



Il sesto numero della rassegna della normativa e della giurisprudenza sui temi di competenza dei CUG, a cura dell'Ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG, si apre con il commento al decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione che stabilisce i criteri e le procedure per il reclutamento di persone laureate, aprendo le porte all'apprendistato nella PA. Prosegue con le principali novità introdotte in materia giuslavoristica e previdenziale; riporta le modifiche allo Statuto dei diritti del contribuente; chiude la parte normativa con il commento a due importanti decreti legislativi istituiti dall'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità e delle persone anziane. Segnala inoltre la direttiva sul lavoro agile adottata dal ministro per la Pubblica amministrazione.

In questo numero:

1. [Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca 26 dicembre 2023](#) che stabilisce i criteri e le procedure mediante i quali le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono reclutare, fino al 31 dicembre 2026, con contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale.
2. [Legge 30 dicembre 2023, n. 213](#), "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026".
3. [Decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 219](#) recante Modifiche allo statuto dei diritti del contribuente.
4. [Decreto Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024](#) recante Individuazione delle misure formative che consentono l'accesso al «Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere», e relative modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse alle regioni.
5. [Decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20](#) recante Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo.
6. [Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n. 29](#), recante Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33.
7. [Consiglio di Stato, sentenza 14 aprile 2023, n. 585](#) La previsione di un titolo di preferenza ad hoc - in presenza di un differenziale tra i generi superiore al trenta per cento - è inidoneo a consentire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.
8. [Corte Costituzionale – sentenza 24 ottobre 2023, n. 211](#) – Nomina a vice ispettore di polizia penitenziaria delle vincitrici che hanno superato il primo corso di formazione successivo al loro rientro dalla maternità – Decorrenza giuridica uguale a quella dei vincitori del concorso.
9. [Consiglio di Stato, Sez. I Adunanza dell'8 novembre 2023, n. 1449 del 16 novembre 2023](#) Solleva questione di legittimità costituzionale delle norme dell'Ordinamento del Corpo della polizia penitenziaria che distinguono fra uomini e donne il bacino di reclutamento per l'accesso al ruolo iniziale degli ispettori.
10. [Cassazione civile, sez. I ordinanza 23 novembre 2023, n. 32527](#) Doppio cognome al bimbo italiano con due mamme: riconosciuta la trascrizione della sentenza.
11. [Cassazione civile, Sez. lav., sentenza 14 dicembre 2023, n. 35066](#) Condotte extralavorative, molestie e licenziamento



12. [Corte di Cassazione – Sentenza 19 gennaio 2024 n. 2084](#) Configurazione di ipotesi di stress lavoro correlato in assenza di mobbing.
13. [Cassazione civile, Sez. lav. sentenza 26 gennaio 2024, n. 2516](#) svolgimento di (altra) attività lavorativa durante la malattia: un'ulteriore pronuncia della Cassazione.
14. [Cassazione Civile sez. lav. sentenza 30 gennaio 2024, n.2761](#) Illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa intimato per l'effettuazione prevalentemente da remoto della prestazione lavorativa. Lavoro agile: una sentenza storica.
15. [Corte costituzionale, sentenza 14 febbraio 2024, n. 15](#) La Corte costituzionale si pronuncia sui rimedi giurisdizionali a tutela dei diritti fondamentali.
16. [Corte Costituzionale sentenza 22 febbraio 2024, n. 22](#) Jobs act: reintegra estesa anche ai casi di nullità previsti dalla legge non in modo espresso.
17. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea - CGUE, sentenza del 16 gennaio 2024 \(C-621/21\)](#) status di rifugiato: sì al riconoscimento per le donne vittime di violenza di genere.
18. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea – CGUE, Prima Sezione, sentenza del 18 gennaio 2024, C-218/22](#) La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute versata alla fine del rapporto di lavoro
19. [Corte EDU, Sez. V, 18 gennaio 2024, n. 20725/20](#) - Molestie sul luogo di lavoro, condannata per aver denunciato via mail: violata la CEDU

Altre notizie in merito a:

- A) [Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione](#)
Direttiva 29 dicembre 2023 sul Lavoro Agile
- B) [Commissione Europea - Direzione generale della Giustizia e dei Consumatori \(DG JUST\) - Direzione D](#) - Uguaglianza e non discriminazione - Unità D1: Non discriminazione: LGBTIQ, età, questioni orizzontali - Relazione sullo stato di avanzamento dell'attuazione della strategia per la parità LGBTIQ 2020-2025.
- C) [Agenzia delle Entrate: risposta n. 57/E del 1° marzo 2024](#) relativa al trattamento fiscale delle somme erogate alle lavoratrici madri.
- D) [INPS - circolare 5 marzo 2024, n. 41](#) – assunzione di donne disoccupate vittime di violenza
- E) [Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro](#) Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
- F) [Concorsi pubblici](#) con clausole del bando che introducono titoli di preferenza in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato
- G) [UNO SPAZIO PER LE DONNE](#) Progetto Space4Women dell'Ufficio Affari Spaziali delle Nazioni Unite.



1) Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca 26 dicembre 2023 che stabilisce i criteri e le procedure mediante i quali le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono reclutare, fino al 31 dicembre 2026, con contratto a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale.”.

Il Ministro Paolo Zangrillo ha firmato il decreto attuativo che stabilisce i criteri e le procedure per il reclutamento di giovani laureati. Il decreto che apre le porte all'apprendistato nella PA rappresenta un ulteriore strumento per rafforzare gli uffici della pubblica amministrazione, dotando gli enti centrali e territoriali delle competenze necessarie ad affrontare, anche in ottica di Pnrr, le sfide del presente e del futuro.

Il provvedimento è stato adottato di concerto con il Ministero dell'Istruzione e della Ricerca, in attuazione al decreto legge n.44/2023, convertito con modificazioni dalla legge n.74/2023. Ad aprire la strada all'apprendistato sono le convenzioni con le Università per individuare gli studenti da assumere.

Fino al 31 dicembre 2026, con l'apprendistato le amministrazioni possono reclutare giovani laureati fino al 10% delle proprie capacità assunzionali, il 20% per Comuni, Unioni di Comuni, Province e Città metropolitane. Il contratto, della durata massima di 36 mesi, prevede l'inquadramento nell'area dei funzionari. Alla scadenza è prevista l'assunzione a tempo indeterminato per chi ha ricevuto, con tanto di relazione motivata, una valutazione positiva del servizio prestato.

Le selezioni, articolate su una prova scritta anche a contenuto teorico-pratico e un orale, avvengono su base territoriale. Tra i principali criteri di valutazione anche l'età, che non può essere superiore ai 24 anni, il voto di laurea, la regolarità del percorso di studi, nonché eventuali esperienze professionali e competenze in materia di organizzazione e gestione della pubblica amministrazione acquisite durante gli studi.

2) Legge 30 dicembre 2023, n. 213, “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”.

Il 31 dicembre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30 dicembre 2023, n. 213 in vigore dal 1° gennaio 2024, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”. Di seguito le principali novità introdotte in materia giuslavoristica e previdenziale.

La più consistente tra le agevolazioni ai dipendenti, anche per entità di risorse stanziare, è la conferma della riduzione del cuneo fiscale-contributivo anche per il 2024. La misura, prevista **dall'art. 1, comma 15** della legge in commento, applicata già dagli ultimi due governi, comporta, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori privati e pubblici, pari al 6 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro e al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro. L'esonero è riconosciuto senza effetti sul rateo di tredicesima e anche i menzionati valori limite vanno verificati al netto del rateo di tredicesima.

Con **l'art. 1, comma 138** è stata rinnovata ed inasprita l'“Opzione Donna” per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2023, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari ad almeno 61 anni, ossia un anno in più rispetto a quanto previsto per lo scorso anno, e che risultino essere, alternativamente, disoccupate, aventi una riduzione della capacità lavorativa



uguale o superiore al 74% o caregivers. Come noto “Opzione Donna” è un regime sperimentale, previsto per la prima volta dalla legge n. 243/2004 ed innovato dall’art. 16 D.L. n. 4/2019, che consente alle lavoratrici di ottenere un trattamento pensionistico con requisiti notevolmente ridotti rispetto a quelli previsti per la pensione anticipata ordinaria.

Mentre al successivo **comma 139, del medesimo art.1**, si segnala la conferma della misura rappresentata dalla c.d. Quota 103, ovvero l’accesso alla pensione anticipata per i lavoratori che, entro il 31 dicembre 2024, raggiungano 62 anni di età e 41 anni di contributi.

Una delle principali novità della nuova manovra è la decontribuzione per le madri lavoratrici: per il triennio 2024-2026, **all’art. 1, comma 180** della legge di bilancio 2024, è prevista un’ulteriore esenzione dal versamento della quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti per le lavoratrici a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico), madri di tre o più figli, fino al diciottesimo anno di età da parte del figlio più piccolo. In via sperimentale, solo per il 2024, l’esonero – valido entro il limite massimo di 3.000 euro annui riparametrati su base mensile – viene riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ma solo fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Tra gli obiettivi principali della Legge di Bilancio segnaliamo la tutela della genitorialità e la tutela delle donne vittime di violenza.

