



La presente Rassegna in pubblicazione in prossimità della festa del 1° maggio, tratta in particolare temi e argomenti relativi al lavoro.

Si segnala, a tal proposito, l'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 135/2024 recante attuazione della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro, al fine di ricomprendervi anche le sostanze tossiche per la riproduzione tra quelle a rischio per la salute dei lavoratori; nonché la legge 17 febbraio 2025, n. 21, concernente l'introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica.

In tema di lavoro pubblico, si segnala il decreto-legge n. 25/2025, recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Il provvedimento si articola in tre parti: reclutamento, organizzazione e funzionalità, per rispondere in modo concreto alle esigenze delle amministrazioni e rafforzare il rapporto con utenti, cittadini e imprese.

Di sicuro rilievo, sempre in tema di lavoro, la Direttiva 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Oltre alla più recente giurisprudenza italiana (anche delle Corti di merito) ed europea riguardante le tematiche lavoristiche, oltre alle consuete materie di competenza dei CUG, si segnala, tra gli altri, l'ultimo studio della UE sui salari e l'adeguatezza delle pensioni in Europa, il Rapporto della Commissione Europea, She Figures 2024 sulla parità di genere negli studi superiori e nelle professioni della ricerca, il Rapporto mondiale sui salari 2024 – 2025, pubblicato dall'OIL, sulle tendenze dei salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo e la tabella di marcia per i diritti delle donne, adottata lo scorso 7 marzo 2025 dalla Commissione europea.

La Rassegna ha per obiettivo quello di costituire un valido strumento di orientamento, pratico e di facile consultazione, utile per acquisire un corretto e tempestivo aggiornamento sulle novità giurisprudenziali e normative nelle materie di interesse e di quotidiana applicazione da parte dei CUG e delle Amministrazioni pubbliche.



In questo numero:

1. [DECRETO LEGISLATIVO 4 SETTEMBRE 2024, N. 135](#), recante Attuazione della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
2. [DECRETO MINISTRO PER LE DISABILITA' DI CONCERTO CON IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE E DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 19 - 30 DICEMBRE 2024](#) recante Modalità di utilizzo di quota parte del Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità per la promozione di iniziative e di progetti per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo settore o con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà.
3. [LEGGE 30 DICEMBRE 2024, N. 207](#), recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027".
4. [LEGGE 17 FEBBRAIO 2025, N. 21](#) recante "Modifica all'articolo 3 della legge 20 agosto 2019, n. 92, concernente l'introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica".
5. [DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25](#) recante Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni.
6. [DIRETTIVA \(UE\) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2024](#), relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.
7. [CORTE COSTITUZIONALE 19 NOVEMBRE 2024, N. 181](#), Ispettore di polizia penitenziaria: illegittima la distinzione in base al genere dei posti messi a concorso.
8. [TRIBUNALE DI LODI SEZ. LAV., SENTENZA DEL 7 NOVEMBRE 2024](#) diritto della lavoratrice a tempo determinato di avere accesso al cd. "bonus mamme e lavoratrici".
9. [CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZ. LAV., SENTENZA 4 DICEMBRE 2024](#), sul diritto del secondo genitore in una coppia composta da due persone dello stesso sesso, di poter usufruire del congedo di paternità obbligatorio. Questione rimessa alla Corte costituzionale.
10. [CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. SENTENZA 7 GENNAIO 2025, N. 170](#) periodo di comporto per i lavoratori normodotati e per i lavoratori disabili: forma di discriminazione indiretta.
11. [CORTE DI CASSAZIONE - SEZ. LAVORO - SENTENZA N. 605 DEL 10 GENNAIO 2025](#) Mancata adozione da parte del datore di lavoro di accomodamenti ragionevoli in funzione antidiscriminatoria con riguardo al lavoratore disabile - Illegittimità.
12. [CORTE DI CASSAZIONE - SEZ. LAVORO - ORDINANZA N. 450 DEL 29 GENNAIO 2025](#) Uso per ragioni personali del PC aziendale -- Assenza di un danno concreto - Licenziamento disciplinare - Illegittimità - Sussiste
13. [TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO, SEZ. LAV., SENTENZA DEL 3 FEBBRAIO 2025](#) Ruoli manageriali riservati agli uomini o alle donne over 40: grave discriminazione contraria ai principi costituzionali e fondamentali dell'ordinamento.
14. [TRIBUNALE ORDINARIO DI CAGLIARI - SEZIONE LAVORO N. 315/2025 DEL 19 FEBBRAIO 2025](#) - Interessante sentenza in materia di mobbing.



15. [CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO - ORDINANZA 5496 DEL 2 MARZO 2025](#) Impiego Pubblico – Sanità – Dirigenza – Ferie – Diritto fondamentale e irrinunciabile.
16. [CGUE, Sez. I, Sent., \(data ud. 09/01/2025\) 09/01/2025, c. n. 394/23](#) Diritti della personalità – Trattamento dei dati personali – Personalizzazione della comunicazione commerciale fondata sull'identità di genere – Rischio di discriminazione.
17. [Corte EDU, sez. V, sent. 10 ottobre 2024, ric. n. 22512/21](#) La CEDU su inefficace indagine spagnola su accuse di tratta di esseri umani.

Altre notizie in merito a:

- A) [Dai salari all'adeguatezza delle pensioni in Europa secondo l'ultimo studio della UE \(di Luisa Santoro\)](#)
- B) [Economia e Geopolitica: alle radici delle sfide globali \(di Enrico CILIENTO\).](#)
- C) [Commissione Europea – Rapporto She Figures 2024 – La parità di genere negli studi superiori e nelle professioni della ricerca.](#)
- D) [Rapporto mondiale sui salari 2024 - 2025. Le tendenze dei salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo.](#)
- E) [Tabella di marcia per i diritti delle donne.](#)
- F) [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT 2025 Report on gender equality in the EU.](#)
- G) [ANAC, parere n. 796, 11 marzo 2025 - Anticorruzione e divieto di pantouflage.](#)
- H) [Le competenze linguistiche in Italia e la Corte Costituzionale: un'occasione \(ancora\) da cogliere: Il "Programme for the International assessment of adult competencies" - La sentenza della Corte Costituzionale n. 25/2025 \(di Isabella ANNIBALDI\).](#)

**1) DECRETO LEGISLATIVO 4 SETTEMBRE 2024, N. 135, recante Attuazione della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.**

Nella seduta n. 92 del 30 agosto 2024, il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame definitivo un Decreto legislativo relativo all'attuazione della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Il decreto legislativo n. 135/2024 è volto al recepimento della direttiva (UE) 2022/431 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro, al fine di ricomprendervi anche le sostanze tossiche per la riproduzione tra quelle a rischio per la salute dei lavoratori.

In particolare, i principali ambiti di intervento concernono:

- l'individuazione e la valutazione dei rischi;



- l'esclusione o riduzione dell'esposizione (con la previsione di relativi valori limite);
- le informazioni da fornire all'autorità competente;
- le misure per i casi, prevedibili o non prevedibili, di aumento dell'esposizione;
- l'accesso alle zone di rischio;
- le misure igieniche e di protezione individuale;
- l'informazione e la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nonché la consultazione e partecipazione degli stessi;
- la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti;
- la conservazione della documentazione.

Questo provvedimento, che tiene conto dei pareri espressi dalle competenti Commissioni delle Camere e dalla Conferenza Stato-Regioni, apporta, alla normativa vigente, le modifiche necessarie ad assicurare la corretta applicazione della direttiva (UE) 2022/431, in conformità al Piano europeo di lotta contro il cancro del 3 febbraio 2021, attraverso la previsione di obblighi specifici del datore di lavoro, anche in materia di formazione o informazione e aggiorna l'attuale sistema di sorveglianza sanitaria.

**2) DECRETO MINISTRO PER LE DISABILITA' DI CONCERTO CON IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE E DEL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI DEL 19 - 30 DICEMBRE 2024 recante Modalità di utilizzo di quota parte del Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità per la promozione di iniziative e di progetti per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo settore o con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà.**

E' stato registrato alla Corte dei Conti il 6 marzo 2025 il decreto del Ministro per le disabilità di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e del lavoro e delle politiche sociali, riguardante le modalità di utilizzo di una parte del Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità, destinato a finanziare progetti e iniziative di inclusione, accessibilità e sostegno per le persone con disabilità, realizzati da enti del Terzo settore.