Quale misura a sostegno della genitorialità, si prevede, **all’art. 1, comma 179** della legge in esame, che, a partire dal 2024, diventino due le mensilità di congedo parentale che, alternativamente tra i due genitori lavoratori dipendenti, saranno indennizzate in misura superiore all’ordinario 30% della retribuzione media giornaliera. Per il solo 2024, l’indennizzo è previsto nella misura del’80% per entrambi i mesi, mentre, a partire dal 2025, l’indennizzo del secondo mese scenderà al 60%.

Ai successivi **commi 187, 188 e 189 del medesimo art. 1**, è stato previsto l’incremento, per le annualità 2024, 2025 e 2026 del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all’art.19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248. In particolare l’incremento di cui al comma 189 è finalizzato ad assicurare un’adeguata attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023 e del correlato Piano operativo, nell’ambito del rafforzamento della rete dei servizi pubblici e privati attraverso interventi di prevenzione, assistenza, sostegno e accompagnamento delle donne vittime di violenza.

Mentre **all’art. 1, comma 191**, è stato introdotto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che, nel triennio compreso tra il 2024 e il 2026, assumano donne disoccupate e beneficiarie del reddito di libertà per le vittime di violenza. Lo sgravio è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui e la durata dell’agevolazione è di 12 mesi in caso di assunzione a termine, elevati a 18 mesi in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato e 24 mesi se l’assunzione è a tempo indeterminato.

3) Decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 219, recante Modifiche allo statuto dei diritti del contribuente.

Il Decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 219 (pubblicato in G.U. il 3 gennaio 2024) introduce, in attuazione della legge n. 111 del 2023, modifiche importanti e del tutto innovative allo Statuto dei diritti del contribuente di cui alla L. n. 212 del 2000. Si tratta di una riforma di sistema destinata a



condizionare in modo determinante i futuri assetti dei rapporti tra contribuenti e Amministrazione Finanziaria.

In particolare l'art. 1, recante i principi generali, precisa che le disposizioni dello Statuto del Contribuente hanno portata generale in quanto si applicano a tutti i soggetti del rapporto tributario. La nozione di "soggetto passivo" va, infatti, intesa in senso ampio, poiché comprensiva non solo dei soggetti in "senso stretto" - i "contribuenti", quali titolari della capacità contributiva concretamente colpita dal prelievo - ma anche dei soggetti che, pur non avendo realizzato direttamente il presupposto dei tributi, sono nondimeno titolari di un obbligo nei confronti del sistema impositivo, sia che esso consista nel pagare una somma, sia che esso consista nel tenere un determinato comportamento, un *facere*. Il riferimento è al sostituto di imposta, ossia colui che in luogo di altri è tenuto al pagamento del tributo, oppure del responsabile di imposta, ossia colui che è coinvolto a titolo di solidarietà passiva dipendente nel pagamento di un tributo per un fatto riferibile ad altri, titolari costoro della capacità contributiva. Inoltre, la medesima disposizione contiene una previsione di carattere generale volta a garantire che le previsioni dello Statuto, in luogo di attuare solo alcuni articoli della Costituzione, si conformano a tutte le norme della Carta fondamentale rilevanti in materia tributaria.

L'estensione della protezione dei diritti contemplati dallo Statuto a tutti i soggetti del rapporto tributario, operata dal nuovo testo dell'art. 1 della L. 212 del 2000 come ora aggiornata, rappresenta un importante elemento di rafforzamento delle garanzie dell'attuazione del prelievo tributario in base a quanto stabilito dalla legge e nel rispetto della regola dello Stato di diritto.

4) Decreto Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità del 18 gennaio 2024 recante Individuazione delle misure formative che consentono l'accesso al «Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere», e relative modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse alle regioni.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6 marzo 2024, il Decreto 18 gennaio 2024 con l'individuazione delle misure formative che consentono l'accesso al «Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere», e relative modalità di ripartizione e trasferimento delle risorse alle Regioni.

Per la progettazione e l'attuazione degli interventi di cui al presente decreto, le regioni possono coinvolgere le consigliere territoriali di parità e realizzare sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di un rafforzamento della coesione territoriale.

5) Decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, recante Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo.

Sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 54 del 5 marzo 2024 è stato pubblicato il decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20 che istituisce l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo.

Si tratta di un organo collegiale composto dal presidente e da due componenti, che esercita le seguenti funzioni (art. 4):

- vigila sul rispetto dei diritti e sulla conformità ai principi stabiliti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e ratificata e resa esecutiva con l. n. 18/2009, e dagli altri trattati internazionali;



- contrasta i fenomeni di discriminazione diretta, indiretta o di molestie in ragione della condizione di disabilità e del rifiuto dell'accomodamento ragionevole di cui all'art. 5, comma 2;
- promuove l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone con disabilità, in condizione di eguaglianza con gli altri cittadini, anche impedendo che esse siano vittime di segregazione;
- riceve le segnalazioni presentate da persone con disabilità, dai loro familiari, da chi le rappresenta, da associazione ed enti, singoli cittadini, pubbliche amministrazioni, nonché dall'Autorità politica delegata in materia di disabilità;
- svolge verifiche, d'ufficio o a seguito di segnalazione, sull'esistenza di fenomeni discriminatori;
- richiede alle amministrazioni e ai concessionari di pubblici servizi di fornire le informazioni e i documenti necessari allo svolgimento delle funzioni di sua competenza. I soggetti interpellati sono tenuti a rispondere entro 30 giorni. In caso di silenzio, inerzia o rifiuto, il Garante può proporre ricorso ai sensi dell'art. 116 del codice del processo amministrativo (d.lgs. n. 104/2010);
- formula raccomandazioni e pareri;
- promuove la cultura del rispetto dei diritti delle persone con disabilità attraverso campagne di sensibilizzazione, comunicazione e progetti, iniziative ed azioni positive, in particolare nelle istituzioni scolastiche, in collaborazione con le amministrazioni competenti per materia;
- promuove, nell'ambito delle rispettive competenze, rapporti di collaborazione con i garanti e gli altri organismi pubblici comunque denominati a cui sono attribuite, a livello regionale o locale, specifiche competenze in relazione alla tutela dei diritti delle persone con disabilità;
- assicura la consultazione con le organizzazioni e con le associazioni rappresentative delle persone con disabilità sui temi affrontati e sulle campagne ed azioni di comunicazione e di sensibilizzazione;
- trasmette entro il 30 settembre di ogni anno, una relazione sull'attività svolta alle Camere nonché al Presidente del Consiglio dei ministri o all'Autorità politica delegata in materia di disabilità sull'attività svolta;
- visita, con accesso illimitato ai luoghi, ferma l'esclusiva applicazione della disciplina di cui alla lett. o) per gli istituti di cui alla l. n. 354/1975, avvalendosi, ove necessario, della collaborazione di altri organi dello Stato, le strutture che erogano servizi pubblici;
- effettua le visite ai sensi degli art. 67 e 67-bis l. n. 354/1975;
- agisce e resiste in giudizio a difesa delle proprie prerogative;
- definisce e diffonde codici e raccolte delle buone pratiche, ma anche di modelli di accomodamento ragionevole;
- collabora con gli organismi indipendenti nazionali nello svolgimento dei rispettivi compiti.

6) Decreto Legislativo 15 marzo 2024, n. 29, recante Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33.

Il decreto legislativo n. 29/2024 è stato adottato in attuazione delle deleghe legislative previste e disciplinate dagli artt. 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023 n. 331 che ha delineato, nell'ambito in parola, una riforma articolata e complessiva, preordinata ad attuare alcune norme della legge di bilancio 2022 (L. n. 234/2021, art. 1, c. 159-171) e, con specifico riferimento alla categoria degli anziani non autosufficienti, a realizzare uno degli obiettivi del PNRR, che fissa:

- al primo trimestre 2023 il traguardo per l'adozione della legge delega,
- al primo trimestre 2024 il traguardo per l'approvazione dei decreti legislativi d.



La legge delega muove dal riconoscimento del diritto delle persone anziane alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio e dal principio di semplificazione e integrazione delle procedure di valutazione della persona anziana non autosufficiente. Si prevede l'effettuazione, in una sede unica, mediante i "punti unici di accesso" (PUA), di una valutazione multidimensionale finalizzata a definire un "progetto assistenziale individualizzato" (PAI), che indicherà le prestazioni sanitarie, sociali e assistenziali necessarie per la persona anziana.

Il decreto reca disposizioni finalizzate a promuovere la dignità e l'autonomia, l'inclusione sociale, l'invecchiamento attivo e la prevenzione della fragilità della persona anziana, anche attraverso:

- l'accesso alla valutazione multidimensionale (artt. 10 e 27);
- l'accesso a strumenti di sanità preventiva e di telemedicina a domicilio (art. 9);
- il contrasto all'isolamento e alla deprivazione relazionale ed affettiva (artt. 11-14);
- la coabitazione solidale domiciliare per le persone anziane e la coabitazione intergenerazionale (artt. 15-18);
- lo sviluppo di forme di turismo del benessere e di turismo lento (art. 8).