Il decreto si propone di promuovere progetti sperimentali di rilevanza nazionale o territoriale per l'inclusione delle persone con disabilità. I fondi in argomento sono destinati agli Enti del Terzo settore iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) in possesso di specifici requisiti. Complessivamente sono stanziati 20 milioni di euro, con contributi variabili fino a 1,6 milioni di euro per progetto.

Gli enti che realizzano i progetti devono coprire almeno il 10% del costo totale con risorse proprie.

I progetti ammessi dovranno avere una durata tra i 18 e i 36 mesi, ed entro 30 giorni dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del comunicato relativo al decreto in argomento, sarà



pubblicato sul sito del Ministero per le disabilità, anche l'avviso pubblico concernente i termini e le modalità per la presentazione delle domande di finanziamento.

### **3) LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”.**

Nel 2025, il congedo parentale già modificato con la legge di bilancio 2024 subisce un'ulteriore ampliamento che rafforza il sostegno economico ai genitori lavoratori. Grazie alle disposizioni normative di cui all'art. 1, commi 217 e 218 della legge di bilancio 2025, l'indennità di congedo parentale viene portata all'80% dello stipendio per tre mesi, con un incremento di un mese rispetto alla precedentemente previsione. Questo intervento mira a favorire un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e familiare, incentivando i genitori a prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita.

L'aumento della copertura economica per un altro mese rappresenta un passo avanti nella tutela della genitorialità, rispondendo alle esigenze di molte famiglie che spesso rinunciano al congedo per motivi economici. La misura si inserisce in un contesto più ampio di riforme, con l'obiettivo di garantire una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia, nonché di promuovere una maggiore equità tra madri e padri nella gestione dei carichi familiari.

Altra disposizione della legge di bilancio 2025 che merita di esser segnalata è l'art. 1, comma 221 che prevede l'incremento del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248. Il detto Fondo finalizzato a rafforzare l'orientamento e la formazione al lavoro delle donne vittime di violenza e a favorire l'effettiva indipendenza economica e l'emancipazione delle medesime donne, è incrementato, a decorrere dall'anno 2025, di 3 milioni di euro annui.

5

### **4) LEGGE 17 FEBBRAIO 2025, N. 21 recante “Modifica all'articolo 3 della legge 20 agosto 2019, n. 92, concernente l'introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica”.**

E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 4 marzo 2025, la Legge 17 febbraio 2025, n. 21, recante la modifica dell'articolo 3 della legge 20 agosto 2019, n. 92, concernente l'introduzione delle conoscenze di base in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dell'insegnamento dell'educazione civica.

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro è fondamentale sia per il benessere dei dipendenti e sia per l'efficienza aziendale. Oggi, vista la moltitudine di MORTI BIANCHE, i cosiddetti decessi causati da incidenti che avvengono sul posto di lavoro, si sta cercando di implementare le misure preventive e far conoscere e far rispettare le normative vigenti in modo tale da ridurre il rischio di infortuni e garantire un ambiente di lavoro sicuro e produttivo.

La finalità della Legge 17 febbraio 2025, n. 21, anche attraverso le testimonianze di vittime di infortuni sul lavoro, è quella di perseguire la diffusione, nelle varie istituzioni scolastiche, delle conoscenze di base del diritto del lavoro e in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro con l'obiettivo di contribuire a formare i cittadini cercando di renderli consapevoli dei diritti, dei doveri e delle tutele del lavoratore.

### **5) DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25 recante Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni**



Pubblicato in Gazzetta il decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Il provvedimento si articola in tre parti: reclutamento, organizzazione e funzionalità, per rispondere in modo concreto alle esigenze delle amministrazioni e rafforzare il rapporto con utenti, cittadini e imprese.

Le nuove norme prevedono, tra l'altro, la possibilità per regioni, province, città metropolitane ed enti locali di assumere, come funzionari, diplomati degli Istituti tecnologici superiori (ITS Academy), con l'obiettivo di attrarre le nuove generazioni al settore pubblico e, allo stesso tempo, dotare le amministrazioni di personale tecnico qualificato. I giovani, assunti a tempo determinato, potranno proseguire il loro percorso professionale dopo aver conseguito la laurea e una valutazione positiva del lavoro svolto.

Per sostenere il percorso formativo, attraverso la stipula di un protocollo d'intesa tra le amministrazioni coinvolte e il Dipartimento della funzione pubblica, gli interessati potranno ottenere un contributo economico grazie al progetto "PA 110 e lode".

Inoltre, per garantire una maggiore efficienza nello svolgimento dei concorsi e assumere profili sempre più qualificati, si prevede un rafforzamento delle competenze della Commissione RIPAM, a cui è affidata la fase di selezione del personale pubblico, con esclusione espressa delle procedure concorsuali già in corso; si chiarisce la disciplina in merito all'utilizzo delle graduatorie vigenti; si stabilisce che, per contenere gli effetti derivanti dal turnover, per le graduatorie del 2024 e del 2025 è sospesa l'applicazione della norma "taglia idonei".

Per rafforzare la capacità amministrativa degli enti locali, si riassegnano le risorse già stanziare e non utilizzate dai comuni che hanno fatto domanda per accedere al contributo relativo alla spesa da sostenere per i Segretari comunali. Inoltre, sono previste misure specifiche in materia di personale nei territori colpiti dal sisma del 2009 e del 2016 e per quelli dell'Emilia Romagna, Marche e Toscana colpiti dagli eventi alluvionali verificatisi da maggio 2023. Infine, si prevede una graduale armonizzazione dei trattamenti economici accessori delle amministrazioni centrali.

## **6) DIRETTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.**

La Direttiva 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 2024 è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea dell'11 novembre 2024. Tale Direttiva si prefigge l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali garantendo uno standard maggiore di trasparenza e controlli, svolti anche da persone fisiche, sui sistemi algoritmici applicati alle piattaforme digitali. Il provvedimento è stato firmato lo scorso 23 ottobre ed entrerà in vigore il prossimo 1° dicembre e dovrà essere recepito entro il 2 dicembre 2026.

A fronte dell'esponenziale aumento dell'utilizzo delle piattaforme digitali per la gestione dei lavoratori, l'Unione Europea ha per la prima volta affrontato lo specifico tema della tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro di suddetti lavoratori tramite l'adozione della Direttiva 2024/2831, che si propone di fornire alcune definizioni fondamentali che guideranno gli Stati Membri nel delimitare il campo di applicazione delle normative nazionali, così garantendo un minimo comune denominatore dei soggetti maggiormente coinvolti e destinatari della presente normativa.

La Direttiva 2024/2831 si occupa infatti di definire i concetti di "piattaforma digitale", "lavoro e lavoratore mediante piattaforme digitali", "intermediario" (nel quale rientra anche una catena di



subappalto tra la piattaforma digitale e la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali). A tal riguardo, l'articolo 3 della Direttiva 2024/2831 specifica che le stesse garanzie e protezioni previste dalla normativa (ivi inclusi meccanismi di sistemi di responsabilità solidale) si applicano anche ai soggetti che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario e che svolgono un lavoro mediante una piattaforma digitale che si avvale di tale intermediario.

La Direttiva si occupa, inoltre, di definire la situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro tramite piattaforme digitali, stabilendo una presunzione legale di rapporto di lavoro in presenza di elementi che indicano controllo e direzione, obbligando le piattaforme a dimostrare il contrario in caso di contenzioso.

La Direttiva impone inoltre agli Stati Membri di limitare il trattamento dei dati personali tramite sistemi di monitoraggio o decisione automatizzati, stabilendo norme più specifiche rispetto al Regolamento UE 2016/679. Le piattaforme non possono infatti trattare dati biometrici per identificazione o trarre dati riguardo lo stato emotivo o psicologico dei lavoratori al di fuori del contesto lavorativo. Inoltre, le piattaforme digitali devono garantire la trasparenza fornendo informazioni chiare e comprensibili ai lavoratori, ai loro rappresentanti e alle autorità nazionali competenti in merito all'uso dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati.

La Direttiva favorisce altresì lo sviluppo di un sistema di sorveglianza delle decisioni individuali prese dai sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati sui lavoratori, imponendo alle piattaforme di effettuare, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, una valutazione degli impatti di tali decisioni almeno biennale e di garantire risorse umane sufficienti e competenti da dedicare all'esercizio della funzione di sorveglianza. Per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, le piattaforme devono inoltre valutare i rischi associati ai sistemi utilizzati, valutare l'adeguatezza delle garanzie di tali sistemi ai rischi individuati e introdurre misure di prevenzione e protezione adeguate. La Direttiva incoraggia gli Stati Membri a evitare pressioni indebite sui lavoratori e a prevedere canali di segnalazione per violenze e molestie.

Come indicato andrà recepita dagli Stati Membri entro il 2 dicembre 2026.

## GIURISPRUDENZA ITALIANA

### 7) CORTE COSTITUZIONALE 19 NOVEMBRE 2024, N. 181, Ispettore di polizia penitenziaria: illegittima la distinzione in base al genere dei posti messi a concorso.

Con la sentenza n. 181 del 2024 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, in riferimento agli artt. 3 e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 14 della direttiva 2006/54/CE, dell'art. 44, commi da 7 a 11, del D.lgs. n. 95 del 2017, dell'allegata Tabella 37 e della Tabella A, allegata al D.lgs. n. 443 del 1992, nella parte in cui distinguono, in dotazione organica, secondo la differenza di sesso, i posti da mettere a concorso nella qualifica iniziale degli ispettori del Corpo di Polizia penitenziaria. Ad avviso della Corte alla luce dei compiti di direzione e di coordinamento, che contraddistinguono le mansioni assegnate agli ispettori, la più esigua rappresentanza femminile non rinviene alcuna ragionevole giustificazione in un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa e non persegue un obiettivo legittimo, legato all'esigenza di preservare la funzionalità e l'efficienza del Corpo di Polizia penitenziaria, confliggendo con il canone di proporzionalità, proprio per l'ampiezza del divario che genera.

La Corte ha premesso che l'art. 3, comma 1, Cost. pone un principio avente un valore fondante, e perciò inviolabile, diretto a garantire l'eguaglianza di tutti i cittadini di fronte alla legge e a vietare che



il sesso – al pari della razza, della lingua, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali – costituisca fonte di qualsivoglia discriminazione nel trattamento giuridico delle persone.

Sicché oggi, riconosciuta dalla Costituzione l'eguaglianza di diritto a tutti senza distinzione di sesso, la regola è l'eguaglianza: il legislatore può tener conto, nell'interesse dei pubblici servizi, delle differenti attitudini proprie degli appartenenti a ciascun sesso, purché non resti infranto il canone fondamentale dell'eguaglianza giuridica.

Ha aggiunto la Corte che la parità di trattamento tra uomo e donna è anche un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'art. 2 e dell'art. 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale "compito" e "obiettivo" della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività.

Ad avviso della Corte, pertanto, riveste preminente rilievo la previsione dell'art. 14 della direttiva 2006/54/CE, ai sensi della quale è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso nei settori pubblico o privato, compresi gli enti di diritto pubblico, per quanto attiene: a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione.

#### **8) TRIBUNALE DI LODI SEZ. LAV., SENTENZA DEL 7 NOVEMBRE 2024: diritto della lavoratrice a tempo determinato di avere accesso al cd. "bonus mamme e lavoratrici".**

In tema di lavoratrici assunte a tempo determinato, il Tribunale ha accertato il diritto di una lavoratrice a tempo determinato di accedere al cd. "bonus mamme e lavoratrici", dichiarando illegittimo l'art. 1 comma 180 della legge n. 213 del 2023 e le circolari interpretative dell'INPS, nella parte in cui prevedono l'esonero contributivo alle sole lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato, in quanto in violazione dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP del 18 marzo 1999, allegato alla direttiva n. 99/70/CE, nella parte in cui impone al datore di lavoro il divieto di un trattamento meno favorevole dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato.

Pertanto, un'interpretazione conforme alla clausola contenuta nel predetto Accordo impone di riconoscere anche alle lavoratrici assunte a tempo determinato l'esonero contributivo, c.d. bonus mamme, previsto dalla normativa interna solo a favore delle lavoratrici assunte a tempo indeterminato.

#### **9) CORTE D'APPELLO DI BRESCIA, SEZ. LAV., SENTENZA 4 DICEMBRE 2024, sul diritto del secondo genitore in una coppia composta da due persone dello stesso sesso, di poter usufruire del congedo di paternità obbligatorio. Questione rimessa alla Corte costituzionale.**

Un'associazione impegnata nella promozione di una cultura del rispetto dei diritti delle persone LGBTI+ ha proposto ricorso avverso la procedura informatica per la presentazione delle domande per i congedi parentali e permessi predisposta dall'Inps – che riflette l'impostazione della normativa nazionale – in base alla quale solo le coppie di genitori di sesso diverso possono accedere agli istituti ex D.lgs. n. 151/2001, lamentando il carattere discriminatorio della condotta. Nel nostro ordinamento, infatti, il legislatore ha dato esecuzione alla direttiva 2000/78/CE con il D.Lgs. 105/2022, prevedendo il congedo di paternità obbligatorio con esclusivo riferimento al "padre" in una coppia di genitori di sesso diverso. Ciò, pur essendovi nell'ordinamento casi in cui l'esistenza del



legame genitoriale di coppie formate da persone dello stesso sesso è riconosciuta sul piano giuridico (si tratta di coppie di genitori dello stesso sesso che risultano dai registri dello stato civile, come per esempio a seguito di sentenze divenute definitive o che abbiano ottenuto la trascrizione in Italia dell'atto di nascita formato all'estero a seguito di tecniche di procreazione assistita e la registrazione come genitori nei registri dello stato civile anche a seguito dell'adozione in casi particolari ex art. 44 L. n. 184 del 1983): in questi casi non è dubitabile che il genitore non biologico sia considerato nell'ordinamento interno come secondo genitore equivalente e che, a seguito della iscrizione nei registri dello stato civile, risulta investito sul piano giuridico dei diritti e dei doveri di genitore.

Chiamata a pronunciarsi in merito alla questione di legittimità costituzionale dell'art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità), introdotto dal D.Lgs. 105/2022, nella parte in cui non consente a una lavoratrice donna, che rivesta il ruolo di secondo genitore in una coppia composta da due persone dello stesso sesso, di poter usufruire del congedo di paternità obbligatorio, la Corte ha affermato che la norma richiamata sembrerebbe porsi in contrasto con gli artt. 3 e 117 della Costituzione, in quanto violerebbe il principio di non discriminazione in base all'orientamento sessuale, sancito dagli artt. 1 e 2 della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, nonché con l'art. 4 della Direttiva 2019/1158/UE che impone agli Stati membri di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio anche al secondo genitore equivalente, ove previsto dall'ordinamento nazionale. Per tali motivi, la Corte ha disposto l'immediata trasmissione degli atti processuali alla Corte Costituzionale.

#### **10) CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. SENTENZA 7 GENNAIO 2025, N. 170, periodo di comporto per i lavoratori normodotati e per i lavoratori disabili: forma di discriminazione indiretta.**

La Corte ha statuito che l'applicazione del medesimo periodo di comporto sia per i lavoratori normodotati sia per i disabili è una forma di discriminazione indiretta. In particolare, la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio, apparentemente neutro, del computo dello stesso periodo di comporto in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio.

Ciò posto, la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza - da parte del datore di lavoro fa sorgere l'onere datoriale - a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall'art. 3, comma 3-bis, D.lgs. n. 216 del 2003, la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento *de quo*.