In particolare il provvedimento si compone di 2 Titoli e 43 articoli: il Titolo I reca i principi generali e le misure a sostegno della popolazione anziana, mentre il Titolo II, reca le disposizioni in materia di assistenza sociale, sanitaria, sociosanitaria e prestazione universale in favore delle persone anziane non autosufficienti.

GIURISPRUDENZA ITALIANA

7) Consiglio di Stato, sentenza 14 aprile 2023, n. 585. La previsione di un titolo di preferenza ad hoc - in presenza di un differenziale tra i generi superiore al trenta per cento - è inidoneo a consentire la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

7

In tema di schema di regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, con riguardo alla lettera f) dell'art. 1, comma 1, che prevede che il bando indichi, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi e che, qualora il differenziale tra i generi sia superiore al trenta per cento, si applichi il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 3, lettera n), si osserva che non è chiaro in quali termini la previsione di un titolo di preferenza ad hoc —in presenza di un differenziale tra i generi superiore al trenta per cento— sia idoneo a ovviare alle problematiche connesse alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e alla qualità dell'attività lavorativa, apparendo sia il fenomeno dell'abbandono del mondo del lavoro per esigenze familiari che quello della scarsa presenza del genere femminile in posizioni apicali, anzitutto non specificamente limitati al pubblico impiego e risultando notoriamente, comunque, connessi a momenti e criticità successivi a quello dell'accesso all'impiego (e fermo restando che, non ponendosi in discussione i meccanismi attuali di accesso/avanzamento, legalmente paritario, alle posizioni dirigenziali nel settore del pubblico impiego, appare ragionevole supporre che, quantomeno in molti, e rilevanti, settori del pubblico impiego in cui risulta in atto, da anni, una fenomenologia effettiva di accesso paritario —se non prevalente— del genere femminile, è presumibile che il dato complessivo giunga, per naturale evoluzione logico-normativa, ad evidenziare, nel medio-lungo periodo, una presenza proporzionalmente adeguata, ed incrementale, di figure apicali del genere femminile medesimo); infine, la circostanza dell'interlocuzione «informale» con la Commissione europea sulla questione «parità di genere» e il fatto che la stessa costituisca «un obiettivo cui tendere



con fermezza anche al fine di far fronte alla carenza di natalità e al ridotto tasso di occupazione femminile nel Paese » non vale a superare tutte le riportate osservazioni.

8) Corte Costituzionale – sentenza 24 ottobre 2023, n. 211 – Nomina a vice ispettore di polizia penitenziaria delle vincitrici che hanno superato il primo corso di formazione successivo al loro rientro dalla maternità – Decorrenza giuridica uguale a quella dei vincitori del concorso.

La Corte costituzionale ha dichiarato la illegittimità degli articoli 27 co.2 e 28 co.4 dell'Ordinamento del personale del Corpo di polizia penitenziaria (DLgs 443/92) nella parte in cui non prevedono che le vincitrici del concorso per vice ispettore ammesse a partecipare al primo corso di formazione successivo al loro rientro dal periodo di assenza per maternità, siano immesse in ruolo con la stessa decorrenza giuridica attribuita agli altri vincitori dello stesso concorso.

L'istituto della retrodatazione è previsto dall'art.18 co. 5 del citato Dlgs solo per i vincitori che non possono partecipare al corso di formazione per infermità o malattia dipendente da causa di servizio.

La Consulta ha affermato che essendo la retrodatazione della nomina un istituto a carattere eccezionale non è oggetto di discrezionalità né estensibile in mancanza di una espressa previsione normativa. Evidenzia la Consulta che questo istituto è stato previsto nella recente normativa sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione (DLgs 95/2017) al comma 14-bis dell'art 44 per le vincitrici di concorso di tutti i gradi e qualifiche e, se pure non applicabile al caso in esame ratione temporis, rappresenta una evoluzione significativa dell'Ordinamento del Corpo, in linea con la giurisprudenza della Corte di Giustizia europea, per l'applicazione del principio di uguaglianza e non discriminazione delle donne in ambito lavorativo a causa della maternità.

Secondo la Corte la retrodatazione mira ad eliminare l'effetto penalizzante lo sviluppo di carriera e la perdita di chance delle appartenenti alla polizia penitenziaria che, vincitrici del concorso, pur potendo assentarsi al corso di formazione nel periodo della maternità, si vedono poi nominate nella qualifica con decorrenza giuridica dalla data di conclusione del corso a cui hanno partecipato. Né l'amministrazione è obbligata a rispettare tempi certi per i corsi successivi tanto che nel caso in esame si svolse dopo ben 12 anni in occasione del nuovo concorso.

Tale disciplina oltre a disincentivare la partecipazione delle donne al concorso ed anche la maternità, non garantirebbe la parità fra uomo e donna nell'accesso al lavoro attuando una discriminazione delle donne a causa della maternità, in violazione dei principi di uguaglianza e di tutela della maternità sanciti dagli art. 3, 31 e 37 Cost..

9) Consiglio di Stato Sez. I Adunanza dell'8 novembre 2023, n.1449 del 16 novembre 2023. Solleva questione di legittimità costituzionale delle norme dell'Ordinamento del Corpo della polizia penitenziaria che distinguono fra uomini e donne il bacino di reclutamento per l'accesso al ruolo iniziale degli ispettori.

Il Consiglio di Stato è stato investito a seguito del ricorso di una appartenente al Corpo della polizia penitenziaria risultata idonea al concorso interno per 606 posti di ispettore di cui 85 donne, ma che, pur avendo riportato un punteggio alto, non si è vista riconoscere il diritto all'assegnazione del posto, a differenza dei colleghi maschi che avevano riportato un punteggio inferiore nello stesso concorso; né ha potuto usufruire dello scorrimento della graduatoria femminile per colmare i posti non ricoperti dagli uomini a causa della ripartizione dei posti in base al genere.

L'Amministrazione penitenziaria ha ritenuto di non poterle conferire il posto nonostante un migliore risultato nel merito perché il bando rispecchia le previsioni del DM 2 ottobre 2017 sulla nuova



dotazione organica ed è conforme al decreto delegato sul riordino delle forze di polizia (Dlgs 95/2017) che nella tabella organica divide per sesso tutti i ruoli della polizia penitenziaria, eccetto quello dei funzionari.

Per il Consiglio il Ministero ha agito correttamente non avendo spazi per una interpretazione delle suddette norme, tuttavia ritiene che la suddetta decretazione ha introdotto illegittimamente la distinzione di genere in quanto la legge delega sul riordino delle forze di polizia (art. 8 Legge 125/2015) disponeva che nel disciplinare il reclutamento e la progressione in carriera bisogna tener conto del merito e delle professionalità.

Va chiarito che nell'Ordinamento del Corpo (L. 395/90) esiste una deroga al criterio della parità di genere e cioè il vincolo posto all'art 6 comma 2 il quale dispone che il personale che svolge il servizio nelle sezioni dell'istituto debba essere dello stesso sesso delle persone detenute e internate. La quota delle donne del Corpo è notevolmente più bassa in ragione del basso numero delle detenute, ma la divisione di genere è applicata anche nelle sedi extramoenia e negli uffici dell'amministrazione penitenziaria dove, in totale assenza di persone recluse, non ha alcuna ragione di esistere.

Il Consiglio riprende una vasta e consolidata giurisprudenza costituzionale da cui già emerge che l'esclusione dell'accesso al lavoro solo in base all'appartenenza di genere è lesivo del principio di uguaglianza ed è privo di qualunque giustificazione.

Vi è poi un notevole corpus normativo di rango europeo a cui attenersi - per il principio di prevalenza del diritto comunitario - che impone il rispetto della parità di trattamento nell'accesso al lavoro. In particolare la Corte di Giustizia U.E. sez. VII, 17.11.2022, VT, C-304/21 considera che, per individuare le discriminazioni e stabilire la proporzionalità e ragionevolezza dei criteri di reclutamento rispetto allo scopo della prestazione richiesta, occorrerebbe tenere conto del contenuto effettivo delle mansioni da svolgere piuttosto che della definizione dei "ruoli" (operativo e direttivo). Diversamente, la sentenza del TAR Lazio n. 4608 del 22.4.2022 ha ritenuto che fosse prevalente la funzione "operativa".

L'esigenza della certezza del diritto impone una decisione che assicuri erga omnes il diritto fondamentale alla parità di genere e non discriminazione nell'accesso al lavoro, che non si risolve affidando la scelta alle diverse decisioni dei giudici sul singolo caso, bensì eliminando dall'ordinamento del Corpo la norma anti-comunitaria.

Il principio di parità fra uomo e donna è ormai consolidato da numerose sentenze della Corte costituzionale ed è presente nella normativa europea già a partire dall'art. 3 del Trattato di Roma del 1957.

La direttiva 200/78/CEE fissa il principio per cui ogni discriminazione dovrebbe essere vietata e tuttavia nel caso delle forze armate e di polizia potrebbe essere sacrificato nei riguardi di chi non possiede certe caratteristiche, fra cui anche il sesso, al fine di salvaguardare l'operatività del servizio oppure quando per la natura dell'attività o per il contesto in cui si svolge "è un requisito essenziale e determinante".

Nel caso della polizia penitenziaria valgono anche le Regole penitenziarie europee (Raccomandazione R(2006) del C.d'E.) in particolare il punto 82 riguardo alla selezione su base egualitaria ed il punto 85 secondo cui nelle politiche del personale uomini e donne devono essere rappresentati in maniera equilibrata. Si raccomanda l'appartenenza allo stesso sesso solo per svolgere le mansioni necessarie alle perquisizioni personali dei detenuti. Così avviene già in molti paesi europei che hanno riformato i loro ordinamenti ammettendo le donne nelle sezioni maschili.



Riguardo alle **mansioni** richieste al ruolo degli ispettori il rinnovato art. 23 dell'Ordinamento del Corpo (citato DLgs 443/92) attribuisce **compiti di concetto, di coordinamento** di unità operative nell'area della sicurezza, compiti amministrativi di supporto agli uffici della direzione che richiedono la conoscenza dei metodi e dell'organizzazione del trattamento penitenziario, nonché la **responsabilità** per le direttive e le istruzioni impartite nelle predette attività. Il Consiglio fa poi una dettagliata disamina di quelle previste dal Regolamento di servizio del Corpo (DPR 82/99 artt. 33 e 39): dalla predisposizione dei turni di servizio, alla vigilanza armata, alla traduzione dei detenuti nelle aule di giustizia e piantonamenti nei luoghi di cura; gli ispettori e i sovrintendenti sono scelti di regola come **preposti** ad una serie di servizi ad es. la tenuta dell'armamento ed equipaggiamento ed altri che rappresentano **unità operative complesse**.

A questo si aggiunge che gli ispettori possono essere assegnati non solo negli istituti ma anche **nelle sedi dell'amministrazione** penitenziaria centrale e periferica (Provveditorati regionali, Uffici di esecuzione penale esterna, Direzioni generali e Uffici centrali del DAP, Gruppo Sportivo Fiamme azzurre, Unità cinofile, Nuclei operativi, Banda musicale del Corpo, Scuole di formazione, ecc); tutti posti **dove non ci sono detenuti** e quindi non è richiesta alcuna prestazione che possa giustificare, ai sensi del citato art. 6 co.2, una distinzione fra personale femminile e maschile per l'accesso al lavoro. Già dal 2000 il ruolo dei funzionari del Corpo è unico fra uomini e donne. Ad avviso del Consiglio il Ministero, pur essendosi impegnato con le OO.SS. ed il Comitato per le Pari Opportunità della polizia penitenziaria ad eliminare la distinzione di genere nell'organico degli ispettori, non ha voluto operare tale scelta, ritenendo di favorire i candidati uomini malgrado avessero conseguito un punteggio inferiore.

Ritiene quindi rilevante la questione di legittimità, in relazione agli **articoli 3 e 117 Cost., dell'art. 44 commi da 7 a 11 e della Tab. 37** del decreto sul riordino delle forze di polizia **che hanno riportato**, per l'accesso al ruolo iniziale degli ispettori, **una divisione dei posti per sesso**, ripetendo il legislatore quella presente nella vecchia tabella A del DLgs 443/92, che non ha più ragion d'essere anche per l'evoluzione del ruolo e senza preoccuparsi degli effetti negativi sull'accesso al lavoro delle donne e della violazione delle norme europee in materia.

10) Cassazione civile, sez. I ordinanza 23 novembre 2023, n. 32527 Doppio cognome al bimbo italiano con due mamme: riconosciuta la trascrizione della sentenza.

In materia di stato civile, è legittimamente trascritto in Italia l'atto di nascita formato all'estero, relativo a un minore, figlio di madre intenzionale italiana e di madre biologica straniera, non essendo contrario all'ordine pubblico internazionale il riconoscimento di un rapporto di filiazione in assenza di un legame biologico, quando la madre intenzionale abbia comunque prestato il consenso all'impiego da parte della "partner" di tecniche di procreazione medicalmente assistita, anche se tali tecniche non sono consentite nel nostro ordinamento". (Nel caso di specie, l'elemento di novità è rappresentata dalla nascita all'estero dei due bambini, nati con gravidanza realizzata con la tecnica della procreazione medica assistita, e dal fatto che si chiede il riconoscimento della sentenza straniera di adozione con riferimento a cittadine italiane same-sex che si sono sposate all'estero).

Già con la sentenza delle Sezioni Unite, n. 38162/2022, la Cassazione ha riconosciuto che, "in tema di riconoscimento delle sentenze straniere, l'ordine pubblico internazionale svolge sia una funzione preclusiva, quale meccanismo di salvaguardia dell'armonia interna dell'ordinamento giuridico statale di fronte all'ingresso di valori incompatibili con i suoi principi ispiratori, sia una funzione positiva, volta a favorire la diffusione dei valori tutelati, in connessione con quelli riconosciuti a livello internazionale e sovranazionale, nell'ambito della quale, il principio del "best interest of the child" concorre a formare l'ordine pubblico. In tal modo, tale orientamento tende a promuovere l'ingresso di nuove relazioni



genitoriali, così mitigando l'aspirazione identitaria connessa al tradizionale modello di filiazione, in nome di un valore uniforme rappresentato dal miglior interesse del bambino" e che "il minore nato all'estero mediante il ricorso alla surrogazione di maternità ha un diritto fondamentale al riconoscimento, anche giuridico, del legame sorto in forza del rapporto affettivo instaurato e vissuto con il genitore d'intenzione.

Siffatta esigenza è garantita attraverso l'istituto dell'adozione in casi particolari, ai sensi della L. n. 184 del 1983, art. 44, comma 1, lett. d), che, allo stato dell'evoluzione dell'ordinamento, rappresenta lo strumento che consente, da un lato, di conseguire lo "status" di figlio e, dall'altro, di riconoscere giuridicamente il legame di fatto con il "partner" del genitore genetico che ne ha condiviso il disegno procreativo concorrendo alla cura del bambino sin dal momento della nascita".

11) Cassazione civile, Sez. lav., sentenza 14 dicembre 2023, n. 35066 Condotte extra-lavorative, molestie e licenziamento.

Con sentenza del 14 dicembre 2023, n. 35066 la Sezione lavoro della Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente che aveva intrattenuto con due colleghe rapporti extra-lavorativi contraddistinti da connotazioni gravemente pregiudizievoli e allarmanti non solo per le donne stesse, oggetto di molestie da parte del lavoratore ricorrente, ma anche per la comune datrice di lavoro, la quale, per tali ragioni, aveva proceduto con il licenziamento disciplinare del dipendente.

Un dipendente ricorreva in Cassazione contro la pronuncia della Corte di Appello di Milano che aveva confermato il licenziamento per giusta causa fondato su alcune condotte commesse al di fuori dell'ambito lavorativo.

Gli addebiti contestati consistevano, principalmente, nell'aver il dipendente intrattenuto con due colleghe, in tempi diversi, rapporti extra-lavorativi "gravemente pregiudizievoli sia per le donne stesse sia per la comune datrice di lavoro" (la sentenza non entra nel dettaglio: fa riferimento ad atteggiamenti "petulanti" e "violenti" tradotti in "azioni moleste" ancorché non chiaramente caratterizzati da prevalenti spunti di ordine sessuale).

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza della Corte d'Appello. Questione centrale della motivazione è quella relativa alla qualificazione delle condotte extra-lavorative addebitate al lavoratore e alla loro idoneità ad integrare la giusta causa di licenziamento.

La sentenza in commento si è allineata all'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato secondo il quale anche condotte che non si consumano in ambito lavorativo, ma che si ripercuotono direttamente o indirettamente su di esso, possono rilevare a fini disciplinari. La Corte ha in particolare affermato che *"il lavoratore [deve] astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati ma anche qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa" dovendo egli inoltre osservare i "doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extra-lavorativi, sì da non danneggiare il datore di lavoro"* (negli stessi termini anche Cass. 15/10/2021, n. 28368; Cass. 10/02/2015, n. 2550).

In particolare, secondo la Corte, i comportamenti extra-lavorativi tenuti dal dipendente ledono il vincolo fiduciario quando comportino *"un riflesso, anche solo potenziale ma oggettivo, sulla funzionalità del rapporto compromettendo le aspettative di un futuro puntuale adempimento"* (Cass. 24/11/2016, n. 24023).



La sentenza richiama anche la Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, ratificata dall'Italia con la legge 15 gennaio 2021, n. 4. Tale Convenzione ha integrato il codice internazionale del lavoro, dettando la prima definizione internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendovi anche la violenza e le molestie di genere, sottolineandone la rilevanza in termini di oggettività, quindi indipendentemente dall'intento lesivo nei confronti della vittima. La definizione di "molestie" della Convenzione si riferisce infatti a "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili" che non solo "si prefiggono" ma anche che oggettivamente "causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico".