#### **11) CORTE DI CASSAZIONE - SEZ. LAVORO - SENTENZA N. 605 DEL 10 GENNAIO 2025 Mancata adozione da parte del datore di lavoro di accomodamenti ragionevoli in funzione antidiscriminatoria con riguardo al lavoratore disabile - Illegittimità.**

La Corte di cassazione ha respinto il ricorso presentato da TELECOM ITALIA avverso la sentenza con cui la Corte d'Appello di Napoli, in accoglimento della domanda di un lavoratore dipendente addetto all'assistenza tecnica di primo livello alla clientela business aveva ordinato alla società di assegnare l'appellante alla sede di P (dove era residente) per svolgere, da remoto o in regime di lavoro agile, le stesse mansioni svolte presso la sede di assegnazione. In particolare, la Corte di merito, considerati i gravi deficit visivi del lavoratore, invalido civile, ha riscontrato violazione dell'art. 3, comma 3-bis, D.lgs. n. 216/2003, in relazione alla mancata adozione da parte della società di ragionevoli



accomodamenti, prescritti dalla norma in funzione antidiscriminatoria con riguardo ai lavoratori con disabilità.

Al lavoratore con disabilità era stata negata la possibilità di lavorare nella sede dell'azienda situata nel comune in cui risiede, per svolgere le proprie mansioni da remoto o in regime di smart working. La Cassazione ha ribadito, richiamando anche il d.lgs. n. 62 del 2024, che – nell'ottica del bilanciamento tra esigenze contrapposte – il datore di lavoro è sempre tenuto a adottare soluzioni ragionevoli affinché il lavoratore con disabilità possa svolgere le mansioni compatibili con la sua condizione psico-fisica. La possibilità di svolgere l'attività lavorativa da remoto rientra infatti tra gli accomodamenti ragionevoli e potrebbe non essere ammessa solo se il datore di lavoro riuscisse a provare che tale soluzione comporti oneri finanziari sproporzionati. Inoltre, la Cassazione ha statuito che qualora non vi sia accordo in sede negoziale sull'accomodamento ragionevole, spetta al giudice del merito individuare la soluzione del caso.

#### **12) CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO - ORDINANZA N. 450 DEL 29 GENNAIO 2025 Uso per ragioni personali del PC aziendale -- Assenza di un danno concreto – Licenziamento disciplinare – Illegittimità – Sussiste.**

La Corte di cassazione ha respinto il ricorso avverso la sentenza con cui la Corte d'appello di Ancona dichiarava illegittimo il licenziamento per giusta causa intimato ad un lavoratore al quale la società datrice di lavoro aveva contestato la violazione delle disposizioni aziendali sul corretto uso degli strumenti informatici assegnati ai dipendenti, a seguito dell'utilizzo abusivo del pc aziendale. La Corte territoriale, pur avendo accertato la sussistenza degli addebiti e la loro astratta riconducibilità alla previsione del contratto collettivo, riteneva la condotta in concreto accertata come priva di particolare gravità e, per l'effetto, giudicava il licenziamento misura sproporzionata, applicando la tutela di cui all'art. 18, co. 5, L. n. 300/1970. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, evidenziando, preliminarmente, che dalla natura legale della nozione di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo di licenziamento deriva che l'elencazione delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo contenuta nei contratti collettivi abbia una valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito al quale spetta, in concreto, la valutazione di gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi di natura oggettiva e soggettiva della fattispecie. Secondo il Collegio, la Corte di Appello si era attenuta a tali principi e, dopo aver ricondotto astrattamente la condotta addebitata al lavoratore nella cornice della fattispecie contrattuale suscettibile di licenziamento, aveva però emerginato, ai fini della giusta causa, una serie di indici tratti dal concreto comportamento posto in essere e dai suoi effetti, quali il numero limitato di violazioni commesse (due della stessa natura) e la mancanza di finalità specificamente lesive dei dati informatici della società, così ritenendo conclusivamente l'addebito come privo del requisito di gravità tale da ledere definitivamente il vincolo fiduciario e giustificare il recesso.

#### **13) TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO, SEZ. LAV., SENTENZA DEL 3 FEBBRAIO 2025 Ruoli manageriali riservati agli uomini o alle donne over 40: grave discriminazione contraria ai principi costituzionali e fondamentali dell'ordinamento.**

In riferimento ai ruoli manageriali riservati agli uomini o alle donne over 40 e prive di impegni familiari, il Tribunale ha affermato che tale condotta costituisce una grave discriminazione contraria ai principi costituzionali e fondamentali dell'ordinamento. Difatti, si afferma che anche il lavoro imprenditoriale impone il rispetto dei principi di uguaglianza (art. 3 Cost.) e solidarietà (art. 2 Cost.) che vietano le discriminazioni di genere (art. 37 Cost.) e le esclusioni arbitrarie basate sull'età o sulla condizione familiare.



Il ricorso ex art. 28 della L. n. 150 del 2011 era stato presentato da una associazione in seguito alle dichiarazioni pubbliche dell'amministratrice di una società, al fine di far cessare il comportamento discriminatorio e far rimuovere le sue conseguenze. Il Giudice ha stabilito che le affermazioni pubbliche dell'amministratrice costituivano una forma di discriminazione indiretta, in quanto idonee oggettivamente, per l'estrema diffusione, a dissuadere le lavoratrici dall'accedere o presentare candidature per le posizioni di vertice della società. La oggettiva discriminazione per età si sovrappone ad altri fattori di pregiudizio quali quelli per genere, impegni familiari e status, in manifesta violazione del D.lgs. n. 216 del 2003, delle previsioni del codice delle pari opportunità e delle politiche di genere. In particolare, la violazione del diritto alla piena realizzazione personale e professionale comporta la violazione del principio di pari opportunità.

Per tali ragioni, il Giudice ha condannato la società a risarcire il danno non patrimoniale, in via equitativa e simbolica, da corrispondersi all'associazione ricorrente. Inoltre, la società convenuta è stata condannata anche ad adottare un adeguato piano di rimozione delle discriminazioni collettive indirette e a promuovere, sentita l'associazione ricorrente, un consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice con adozione, entro 6 mesi, di un piano di formazione aziendale sulle politiche discriminatorie che preveda la realizzazione di corsi annuali, con l'intervento di esperti della materia, ai quali siano chiamati a partecipare, obbligatoriamente, tutti i dipendenti, prevedendo una penale per ogni giorno di ritardo nell'attuazione di tali provvedimenti.

#### **14) TRIBUNALE ORDINARIO DI CAGLIARI - SEZIONE LAVORO N. 315/2025 DEL 19 FEBBRAIO 2025 – Interessante sentenza in materia di mobbing.**

Non esiste una definizione normativa di mobbing, ma ne abbiamo una proposta da altre discipline, in particolare dalla psicologia. Secondo questa definizione, il mobbing si configura come una situazione di conflitto sistematico e persistente, caratterizzata da una serie di azioni nocive che danneggiano il lavoratore, indipendentemente dalla natura o gravità del danno. Questi comportamenti possono essere attuati da un superiore, un datore di lavoro, ma anche da un collega con lo stesso livello gerarchico o inferiore. La caratteristica distintiva del mobbing è l'intenzionalità e la progressione di azioni mirate a ledere la persona coinvolta. La responsabilità di prevenire tali situazioni ricade sul datore di lavoro, che è obbligato a garantire un ambiente di lavoro salubre e privo di molestie per i suoi dipendenti.

La sentenza è particolarmente interessante perché partendo da una dichiarazione della ricorrente che durante una riunione sindacale, in qualità di r.s.u., avrebbe contestato alcune decisioni della società datrice in materia di reclutamento del personale, è scaturita tutta una serie di ostilità nei suoi confronti da parte del Direttore Generale.

L'interesse che ci sollecita questa sentenza deriva proprio dal fatto di mettere in particolare risalto l'importanza dell'articolo 2087 c.c., cioè l'importanza che l'ordinamento attribuisce al dovere che ha il datore di lavoro di tutelare la serenità psicofisica del dipendente nell'ambito del luogo di lavoro. La norma codicistica espressamente precisa che: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessari a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" quindi un obbligo specifico di tutela della sicurezza psicofisica che fa capo al datore di lavoro e che resta in capo al datore di lavoro a prescindere da quale sia il soggetto che poi pone in essere la condotta mobbizzante.