12) Corte di Cassazione – Sentenza 19 gennaio 2024 n. 2084 Configurazione di ipotesi di stress lavoro correlato in assenza di mobbing.

Con sentenza n. 2084 del 19 gennaio 2024, la Corte di Cassazione ha stabilito che il datore è responsabile dei danni derivanti dallo stress eccessivo subito in ambiente lavorativo pur se gli atti che hanno causato la lesione non possono essere configurati come mobbing.

A detta della Corte alcune condotte di natura vessatoria poste in essere nei confronti dei lavoratori, ripetute nel tempo, possono risultare incompatibili con la ordinaria gestione del rapporto di lavoro, concretizzandosi in una violazione dell'art. 2087 del codice civile. Se tali condotte concorrono alla creazione di un ambiente stressogeno e produttivo di ansia, il datore è tenuto al risarcimento.

13) Cassazione civile, Sez. lav. sentenza 26 gennaio 2024, n. 2516. Svolgimento di (altra) attività lavorativa durante la malattia: un'ulteriore pronuncia della Cassazione.

La Corte di Cassazione con la sentenza 26 gennaio 2024, n. 2516 si pronuncia nuovamente sull'annoso tema dello svolgimento da parte di un dipendente in malattia, di attività lavorativa in favore di terzi (nella specie, presso l'attività commerciale della coniuge), precisando altresì che il giudizio sulla sussistenza di una eventuale giusta causa di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c. non è sindacabile in sede di legittimità se adeguatamente motivato nei precedenti gradi di giudizio di merito.

La Suprema Corte è tornata, con la sentenza in commento, ad affrontare l'ormai frequente caso di un dipendente che - durante il periodo di malattia dal suo lavoro, diremmo, principale - svolge attività lavorativa in favore di terzi, che spesso sono attività commerciali di parenti o amici, e della sua compatibilità con il rapporto di lavoro stesso.

In particolare, nel caso di specie, un dipendente aveva prestato attività lavorativa per due giorni presso l'attività commerciale della moglie durante un periodo di assenza per malattia della durata di una settimana. Il datore di lavoro aveva accertato tale prestazione attraverso una agenzia investigativa ed aveva, quindi, intrapreso il procedimento disciplinare, culminato con il licenziamento per giusta causa ex art. 2119 c.c.

Sia in primo grado (tenutosi dinanzi al Tribunale di Latina), sia in grado di appello (dinanzi alla Corte di Appello di Roma), i giudici di merito avevano respinto l'impugnativa del licenziamento proposta da parte del lavoratore che, dunque, adiva la Corte di Cassazione.

Tra i vari motivi di censura (sia dal punto di vista sostanziale che processuale), il lavoratore rilevava che la Corte di Appello avesse considerato, nell'esaminare la gravità della condotta, non solo l'incompatibilità tra attività svolta e malattia certificata, ma anche il ritardo nella guarigione che sarebbe stato provocato dallo svolgimento della ulteriore attività lavorativa durante l'assenza. Tale circostanza - si legge nella sentenza - non sarebbe stata contestata né riportata nella lettera di licenziamento, né era desumibile dall'interpretazione letterale del documento. Il ricorrente, poi, si



lamentava altresì del mancato esame, sempre da parte dei giudici di merito, di alcuni aspetti inclusi nella CTU medica svolta in primo grado e non del tutto corrispondenti con la realtà.

Quanto al primo punto, la Suprema Corte evidenzia come l'interpretazione degli atti negoziali, (ivi inclusa la lettera di licenziamento), sia una attività riservata al giudice di merito e che non possa essere contestata in sede di legittimità se non per violazione dei canoni di legge sull'ermeneutica contrattuale o per vizio di motivazione (ex art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.). In particolare – rileva la Corte – al riguardo non è sufficiente il mero richiamo alle disposizioni di cui agli artt. 1362 c.c. e ss., ma occorre anche puntualmente indicare quali sono i canoni interpretativi che si assumono violati, non potendo le censure limitarsi a contrapporre l'interpretazione del giudice a quella della parte. Con riguardo ai principi generali, invece, ritiene la Corte di poter effettuare, al massimo, una valutazione di ragionevolezza nella loro applicazione in concreto da parte dei giudici di merito.

Sotto tale profilo, dunque, i giudici di legittimità rilevano quindi che i giudici di merito abbiano seguito, nel caso di specie, i suddetti principi di ragionevolezza nel processo di sussunzione tra i fatti materiali accaduti nel caso di specie e la norma “elastica” di cui all'art. 2119 c.c., che indica la nozione di “giusta causa”.

Infatti, prosegue la Corte, la decisione di secondo grado “da un lato, ha osservato che il comportamento del dipendente che presti attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia può costituire giustificato motivo di recesso ove integrante una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, tanto nel caso in cui tale attività esterna sia di per se sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, quanto nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante (e non ex post come pretende parte ricorrente), in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio”.

Tale principio di diritto, poi, viene ripreso anche nel contesto dell'analisi sui motivi di appello relativi alla CTU ed all'allineamento ad essa delle pronunce di merito.

In linea generale, la sentenza in commento appare allineata sia coi principi di diritto espressi in materia di valutazione dei documenti contrattuali, sia con quelli processuali sui motivi di impugnazione. Infine, lo è altresì nel merito rispetto ai precedenti giurisprudenziali che si sono pronunciati su casi analoghi, in cui il dipendente aveva lavorato – durante la malattia – in favore di terze parti.

In particolare, vi sono numerosissime pronunce, sia di merito che di legittimità che, ricostruendo l'inquadramento della fattispecie sono partite dal presupposto secondo cui non esiste, nel nostro ordinamento, “un divieto assoluto per il dipendente di prestare altra attività, anche a favore di terzi, in costanza di assenza per malattia, sicché ciò non costituisce, di per sé, inadempimento degli obblighi imposti al prestatore d'opera”.

Tale assunto trova il proprio fondamento nella nozione di malattia elaborata sempre dalla giurisprudenza, secondo cui sono da considerarsi, appunto, malattia “le situazioni nelle quali l'infermità abbia determinato, per intrinseca gravità e/o per incidenza sulle mansioni normalmente svolte dal dipendente, una concreta ed attuale - sebbene transitoria - incapacità al lavoro del medesimo, per cui, anche laddove la malattia comprometta la possibilità di svolgere quella determinata attività oggetto del rapporto di lavoro, può comunque accadere che le residue capacità psico-fisiche possano consentire al lavoratore altre e diverse attività” (Cass. civ., Sez. lav., sent., 26/4/2022, n. 13063).



Tuttavia, la medesima giurisprudenza rinvenuta ha sin dal primo momento chiarito che la prestazione di attività lavorativa da parte di un dipendente in malattia può comunque essere in qualche modo rilevante dal punto di vista disciplinare se viola i doveri generali di correttezza e buona fede, nonché quelli propri del contratto di lavoro di diligenza e fedeltà, sia laddove porti a far ritenere al datore di lavoro che la malattia dichiarata sia stata in qualche modo simulata, sia nella misura in cui tale comportamento pregiudichi una pronta guarigione e, quindi, astrattamente ritardi il rientro al lavoro della persona.

Difatti, se è pur vero che – nel nostro ordinamento - il c.d. “rischio malattia” (cioè il rischio che un dipendente si assenti da lavoro in quanto malato) viene posto a carico del datore di lavoro in quanto comunque imprescindibile nell’ambito di rapporti con delle persone individuali, è altresì vero che i doveri generali di buona fede e correttezza contrattuali impongono a tutte le parti di un rapporto di agire in modo tale da preservare gli interessi dell’altra. Dunque, ogni comportamento che sia contrario a tale principio (e che si concretizzi, ad esempio, in una falsificazione della malattia oppure in un suo potenziale allungamento dovuto al mancato rispetto delle prescrizioni mediche) si pone in diretto contrasto con i doveri contrattuali della parte ed è, quindi, potenzialmente idoneo ad essere sanzionato disciplinarmente.

Certamente molto interessante (e utile anche a chiarire gli oneri probatori da ciò derivanti) è, poi, il chiarimento che la Suprema Corte opera nella decisione in commento in merito alla prospettiva in cui si deve porre il giudice del merito per poter compiere la propria valutazione sulla lesione del vincolo fiduciario.

Difatti, a quel che ci consta, la sentenza in commento è tra le poche a precisare che il giudice di merito, nel processo di sussunzione tra condotta commessa dal dipendente (dunque, assenza in malattia e prestazione di lavoro nei confronti dei terzi) e sussistenza di una giusta causa di recesso ai sensi dell’art. 2119 c.c., deve porsi in una prospettiva ex ante e non ex post arrivando così a prendere una decisione non valutando se, in concreto, effettivamente vi sia stato un prolungamento della malattia derivante dall’ulteriore lavoro posto in essere dal lavoratore ma se tale condotta era idonea a farlo, con valutazione prognostica da compiersi anche tramite l’ausilio di una CTU.

14) Cassazione Civile sez. lav. sentenza 30 gennaio 2024, n.2761. Illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa intimato per l’effettuazione prevalentemente da remoto della prestazione lavorativa. Lavoro agile: una sentenza storica.

È illegittimo il licenziamento disciplinare per giusta causa intimato alla coordinatrice con mansioni di supervisione e controlli dei cantieri per mancato rispetto della normativa aziendale in tema di orario giornaliero e per l’effettuazione prevalentemente da remoto della prestazione lavorativa in caso di assenza di vincolo di orario lavorativo in capo ai coordinatori, rientrando nei compiti di gestione dei cantieri anche la tenuta in autonomia dei contatti con clienti e personali ed acquisti.

Il datore di lavoro propone ricorso per Cassazione per la legittimità del licenziamento disciplinare per giusta causa, in prima istanza dinanzi al Tribunale e al Giudice di merito - per le ragioni *de quibus*:

- a) sistemica violazione delle disposizioni aziendali intimati al dipendente in ordine all’orario di lavoro;
- b) lo svolgimento in modo incompleto e discontinuo delle prestazioni, con tanto di disbrigo di faccende personali durante l’orario di lavoro;
- c) l’abuso della fiducia del datore, secondo cui la lavoratrice approfittando della circostanza che non vi fosse un sistema di rilevazione automatica della presenza e ciò a considerare che le



mansioni assegnate prevedevano anche l'allontanamento dall'ufficio per effettuare i sopralluoghi sui cantieri.

Nel giudizio, la Cassazione ha rigettato il ricorso, le doglianze del ricorrente datore di lavoro sono ritenute infondate, concordando con le motivazioni della Corte di Appello sulla base delle prove assunte, secondo cui la dipendente potesse svolgere alcune mansioni prescindendo dalla presenza fisica in un determinato luogo, non potendo escludere con ciò, *che nei giorni e nelle ore indicate dal datore di lavoro, come assenza dal servizio, fossero state svolte dalla lavoratrice proprio quelle attività, tra l'altro in assenza di vincolo di orario lavorativo in capo ai coordinatori nella gestione dei cantieri anche la tenuta in autonomia dei contatti con i clienti e personale acquisti.*

Secondo la sentenza della suprema Corte, l'addebito sarebbe stato quindi fondato solo *“laddove la lavoratrice avesse fatto mancare il proprio apporto di risultato ovvero laddove fosse stato possibile dimostrare che il suo tempo fosse stato dedicato ad altre attività”*; non compatibili con quelle lavorative, in misura tale da escludere la prestazione oraria.

Peraltro si ritiene che, in ragione del particolare ruolo di coordinatrice, con non pochi compiti che prescindevano completamente dalla presenza fisica in un determinato luogo, questa abbia potuto svolgere l'attività nei giorni e nelle ore che la società datrice di lavoro indica come assenza dal servizio e che abbia potuto tenere i necessari contatti per via telefonica in tutte le ore nelle quali la stessa risultava in luoghi diversi da quelli aziendali. L'addebito contestato sarebbe stato fondato solo laddove la lavoratrice avesse fatto mancare il proprio apporto di risultato ovvero laddove fosse stato possibile dimostrare che il suo tempo fosse stato dedicato ad altre attività, non compatibili con quelle lavorative, in misura tale da escludere la prestazione oraria.

15) Corte costituzionale, sentenza 14 febbraio 2024, n. 15. La Corte costituzionale si pronuncia sui rimedi giurisdizionali a tutela dei diritti fondamentali.

15

La Corte costituzionale con la sentenza n. 15 del 2024, decidendo sul conflitto di attribuzione promosso dalla Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia e una questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale di Udine, ha ribadito che il controllo di costituzionalità delle leggi, di competenza della Corte costituzionale, e la verifica della compatibilità della normativa interna con il diritto UE, affidato ai giudici nazionali e alla Corte di giustizia dell'UE, non sono in contrapposizione tra di loro, ma costituiscono un concorso di rimedi giurisdizionali volti alla tutela dei diritti fondamentali. Infatti, le caratteristiche del giudizio antidiscriminatorio dimostrano che la verifica della compatibilità della normativa interna con il diritto UE, affidato ai giudici nazionali e alla Corte di giustizia dell'UE, e il controllo accentrato di legittimità costituzionale delle leggi, posto “a fondamento dell'architettura costituzionale” di competenza della Corte costituzionale, danno luogo a “un concorso di rimedi giurisdizionali”, tutti egualmente volti, con le proprie particolarità, ad apprestare tutela ai diritti fondamentali. Nello specifico, i giudizi nascevano da due diverse controversie in materia di discriminazione, promosse ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 presso il Tribunale di Udine. I casi riguardavano comportamenti della pubblica amministrazione che aveva richiesto, a cittadini extra UE titolari di permessi di lungo soggiorno che avevano fatto domanda per accedere ad agevolazioni in materia di diritto all'abitazione, di dimostrare l'impossidenza di immobili nel Paese di origine e nel Paese di provenienza con modalità diverse da quelle consentite ai cittadini UE.

Il Tribunale di Udine ritenendo di non applicare la normativa regionale, perché in contrasto con l'art. 11 della direttiva 2003/109/CE, ha consentito ai ricorrenti di utilizzare una autocertificazione, analogamente a quanto consentito ai cittadini UE.



La decisione del tribunale di ordinare alla Regione di modificare il regolamento contestato, al fine di rimuovere la discriminazione anche per il futuro, è stata oggetto del conflitto di attribuzione da parte della Regione Friuli-Venezia Giulia, la quale ha sostenuto che il giudice non può ordinare di rimuovere un regolamento conforme alla legge regionale. Nell'altro giudizio, il Tribunale di Udine ha, invece, sollevato questione di legittimità costituzionale della legge regionale di cui le disposizioni regolamentari, fonte del comportamento discriminatorio dell'amministrazione, erano attuative.

La Corte costituzionale - dopo aver riconosciuto che, nel giudizio antidiscriminatorio, il giudice ordinario può ordinare la modifica di un regolamento al fine di evitare in futuro il ripetersi della discriminazione - ha affermato, tuttavia, che, quando detta discriminazione trovi origine diretta nella legge, il giudice è tenuto a sollevare questione di legittimità costituzionale della stessa, per evitare che l'amministrazione sia costretta ad adottare atti regolamentari confliggenti con la legge non rimossa. Ciò vale anche qualora la normativa nazionale sia ritenuta in contrasto con il diritto UE.

La Corte costituzionale ha rilevato che nel giudizio antidiscriminatorio l'efficacia diretta del diritto UE è garantita quando, accertato che la condotta contestata trova fondamento in atti normativi incompatibili con la normativa dell'UE, il giudice "dà immediata applicazione a quest'ultima e ordina la cessazione della discriminazione". Se, invece, egli intenda ordinare la modifica di norme regolamentari discriminatorie, viene in gioco "una logica interna all'ordinamento nazionale che, con

una forma rimediale peculiare e aggiuntiva, è funzionale a garantire un'efficace rimozione, anche pro futuro, della discriminazione", attraverso l'eliminazione della normativa incostituzionale.

16) Corte Costituzionale sentenza 22 febbraio 2024, n. 22 Jobs act: reintegra estesa anche ai casi di nullità previsti dalla legge non in modo espresso.

16

Con la sentenza 22 febbraio 2024, n. 22 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale – in riferimento all'art. 76 Cost. – dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, per difformità rispetto al criterio di delega dettato dall'art. 1, comma 7, lett. c), della L. n. 183/2014, nella parte in cui, nell'individuare il regime sanzionatorio per i licenziamenti nulli, limita la tutela reintegratoria ai casi di nullità "espressamente previsti dalla legge", poiché l'avverbio "espressamente" svolge una impropria funzione selettiva di limitazione alle nullità testuali, con esclusione di quelle virtuali, non prevista dalla delega.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

17) Corte di Giustizia dell'Unione Europea - CGUE, sentenza del 16 gennaio 2024 (C-621/21 status di rifugiato: sì al riconoscimento per le donne vittime di violenza di genere.

Le donne, nel loro insieme, si possono considerare come appartenenti a un gruppo sociale ai sensi della direttiva 2011/95 e beneficiare dello status di rifugiato qualora siano soddisfatte le condizioni previste da tale direttiva. Questo avviene quando, nel loro paese d'origine, sono esposte, a causa del loro sesso, a violenze fisiche o mentali, incluse le violenze sessuali e domestiche. Lo ha stabilito la Grande Sezione della Corte di giustizia con la sentenza del 16 gennaio 2024 (C-621/21), precisando che qualora le condizioni per il riconoscimento dello status di rifugiato non siano soddisfatte, le donne possono beneficiare dello status di protezione sussidiaria, ai sensi dell'art. 2, lett. g), della direttiva in particolare se corrono un rischio effettivo di essere uccise o di subire violenze da parte di un membro della famiglia o della comunità, a causa della presunta trasgressione di norme culturali, religiose o tradizionali. Inoltre, poiché la nozione di «danno grave» ricomprende la minaccia effettiva, gravante sul richiedente, di essere ucciso o di subire atti di violenza da parte di un membro della sua famiglia o



della sua comunità, a causa della presunta trasgressione di norme culturali, religiose o tradizionali, può condurre al riconoscimento dello status di protezione sussidiaria.