In tal senso il Giudice del Lavoro di Cagliari afferma nella sentenza che “nel caso di specie, è infatti indiscutibile che la ricorrente è stata vittima di un reato di lesioni gravi perseguibili d’ufficio ex artt. 583 e 590 u.c., c.p. (dalla vicenda lavorativa sono conseguiti postumi permanenti oltre ad un periodo di inabilità temporanea di oltre quaranta giorni), addebitabile ad una condotta omissiva colposa della resistente, che non ha adottato le misure di sicurezza prescritte nell’art. 2087 c.c., colpa ancor più grave alla luce di un giudizio medico dello Spresal (Servizio Prevenzione e Sicurezza del Lavoro SPRESAL - ndr) con cui chiaramente si prescriveva l’adibizione della ricorrente a mansioni proprie, dando per presupposto che fino ad allora quelle assegnate non fossero confacenti (...). Valga rammentare che in tema di infortuni sul lavoro e malattie professionali, secondo l’orientamento della Corte di legittimità, ribadito in plurime pronunce, la responsabilità di colui che riversa la qualifica datoriale non è necessariamente integrata dalla violazione di specifiche norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, essendo sufficiente che l’evento dannoso si sia verificato a causa dell’omessa adozione delle generali misure imposte all’imprenditore ai sensi dell’art. 2087 c.c., nel cui ambito sono ricomprese le previsioni cautelari ivi richiamate, necessarie a tutelare l’integrità dei lavoratori secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 12 novembre 2020, 9745)”.

L’interesse che ci sollecita questa sentenza deriva inoltre dalla modalità di calcolo del risarcimento del danno non patrimoniale accertato, che secondo il Giudice del Lavoro di Cagliari “giustifica l’utilizzo di un criterio equitativo per stabilire la misura del risarcimento, ai sensi dell’art. 1226 c.c.”.

In tal senso il Giudice specifica che “secondo le direttive europee in materia di parità di trattamento e discriminazione, anche alla luce dell’interpretazione datane dalla Corte di Giustizia, le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di trasposizione, debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive, poiché una sanzione meramente simbolica non può essere considerata compatibile con un’attuazione corretta ed efficace delle direttive stesse (cfr. CGUE, sentenza del 25 aprile 2013, nella causa C-81/12, punti 63 e 64, Asociatia Accept; sentenza 10 luglio 2008, nella causa C-54/07, punto 38, Feryn)”.

#### **15) CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO - ORDINANZA 5496 DEL 2 MARZO 2025 Impiego Pubblico – Sanità – Dirigenza – Ferie – Diritto fondamentale e irrinunciabile.**

La Corte ha affermato il seguente principio di diritto: “Il potere del dirigente pubblico di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie non comporta la perdita del diritto, alla cessazione del rapporto, all’indennità sostitutiva delle ferie, se il datore di lavoro non dimostra di avere, in esercizio dei propri doveri di vigilanza ed indirizzo sul punto, formalmente e inutilmente chiesto al lavoratore di fruire delle ferie e di avere assicurato, altresì, che l’organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio cui il dirigente era preposto non fossero tali da impedire il loro godimento; il relativo invito deve essere formulato in modo accurato ed in tempo utile a garantire che ferie e riposi siano ancora idonei ad apportare all’interessato il relax a cui sono finalizzati e deve contenere l’avviso che, in caso di mancato godimento, ferie e riposi andranno persi al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato” (Cass. n. 13679/2024).

Secondo l’indirizzo della Corte di Giustizia, l’assetto sostanziale della fattispecie deve muovere dalla verifica di cosa sia stato fatto dal datore di lavoro perché quelle ferie fossero godute e quali fossero in rapporti tra quell’endemica insufficienza di organico, evidentemente non imputabile al lavoratore, e la necessità di assicurare la prosecuzione del servizio, il tutto con la regola ultima di giudizio che, nei casi incerti, pone l’onere probatorio a carico del datore di lavoro e non del lavoratore (v. Cass. n. 9877/2024 e 9982/2024).



## **GIURISPRUDENZA EUROPEA**

### **16) CGUE, Sez. I, Sent., (data ud. 09/01/2025) 09/01/2025, c. n. 394/23 Diritti della personalità – Trattamento dei dati personali – Personalizzazione della comunicazione commerciale fondata sull'identità di genere – Rischio di discriminazione.**

La sentenza in questione nasce nell'ambito di una domanda di pronuncia pregiudiziale sull'interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), dell'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, lettere b) e f), nonché dell'articolo 21 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati presentata nell'ambito di una controversia tra la Mousse, un'associazione, e la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Commissione nazionale per l'informatica e le libertà; in prosieguo: la "CNIL", Francia), relativamente al rigetto, da parte di quest'ultima, del reclamo presentato dalla Mousse quanto al trattamento, da parte della società S.C., di dati relativi all'appellativo dei suoi clienti al momento della vendita online di titoli di trasporto. La società di trasporto commercializza titoli di trasporto ferroviario quali biglietti del treno, abbonamenti e carte sconto attraverso il suo sito Internet e applicazioni online. I clienti di tale impresa sono obbligatoriamente tenuti a indicare il proprio appellativo, barrando la dicitura "Signore" o "Signora", quando acquistano tali titoli di trasporto su detto sito Internet o su tali applicazioni online.

Nel suo atto introduttivo, la Mousse sostiene in particolare che l'obbligo di barrare la dicitura "Signore" o "Signora" al momento di un acquisto online non è conforme al principio di liceità, sancito all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a), del RGPD, né al principio di minimizzazione dei dati, di cui all'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), di quest'ultimo, in quanto tale dicitura non sarebbe necessaria all'esecuzione di un contratto di fornitura di servizi di trasporto o per il perseguimento dei legittimi interessi della S.C..

La Corte di Giustizia ha affermato che l'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, lettere b) e f), del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in combinato disposto con l'articolo 5, paragrafo 1, lettera c), di tale regolamento, deve essere interpretato nel senso che: a) il trattamento di dati personali relativi all'appellativo dei clienti di un'impresa di trasporto, avente la finalità di personalizzare la comunicazione commerciale fondata sulla loro identità di genere, non sembra essere né oggettivamente indispensabile né essenziale per consentire la corretta esecuzione di un contratto e, pertanto, non può essere considerato necessario all'esecuzione di tale contratto; b) il trattamento di dati personali relativi all'appellativo dei clienti di un'impresa di trasporto, avente la finalità di personalizzare la comunicazione commerciale fondata sulla loro identità di genere, non può essere considerato necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, qualora: 1) il legittimo interesse perseguito non sia stato indicato a tali clienti al momento della raccolta di tali dati; oppure 2) detto trattamento non sia effettuato nei limiti dello stretto necessario per la realizzazione di tale legittimo interesse; oppure 3) alla luce dell'insieme delle circostanze pertinenti, i diritti e le libertà fondamentali di detti clienti possano prevalere su tale legittimo interesse, in particolare a causa di un rischio di discriminazione fondata sull'identità di genere.



## ALTRE NOTIZIE

### A) Dai salari all'adeguatezza delle pensioni in Europa secondo l'ultimo studio della UE (di Luisa Santoro)

Oggi, nell'anno dell'ottantesimo anniversario della conquista del diritto di voto da parte delle donne italiane - avvenuta nel 1907 in Finlandia, nel 1919 negli Stati Uniti, nel 1923 nel Regno Unito, nel 1931 in Spagna e Portogallo, nel 1944 in Francia e nel 1971 in Svizzera -, nel nostro Paese queste continuano a guadagnare mediamente il 20% in meno degli uomini, registrando peraltro un secco - 35% nelle attività professionali scientifiche e tecniche. Tra i diciotto settori economici monitorati dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'Inps per il "Rendiconto di genere 2024", solo in uno le donne guadagnano in media più degli uomini: in quello dell'estrazione di minerali da cave e/o miniere, dove la retribuzione media giornaliera delle donne è pari a 175,7 euro e a 173,6 euro per gli uomini.