18) Corte di Giustizia dell'Unione Europea – CGUE, Prima Sezione, sentenza del 18 gennaio 2024, C-218/22– La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute versata alla fine del rapporto di lavoro.

L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che, per ragioni attinenti al contenimento della spesa pubblica e alle esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuite maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti e non goduti alla data della cessazione del rapporto di lavoro, qualora egli ponga fine volontariamente a tale rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto delle ferie nel corso di detto rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

19) Corte EDU, Sez. V, 18 gennaio 2024, n. 20725/20 - Molestie sul luogo di lavoro, condannata per aver denunciato via mail: violata la CEDU

Pronunciandosi su un caso "francese" in cui si discuteva della legittimità di una condanna alla pena pecuniaria per il reato di diffamazione, per aver denunciato via mail di essere stata vittima di molestie sessuali e psichiche sul luogo di lavoro, la Corte EDU ha ritenuto, all'unanimità, violato l'articolo 10 della Convenzione EDU (CEDU, Sez. V, 18 gennaio 2024, n. 20725/20 – A. c. Francia).

Interessante la questione esaminata dalla sentenza emessa dalla Corte di Strasburgo nel caso in esame, conclusosi con l'accertata violazione del diritto alla libertà di espressione di una donna, dipendente di una associazione educativa religiosa che, dopo aver inutilmente chiesto di essere trasferita ad altro incarico denunciando di essere stata vittima di molestie sessuali e psichiche sul luogo di lavoro, a seguito dell'invio di una mail ad una ristretta cerchia di persone, tra cui l'ispettorato del lavoro, in cui denunciava formalmente quanto accaduto, era stata condotta sul banco degli imputati e condannata per diffamazione ai danni del presunto molestatore.

Rivolgendosi alla Corte di Strasburgo, basandosi sull'articolo 10 (libertà di espressione) della Convenzione EDU, la ricorrente lamentava che la sua condanna penale per diffamazione ne aveva violato il diritto alla libertà di espressione.

La Corte di Strasburgo ha attirato l'attenzione sul fatto che l'e-mail in merito alla quale la ricorrente è stata condannata penalmente era stata inviata in una situazione di tensione in cui lavoro e vita privata erano tra loro mischiati.

La Corte ha osservato che l'e-mail era stata inviata a un numero limitato di persone e non era destinata alla diffusione pubblica. Il suo unico scopo era stato quello di allertare i destinatari sulla situazione della ricorrente, in modo che si potesse trovare un modo per porvi fine.

Tuttavia, adottando un'interpretazione restrittiva delle condizioni prescritte dalla legge per esonerare un dipendente dalla responsabilità penale, i tribunali nazionali avevano accettato il carattere pubblico dell'e-mail in questione, ai sensi della legge sulla libertà di stampa del 29 luglio 1881. Nelle circostanze del caso di specie, un simile approccio sembrava essere eccessivamente restrittivo alla luce dei requisiti per il rispetto dell'articolo 10, inoltre, ha osservato la Corte che la ricorrente aveva agito in



qualità di presunta vittima degli atti di cui si lamentava e che il contenuto dell'e-mail era costituito da dichiarazioni di fatto.

La Corte ha pertanto ritenuto che non esistesse un ragionevole rapporto di proporzionalità tra la limitazione del diritto alla libertà di espressione della ricorrente e lo scopo legittimo perseguito. C'era stata quindi violazione dell'articolo 10 della Convenzione

ALTRE NOTIZIE

A) Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione Direttiva 29 dicembre 2023 sul Lavoro Agile.

È indirizzata a tutte le amministrazioni la direttiva sul lavoro agile che il ministro per la Pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha firmato il 29 dicembre 2023.

Il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato – ricorda la direttiva - da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori “fragili”, l’ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile.

L’attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, “anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”. Nell’ambito dell’organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali. La direttiva richiama l’attenzione dei Vertici di ogni singola amministrazione ad adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne alla medesima, al fine di renderla concretamente e immediatamente applicabile.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/29-12-2023/direttiva-fragili>

B) Dal Centro Studi Confindustria.

La dinamica delle retribuzioni di fatto pro-capite nell’intera economia italiana ha accelerato sensibilmente nel 2022, attestandosi al +3,7% (dal +0,3% nel 2021), ed è attesa mantenersi su un ritmo medio annuo simile a questo nel corso del biennio di previsione (+3,0% nel 2023 e +3,6% nel 2024). In termini reali, tuttavia, il recupero si registrerà solo a partire dall’anno prossimo (+1,3%). Dopo il -6,2% cumulato nel biennio 2021-2022, che ha eroso completamente i guadagni registrati negli anni precedenti (+5,4% tra il 2015 e il 2020), le retribuzioni di fatto pro-capite reali quest’anno sono, infatti, attese in ulteriore calo (-3,1%), a causa del solo parziale rientro della dinamica dei prezzi al consumo. La dinamica retributiva media nell’intera economia è il frutto di andamenti molto differenziati tra settori. In quello pubblico (circa un quarto del monte retributivo totale) anche nel 2023 la crescita salariale sarà sospinta dai rinnovi relativi alla tornata contrattuale 2019-2021. Sebbene questi si siano tutti conclusi nel 2022, l’effetto complessivo sulle retribuzioni contrattuali (+6% circa su base annua) si manifesterà in larga parte nel 2023, dato che gli aumenti sono arrivati in busta paga non prima dello scorso maggio, con la firma del rinnovo nel comparto “apri-pista” delle Funzioni Centrali (Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici), e da ultimo a



dicembre in quello della Sanità. Gli arretrati, sempre relativi al triennio 2019-2021, sono stati invece pagati in tutti i comparti del pubblico entro fine 2022, per un valore intorno al +5% delle retribuzioni di fatto percepite, che tuttavia si manifesterà con segno opposto nel 2023. Dato questo effetto meccanico negativo a valere su quest'anno, che in parte spiazzerà l'impatto dell'avanzamento di stipendi tabellari e indennità, si stima che la dinamica complessiva per il pubblico impiego scenderà al +1,5% nel 2023 (dal +5,2% nel 2022) e si attesterà su un ritmo lievemente inferiore l'anno prossimo. Tale previsione ingloba gli effetti delle risorse stanziata dalla Legge di Bilancio 2023 per il pagamento di anticipi ai dipendenti pubblici, già da quest'anno, sulla tornata contrattuale 2022-2024 (i cui rinnovi non saranno verosimilmente conclusi prima del 2025).

C) Agenzia delle Entrate: risposta n. 57/E del 1° marzo 2024 relativa al trattamento fiscale delle somme erogate alle lavoratrici madri.

L'Agenzia delle Entrate ha fornito risposta ad un quesito in merito alla possibilità da parte di un datore di lavoro di considerare non imponibile, ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, la somma equivalente alla differenza fra l'indennità di congedo di maternità facoltativa o di congedo parentale a carico dell'INPS, e il 100% della retribuzione mensile lorda, riconosciuta a tutte le lavoratrici madri, al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Secondo il parere fornito dall'Agenzia delle Entrate, ai fini della non imponibilità, occorre che i benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Agenzia rileva che, nel caso di specie, la somma che alimenta il credito welfare individuale sarebbe costituita dalla differenza tra quanto erogato dall'INPS e la retribuzione fissa spettante alla dipendente qualora rientrasse in servizio. Pertanto, sulla base della circostanza che l'attribuzione del welfare aziendale in base allo status di maternità non appare idonea ad individuare una "categoria di dipendenti", l'Agenzia ha ritenuto che le somme in oggetto debbano assumere rilevanza reddituale ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir, in quanto, rappresentando un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile, rispondono a finalità retributive.

19

D) INPS - circolare 5 marzo 2024, n. 41 – assunzione di donne disoccupate vittime di violenza.

La circolare n. 41 del 5 marzo 2024 dell'INPS ha impartito le prime indicazioni operative relative all'esonero contributivo in caso di assunzione di donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie del Reddito di libertà (previsto dall'articolo 1, comma 191, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024)).

La norma stabilisce che il datore di lavoro che assume una donna disoccupata vittima di violenza è esonerato dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

E) Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro: Esplorare la dimensione di genere del telelavoro: implicazioni per la salute e sicurezza sul lavoro

L'8 marzo 2024 l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ha pubblicato un Paper che esamina il forte impatto sulle donne causato dal crescente passaggio al telelavoro e al lavoro ibrido dopo la pandemia di COVID-19. Il documento di discussione analizza la dimensione di genere del telelavoro e della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) e passa in rassegna gli sviluppi della legislazione in materia.