Lo stesso avviene in Europa, dove il divario salariale medio tra i generi si attesta al 13%.

Il divario salariale di genere si riflette, di conseguenza, anche nelle pensioni, come dimostrato nella Relazione sull'adeguatezza delle pensioni 2024 della Commissione Europea (The 2024 pension adequacy report - Publications Office of the EU), che in primis evidenzia come la maggior parte degli anziani siano donne, essendo esse più longeve, con 83 anni di media, contro i 78 degli uomini.

La Relazione prosegue con una valutazione dell'adeguatezza attuale e futura delle pensioni negli Stati membri dell'UE, concentrandosi sulla capacità dei sistemi pensionistici di assicurare un reddito sufficiente ai pensionati; i punti chiave riguardano:

- **adeguatezza:** molti Paesi dell'UE affrontano molteplici sfide nel garantire redditi pensionistici adeguati a causa dell'invecchiamento della popolazione, dei bassi tassi di natalità e delle pressioni economiche. Il rapporto evidenzia un rischio di povertà tra le persone anziane - in particolare per le donne -, i percettori di reddito basso e quanti hanno un passato di storie lavorative irregolari.
- **Sostenibilità vs. adeguatezza:** è auspicabile un compromesso tra garanzia di adeguatezza delle pensioni e mantenimento della sostenibilità finanziaria dei sistemi pensionistici. Riforme volte alla sostenibilità - ad es., l'innalzamento dell'età pensionabile o il collegamento dei benefici all'aspettativa di vita - possono ridurre l'adeguatezza per alcuni gruppi.
- **Divario di genere:** le donne continuano a ricevere pensioni inferiori rispetto agli uomini a causa di fattori come interruzioni di carriera, lavoro part-time e salari più bassi. Per questo motivo, la Relazione sollecita politiche che affrontino queste disparità, a cominciare dai crediti di assistenza e da un migliore accesso all'assistenza all'infanzia.
- **Pensioni integrative:** il rapporto sottolinea la crescente importanza delle pensioni private e professionali nell'integrazione delle pensioni pubbliche. Tuttavia, la copertura e i benefici di questi schemi variano notevolmente tra Paesi e gruppi socioeconomici.
- **Impatto della digitalizzazione e del lavoro occasionale:** l'aumento dell'occupazione non-standard (ad es., il lavoro occasionale) pone sfide per i sistemi pensionistici, poiché questa categoria di lavoratori spesso non ha accesso ai sistemi pensionistici tradizionali. Il rapporto suggerisce, perciò, di adottare sistemi che tengano meglio conto dell'occupazione non-standard.



• Raccomandazioni politiche: auspicando un approccio equilibrato che garantisca sia l'adequatezza che la sostenibilità del sistema pensionistico, le raccomandazioni chiave contenute nella relazione sono riassumibili come segue:

- rafforzare le garanzie minime di pensione;
- incoraggiare vite lavorative più lunghe attraverso opzioni di pensionamento flessibili;
- migliorare l'accesso alle pensioni integrative;
- affrontare le disparità di genere anche in tema di pensioni.

Nel complesso, infine, la Relazione sottolinea la necessità di misure politiche proattive che garantiscano che i sistemi pensionistici rimangano adeguati e inclusivi di fronte ai cambiamenti demografici ed economici.

#### Il sistema pensionistico italiano

La Relazione propone inoltre un focus su ciascuno stato europeo, inclusa l'Italia, circa la quale – dopo una descrizione del sistema pensionistico nazionale in cui si sottolinea come dagli anni '90 esso sia ancora nel bel mezzo di una transizione incompiuta da una struttura tradizionale basata su regimi pensionistici obbligatori verso una più complessa architettura comprendente anche regimi integrativi – si entra dettagliatamente nel merito delle 4 fasi di cambiamento da esso attraversate. Riepilogandole brevemente:

- durante la prima (1992-1997) l'architettura pensionistica globale è stata ridisegnata: a) definendo il quadro normativo per lo sviluppo di regimi pensionistici complementari volontari, professionali e a capitalizzazione individuale; e b) sostituendo i regimi a prestazioni definite con regimi a contribuzione definita nel pilastro pubblico statuario a ripartizione.
- La seconda fase (2001-2007) ha riguardato misure di perfezionamento e accantonamenti in relazione alla copertura pensionistica complementare;
- la terza (2009-2011) ha puntato a ridurre la spesa a breve termine, le condizioni di ammissibilità al pensionamento e il collegamento dell'età pensionabile ai cambiamenti demografici; queste ultime misure, tuttavia, sono state in parte (e temporaneamente) invertite dalle riforme della
- quarta ondata (2016-2022), tese a rafforzare i provvedimenti contro la povertà.

A tutto ciò segue, nella Relazione, un'analisi dell'adequatezza del sistema pensionistico italiano, che evidenzia che:

- nonostante l'elevata spesa pensionistica, in Italia l'adequatezza del sistema è disomogenea; esso appare, cioè, efficace nel garantire il mantenimento del reddito ai pensionati medi, ma non altrettanto rispetto alle disuguaglianze generali, che restano elevate; la protezione contro la povertà è migliorata ma presenta ancora dei limiti e le rigide condizioni di ammissibilità includono clausole regressive.
- L'ondata di riforme pensionistiche nel periodo 2016-2022 ha affrontato alcune di queste sfide sia rafforzando le misure di solidarietà per una migliore protezione contro la povertà che agevolando il pensionamento attraverso una pletora di opzioni temporanee di pensionamento anticipato.
- Il processo di riforma dovrebbe essere completato stabilendo regole durature e sostenibili, insieme (soprattutto) a eque condizioni di ammissibilità al pensionamento. Ciò potrebbe comportare una



riconsiderazione della formula di calcolo nel sistema pubblico e l'innesto di pensioni supplementari, al fine di garantire un efficace mantenimento del reddito in età avanzata, anche per i lavoratori con carriere frammentate/brevi.

Nella sua Strategia 2025 per l'uguaglianza di genere (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>), infine, l'UE attribuisce alla parità salariale un ruolo importante anche per il raggiungimento degli obiettivi europei stabiliti per il quinquennio e oltre, dal momento che, come annunciato dalla Presidente Ursula von der Leyen, già a partire da quest'anno la Commissione presenterà un piano dettagliato per la tutela dei diritti delle donne ovvero una visione a lungo termine per la piena realizzazione dei loro diritti e dei principi fondamentali della parità di genere nell'UE.

### **B) Economia e Geopolitica: alle radici delle sfide globali (di Enrico CILIENTO).**

Se il 2024 è stato un anno di profondi cambiamenti – alcuni previsti, come importanti tornate elettorali, e altri del tutto inaspettati, come il crollo di regimi consolidati – il 2025 si presenta come l'anno in cui i grandi attori globali saranno chiamati a tradurre piani, promesse e ambizioni in azioni concrete.

In Europa, il 2025 rappresenta un banco di prova per la nuova leadership dell'Unione. La conferma della guida esecutiva europea, che ha potuto costruire con ampia libertà il proprio gruppo di lavoro, nasconde però una realtà più fragile: la maggioranza che la sostiene è meno coesa, proprio mentre le sfide diventano sempre più urgenti. I costi dell'energia rimangono molto elevati rispetto ad altre grandi aree economiche, attualmente tre volte superiori rispetto agli Stati Uniti, secondo recenti dati comparativi sull'energia, la produzione industriale continua a calare e i rapporti con alleati storici si preannunciano più complicati.

Sul tavolo vi sono tre grandi piani europei: uno per rilanciare la competitività, uno per completare il mercato interno e uno per rafforzare la difesa comune. Ma resta da capire come metterli in pratica. Solo uno di questi prevede una spesa aggiuntiva annua di circa 800 miliardi di euro – cifra enorme rispetto al bilancio attuale dell'Unione, che è inferiore ai 200 miliardi, di cui la maggior parte destinata a politiche agricole e di coesione. Reperire queste risorse sarà una sfida, in un contesto in cui il debito medio degli Stati membri si avvicina al 90% del PIL e la crescita annua si aggira intorno all'1% (fonte: Commissione europea, rapporto macroeconomico 2024).