Le lacune di ricerca individuate includono la dimensione di genere del cyberbullismo, le politiche di genere e di SSL a livello aziendale nel settore e l'assenza di aspetti legati al genere nella regolamentazione del telelavoro incentrata sulla SSL. Il documento sottolinea che le disposizioni che tengono conto della dimensione di genere nel settore del telelavoro e del lavoro ibrido possono contribuire all'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle donne e alla loro integrazione nel mercato del lavoro.

F) Concorsi pubblici con clausole del bando che introducono titoli di preferenza in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato

1) Ministero dell'istruzione e del merito: Concorso per titoli ed esami per il reclutamento di dirigenti scolastici nei ruoli regionali presso le istituzioni scolastiche statali (18/12/2023)

2) Comune di Siena: Avviso di selezione pubblica per l'individuazione di un elenco di idonei per l'assunzione a tempo determinato per il profilo professionale di funzionario ingegnere - area dei funzionari e della elevata qualificazione nell'ambito dei progetti finanziati con i fondi del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). (24/11/2023)

Si segnalano le due procedure concorsuali in questione dal momento che entrambe introducono titoli di preferenza in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato.

In particolare, l'art. 10, comma 3, del Bando di Concorso per titoli ed esami per il reclutamento di dirigenti scolastici, considerate le percentuali di rappresentatività di genere in ciascuna regione, intende garantire l'equilibrio di genere applicando in talune regioni il titolo di preferenza in favore del genere maschile in quanto meno rappresentato.

Con riferimento all'Avviso di selezione pubblica per l'individuazione di un elenco di idonei per l'assunzione a tempo determinato per il profilo professionale di funzionario ingegnere - area dei funzionari del Comune di Siena, si rileva che lo stesso applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), del D.P.R. n. 487/1994, in favore dei candidati appartenenti al genere maschile rilevato che la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione, per l'Area di inquadramento oggetto del concorso, vede una preponderanza del genere femminile.

Nel corso del Seminario dell'8 marzo 2024 "Le azioni positive dopo il PNRR", organizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Brescia e dal Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università di Verona, la Professoressa Laura Calafà, ordinario di Diritto del lavoro dell'Università di Verona, ha preso in esame le clausole di preferenza introdotte dai due bandi in questione e ha sollevato perplessità in ordine alla correttezza dei criteri adottati ai fini della formulazione delle stesse.

In relazione al bando di concorso per dirigenti scolastici, la Professoressa Calafà ha espresso l'avviso che la previsione della clausola sia il frutto di una mera applicazione attuariale della percentuale di prevalenza di genere, che non tiene nel debito conto i correttivi sulle curve di presenza nel tempo di dirigenti donne nel settore scolastico, ritenendo che la prevalenza del genere femminile, da poco raggiunta in una prospettiva storica, non vada immediatamente disinnescata.

Con riferimento all'Avviso di selezione del Comune di Siena, la Prof.ssa Calafà ha espresso perplessità in ordine alla correttezza del criterio di calcolo della prevalenza femminile rapportata non già allo specifico profilo professionale di ingegnere, ma genericamente all'Area dei funzionari.



G) UNO SPAZIO PER LE DONNE - Space4women Mentorship, il Programma dell'Ufficio delle Nazioni Unite per gli Affari Spaziali dedicato a giovani e studentesse che aspirano a un percorso professionale nel settore spaziale.

Studenti e allievi rappresentano un elemento indispensabile per il futuro del mondo del lavoro, soprattutto nel comparto digitale e *high-tech*. Ma per perseguire una carriera nel mondo altamente specialistico delle tecnologie avanzate, i giovani hanno bisogno di motivazione e sostegno. E ancora di più ne hanno bisogno – come sappiamo bene, purtroppo – ragazze e giovani donne, da sempre penalizzate a causa di meri preconcetti di genere. A tale proposito, i mentori - sia donne che uomini - in quanto professionisti e leader del settore possono svolgere un ruolo importantissimo nell'incoraggiarle a perseguire una formazione e una carriera nei settori scientifici iperspecialistici, arrivando a rappresentare per loro modelli da cui imparare, ottenere sostegno e a cui fare riferimento per districarsi attraverso la complessità del mondo professionale in cui ambiscono ad affermarsi.

Il progetto *Space4Women* dell'Ufficio Affari Spaziali delle Nazioni Unite o UNOOSA (United Nations Office for Outer Space Affairs) facilita il percorso delle donne sia nel settore spaziale sia, più in generale, nelle discipline STEM, attraverso una piattaforma di *mentoring* online che permette alle utenti di entrare in contatto con le "*Space4Women Champions*" ovvero "esperte della materia" in grado di consigliarle e guidarle verso concrete opportunità di realizzazione.

Allo scopo di massimizzare sia le ricadute del progetto sia la diffusione dell'uso della piattaforma di *mentoring*, UNOOSA pubblica anche le "*Space4Women Mentorship Stories*", ovvero i racconti delle rispettive esperienze di mentori e discenti. Racconti che, attraverso la condivisione dei due punti di vista, possono servire da stimolo e/o modello ad altri per l'avvio di progetti analoghi o per il potenziamento di buone pratiche già in corso.

Quella che segue è l'esperienza di Anna Herr, neo-laureata in fisica presso l'Università di Cambridge, la quale narra la sua personale "storia", evidenziando i punti di forza e il valore aggiunto apportato dal programma alla sua formazione come giovane donna e professionista del mondo spaziale: spunti preziosi tanto per chi è in cerca di un punto di riferimento per fare il proprio ingresso nel mondo professionale iper-tecnologico contemporaneo quanto per coloro che desiderano mettere a disposizione dei giovani un patrimonio di competenze e conoscenze che può trasformarsi in un'importante eredità non solo per loro ma per la collettività tutta.

"Ho fatto domanda per il programma di tutoraggio Space4women durante l'ultimo anno della mia laurea in Fisica presso l'Università di Cambridge. Nel corso della mia vita accademica non ho beneficiato di colleghi o modelli di riferimento. Cosa che ha avuto un profondo impatto sulla mia fiducia in me stessa e sulla mia convinzione di poter avere successo in un campo dominato dagli uomini. Inoltre, il mio sogno, l'industria spaziale, sembrava lontano dalla mia portata, conoscendolo, io, poco o nulla. Desideravo un modello femminile; quindi, quando ho saputo del programma di tutoraggio di Space4Women, ho sentito che si trattava di un'opportunità che dovevo cogliere. Ho fatto domanda e ho avuto la fortuna di essere assegnata a Claudia, abile CEO e fondatrice di Astronautin GmbH.

Durante la sua attività come tutor Claudia mi ha fornito spunti preziosi. Ho imparato a conoscere l'industria spaziale e i diversi percorsi possibili. Inoltre, Claudia mi ha insegnato come navigare in un ambiente dominato dagli uomini, guidandomi in situazioni difficili. Mi ha spinto fuori dalla mia zona di comfort, dandomi, in tal modo, la sicurezza di cui avevo bisogno. In particolare, ho tratto gran beneficio dalle sessioni "proponi te stesso". Io faccio fatica a parlare dei miei risultati, e cimentarmi in brevi presentazioni professionali di tre minuti mi ha aiutata a migliorare questo aspetto. L'ho messo subito in pratica durante il



mio progetto di ricerca estivo e ciò che ho imparato mi ha permesso di ottenere il massimo da quell'esperienza.

Il percorso di tutoraggio di Space4Women mi ha insegnato ad avere più fiducia in me stessa, a parlare apertamente e a presentarmi in un ambiente professionale. Come tutor, Claudia è stata fonte di ispirazione, e la partecipazione ai workshop e alle conferenze del programma Space4Women è stata una vera rivelazione. Tutti quelli che ho incontrato durante il programma sono stati cordiali e di supporto, ed è stato straordinario entrare in contatto con persone con cui condividere esperienze simili. Mi ha dato la chiave per proseguire il mio percorso accademico e conseguire un master e un dottorato in fisica dopo aver completato il mio progetto di ricerca estivo di due mesi presso l'ETH (Eidgenössische Technische Hochschule, ndt) di Zurigo.

È stato bello vedere come, sessione dopo sessione, abbiamo iniziato a conoscerci meglio; vedere come la confidenza cresceva e come entrambe ci aprivamo alla condivisione delle sfide che avevamo affrontato. Questo ci ha permesso di creare un legame più stretto e di crescere sia individualmente che come squadra. Anche se il programma è ormai terminato, rimarremo in contatto. Il percorso di tutoraggio e il programma Space4Women ci hanno ispirate a continuare a promuovere l'uguaglianza di genere e a incoraggiare le donne nel settore spaziale.”.



Credits: United Nations Office for Outer Space Affairs-UNOOSA

<https://space4women.unoosa.org/news/moonshot-sessions>

Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG AIFA), Fabio Prasca (CUG ASI), Maria Vincenza Guarini (CUG MEF), Luisa Santoro (CUG ASI) e Antonella Paloscia.