A ciò si aggiunge l'urgenza di riforme profonde, spesso a costo zero ma politicamente delicate. Proprio qui si evidenziano le debolezze dei due principali motori del continente. Da un lato, un paese alle prese con elezioni imminenti e un modello economico non più sostenibile, basato su energia a basso costo e forti esportazioni verso mercati ormai incerti. Dall'altro, un governo politicamente bloccato, impossibilitato ad agire con decisione per risanare i conti pubblici e rilanciare la crescita. Oltre Atlantico, il ritorno di una leadership già noa, affiancata da figure di forte rottura, si è concretizzato. Ma anche in questo caso, la prova dei fatti è appena cominciata. Dovrà dimostrare di saper tradurre in realtà una serie di promesse che potrebbero scuotere profondamente gli equilibri globali: da nuovi dazi, anche verso alleati, all'espulsione di milioni di migranti, da un'espansione della produzione di combustibili fossili alla riforma radicale dell'apparato amministrativo, fino a un maggiore controllo sulle politiche monetarie, quest'ultimo punto già oggetto di discussione tra analisti della Federal Reserve e studiosi di diritto costituzionale americano.

Anche in Asia il 2025 sarà un anno cruciale. Il principale paese della regione, la Cina, che punta a diventare pienamente sviluppato entro metà secolo, affronta una crescita in rallentamento, una



fiducia interna indebolita e un debito totale che ha raggiunto livelli preoccupanti (dal 140% del PIL nel 2008 a oltre il 290% nel 2024 – fonte: FMI). Lo spazio per nuovi stimoli economici si restringe, mentre cresce la necessità di confermare il proprio ruolo geopolitico, sostenendo alleati strategici e rafforzando l'influenza nei confronti dei Paesi emergenti.

Questi ultimi, riuniti in un'alleanza economica in espansione, stanno cercando di accrescere anche il proprio peso politico. Tuttavia, per ora, si tratta più di un'alleanza simbolica che operativa, e le rivalità interne – soprattutto tra i paesi più grandi – rischiano di frenare ogni reale convergenza.

Il 2025 sarà decisivo anche per alcune delle più gravi crisi internazionali: quella in Europa orientale e le molteplici tensioni in Medio Oriente. La possibilità di un ritorno al dialogo appare concreta, ma resta da vedere a quali condizioni e con quale coinvolgimento delle istituzioni internazionali. Eventuali tregue porteranno con sé il difficile tema della ricostruzione e della ripartizione degli oneri. La Banca Mondiale ha stimato che la sola ricostruzione di infrastrutture strategiche in Europa orientale potrebbe superare i 400 miliardi di euro.

Nel Medio Oriente, sarà fondamentale capire se si potrà porre un freno a conflitti devastanti e se la distensione porterà benefici concreti alla regione o se prevarranno ancora instabilità e tensioni tra potenze locali. La fragilità dei nuovi equilibri dipenderà in larga parte dalla capacità delle potenze regionali di contenere le proprie rivalità storiche e di trovare un nuovo equilibrio tra sicurezza e sviluppo.

Infine, il 2025 sarà anche l'anno delle transizioni. In particolare, quella ambientale: la promessa di triplicare la capacità rinnovabile entro il 2030, emersa durante la COP dello scorso anno, dovrà confrontarsi con resistenze crescenti. L'uscita di alcuni attori chiave dagli accordi globali sul clima e i timori che la transizione sia troppo rapida o costosa potrebbero rallentare il percorso. La sfida sarà renderla economicamente sostenibile, soprattutto per i paesi in forte crescita, evitando che continuino a puntare sul carbone e su altre fonti fossili.

### **C) Commissione Europea – Rapporto She Figures 2024 – La parità di genere negli studi superiori e nelle professioni della ricerca.**

L'11 febbraio scorso, data in cui cadeva la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, la Commissione europea ha pubblicato l'ultima edizione di She Figures, che contiene le statistiche più aggiornate e diffuse a livello europeo sulla parità di genere nella ricerca e nell'innovazione (<https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2024>).

Dal 2003, la pubblicazione She Figures evidenzia i progressi verso l'uguaglianza di genere in R&I, offrendo una fonte unica di dati e analisi disaggregati per genere. La ricerca si basa su set di dati completi provenienti dall'UE, dai paesi associati a Horizon Europe e dal G20 e rappresenta una risorsa indispensabile per promuovere l'uguaglianza di genere e l'innovazione inclusiva.

### **D) Rapporto mondiale sui salari 2024 - 2025. Le tendenze dei salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo.**

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha pubblicato il rapporto mondiale sui salari 2024-2025, riguardante “ Le tendenze di salari e delle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo ”.

La prima parte dello studio esamina le tendenze sull'evoluzione dei salari in Italia, comparandole con quelle di altri paesi con economie avanzate del G20 e dell'Unione Europea. L'analisi si focalizza sugli



andamenti dei salari nel lungo periodo, affrontando anche il tema della recente crisi economica e delle dinamiche inflattive.

La seconda parte, invece, passa in rassegna i dati più recenti sulle disuguaglianze salariali in Italia e nel mondo e i divari di genere e tra lavoratori nazionali e migranti. L'analisi delle tendenze salariali in un arco temporale di 17 anni (2008 - 2024) evidenzia che l'Italia ha subito le maggiori riduzioni in termini di potere d'acquisto dei salari a partire dal 2008. I dati sottolineano che le dinamiche inflattive verificatesi su scala globale hanno avuto un impatto negativo su tutti i paesi ad economia avanzata del G20. In Italia, gli effetti maggiori hanno interessato gli anni 2022 e 2023. A partire dal 2024 vi è stata, tuttavia, una ripresa dei salari reali in Italia che sono cresciuti in media del 2,3 %, segnando un'inversione di tendenza rispetto agli anni precedenti. Nonostante ciò, le misure di adeguamento salariale degli ultimi due anni hanno compensato solo parzialmente l'aumento del costo della vita. Nella seconda parte del rapporto si evidenzia che più di tre quarti della popolazione mondiale di lavoratori dipendenti è esposta a disuguaglianze salariali importanti. Al contrario, con meno dell'1% dei lavoratori dipendenti classificati come percettori di bassi redditi, l'Italia è uno dei paesi con meno disuguaglianze salariali.

La disuguaglianza salariale maggiore si riscontra nei segmenti intermedi e alti della distribuzione salariale e quasi il 52% dei lavoratori in Italia con bassi salari sono donne. Infine, per quanto riguarda le disuguaglianze salariali tra lavoratori nazionali e migranti, in Italia i lavoratori migranti percepiscono un salario orario inferiore del 26,3 % rispetto a quello dei lavoratori nazionali. Il rapporto conclude evidenziando che le strategie nazionali dovrebbero andare oltre la fissazione dei salari ed includere un insieme di fattori come la crescita sostenibile e la trasformazione strutturale per aumentare la produttività. Le circostanze specifiche di ciascun paese richiedono misure di politica economica e sociale differenti per ridurre le disuguaglianze salariali. La crescita della produttività - da cui potrebbe derivare un aumento dei salari - è un obiettivo che può essere raggiunto attraverso la creazione di un ambiente favorevole all'iniziativa imprenditoriale, nonché con investimenti in innovazione tecnologica e sostegno alla formazione dei lavoratori.

#### **E) Tabella di marcia per i diritti delle donne.**

Il 7 marzo 2025 la Commissione europea ha adottato la tabella di marcia per i diritti delle donne. La tabella delinea una visione a lungo termine per il raggiungimento della parità di genere, sulla base dei principi fondamentali e degli obiettivi strategici stabiliti nella dichiarazione di principi per una società equa sotto il profilo del genere (in allegato). L'obiettivo è sostenere e promuovere i diritti delle donne, affrontando anche le nuove sfide in materia di parità di genere, come i pregiudizi legati alle tecnologie, la discriminazione e la violenza. La tabella di marcia definisce un quadro politico dell'UE per i diritti delle donne, che guiderà le nostre azioni future. Fornisce una base per l'elaborazione di misure giuridiche e politiche mirate all'interno della strategia per la parità di genere per il periodo successivo al 2025 e oltre e per ispirare politiche sensibili alla dimensione di genere in altre iniziative della Commissione.

La Commissione invita le altre istituzioni europee, in particolare il Parlamento europeo e il Consiglio, ad approvare la dichiarazione di principi per una società equa sotto il profilo del genere nel corso del 2025 e a rispettare tale impegno. Inoltre, invita le altre istituzioni, gli Stati membri, le parti sociali, le organizzazioni della società civile e tutte le parti interessate ad assumere un ruolo attivo nell'attuazione dei principi e nel raggiungimento degli obiettivi della tabella di marcia, proponendo misure al livello appropriato.



## F) COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT 2025 Report on gender equality in the EU.

### G) ANAC, parere n. 796, 11 marzo 2025 - Anticorruzione e divieto di pantouflage

L'ANAC ha chiarito che un dipendente, assunto come impiegato quadro presso una società in house della Regione, il quale esercita competenze gestionali equiparabili a mansioni dirigenziali, non può essere assunto presso la controllante di un gruppo societario privato, quando lo stesso soggetto, negli ultimi tre anni, abbia esercitato verso la società controllata del medesimo gruppo poteri autoritativi e negoziali in modo concreto ed effettivo. In tale situazione si applica il cosiddetto divieto di pantouflage, che preclude, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, la possibilità di svolgere attività lavorativa o professionale in favore dei soggetti privati al ricorrere di specifici presupposti.

### H) Le competenze linguistiche in Italia e la Corte Costituzionale: un'occasione (ancora) da cogliere: Il "Programme for the International assessment of adult competencies" - La sentenza della Corte Costituzionale n. 25/2025 (di Isabella ANNIBALDI).

Le competenze linguistiche in Italia e la Corte Costituzionale: un'occasione (ancora) da cogliere?

*Il "Programme for the International assessment of adult competencies"*

Il 12 marzo 2025 si è tenuta la Conferenza Nazionale PIAAC – ciclo 2, nel corso della quale l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) – vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - ha presentato il Rapporto su "Le competenze cognitive in Italia nel contesto internazionale. I fattori determinanti, i livelli e i rendimenti sociali ed economici".

Il PIAAC è il "Programme for the International assessment of adult competencies" dell'OCSE, progettato in cicli decennali e che consiste in una indagine internazionale sulle competenze degli adulti. Il prodotto principale del Programma è il Survey of Adult Skills, un sondaggio internazionale sugli adulti di età compresa tra 16 e 65 anni.

Tale sondaggio ha lo scopo di misurare le capacità degli adulti nelle competenze chiave di elaborazione delle informazioni: alfabetizzazione e capacità di comprensione dei testi scritti (literacy), capacità di calcolo e comprensione di informazioni e dati numerici (numeracy) e risoluzione dei problemi con capacità di adattarsi ai cambiamenti (adaptive problem solving).

Perché misurare le competenze in questi tre domini?

La ragione risiede nella circostanza per cui l'alfabetizzazione, le capacità di calcolo e di comprensione sia di testi scritti che di dati numerici unitamente a quella di adattamento e risoluzione di problemi, costituiscono le basi dello sviluppo personale e professionale degli individui e delle società in cui questi vivono.

L'istruzione e la formazione favoriscono la partecipazione alla vita sociale e civile, l'integrazione sociale e culturale, e costituiscono i pilastri della nascita e dello sviluppo di un fattivo spirito critico indispensabile alle persone per affrontare e risolvere le sfide della quotidianità, partecipare alle comunità (civili, politiche, sociali, economiche) e costruire società in grado di rispondere alle sfide del terzo millennio.

La rilevazione, inoltre, fornisce importanti indicazioni – sempre di natura statistica – non solo sui livelli delle competenze ma anche su come le stesse impattano sulla salute, sulla parità di genere, sulla



partecipazione sociale raccogliendo, inoltre, informazioni e dati su come gli adulti utilizzano le proprie competenze a casa e al lavoro.

I risultati del sondaggio non sono del tutto confortanti per l'Italia.

Infatti, emerge dal Rapporto INAPP che un quarto degli adulti in Italia ha ridotte competenze nei tre domini cognitivi: lettura e comprensione di testi, utilizzo di informazioni matematiche e risoluzione dei problemi in situazioni dinamiche.

Il rapporto analizza anche i dati confrontandoli con le rilevazioni del ciclo precedente di indagine e approfondisce alcuni ambiti riguardanti le differenze di genere nei domini dell'alfabetizzazione e in quelli riguardanti la matematica.

Emergono anche importanti caratterizzazioni derivanti dall'ambito familiare di provenienza e dal livello socioculturale di quest'ultimo. Inoltre, nel questionario di background (BQ) del secondo ciclo dell'Indagine PIAAC, sono inclusi alcuni quesiti che mirano ad analizzare elementi connessi alla sfera sociale (social outcomes) tra i quali: la soddisfazione per la propria vita, l'autovalutazione del proprio stato di salute, l'efficacia politica, la fiducia sociale (fiducia negli altri) e il volontariato.

Tutti argomenti meritevoli di approfondimento ma che, ai fini della presente riflessione, saranno tenuti per il momento in secondo piano.

L'aspetto che sarà esaminato riguarda, infatti, la conoscenza della lingua – e in particolare di quella italiana – come strumento di vera e completa integrazione della popolazione in generale e in particolare degli stranieri che vivono in Italia e delle loro famiglie.

Il Rapporto INAPP richiama i dati italiani dei “migranti integrati” ossia “cittadini per i quali risulta un indirizzo di residenza stabile e che interagiscono regolarmente con le istituzioni”.

20

Avuto riguardo al c.d. background migratorio i dati mostrano, “per tutti i domini indagati e soprattutto, come atteso, nel caso della literacy, differenze consistenti nei punteggi degli adulti in funzione del background migratorio, a svantaggio delle persone nate all'estero da genitori nati all'estero”.

L'apprendimento della lingua – e quindi lo sviluppo di una serie di competenze chiave – rimane l'unica porta d'accesso alla vera integrazione.

### *La sentenza della Corte Costituzionale*

Il 7 marzo 2025 è stata depositata la sentenza della Corte Costituzionale che dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 9 della legge 5 febbraio 1992, n. 91, introdotto dall'art. 14, comma 1, lettera a-bis), del decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2018, n. 132, nella parte in cui non esonera dalla prova della conoscenza della lingua italiana il richiedente affetto da gravi limitazioni alla capacità di apprendimento linguistico derivanti dall'età, da patologie o da disabilità, attestate mediante certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica.

La questione di legittimità costituzionale è stata sollevata dal Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia-Romagna, sezione staccata di Parma, con l'ordinanza 30 maggio 2024, iscritta al n. 141 del registro ordinanze 2024.



Il giudice rimettente, in estrema sintesi, riferisce di essere chiamato a decidere dell'impugnazione da parte di una cittadina straniera del provvedimento prefettizio che ha dichiarato inammissibile l'istanza di concessione della cittadinanza italiana, presentata ai sensi dell'art. 9 della legge n. 91 del 1992, per mancanza di un'adeguata conoscenza della lingua italiana.

La ricorrente ha prospettato di essere nell'oggettiva impossibilità di conseguire la richiesta competenza linguistica a causa di deficit cognitivo, derivante da numerose patologie, oltre che dall'età, e di averne offerto prova con produzione di un certificato medico dell'Azienda unità sanitaria locale (AUSL), che attestava le «gravi limitazioni alla capacità di apprendimento linguistico derivanti da età [...] handicap».

Il TAR dà anche conto che tale condizione di disabilità era stata ulteriormente suffragata, in sede processuale, con il deposito dei verbali della competente commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), che l'aveva dichiarata invalida ultrasessantacinquenne medio-grave «con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni ed i compiti propri della sua età» e «portatrice di handicap in situazione di gravità» ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In diritto, la parte attrice ha dedotto principalmente la violazione dell'art. 9, comma 1 della legge n. 91 del 1992 (tale disposizione normativa richiede, tra l'altro, il possesso di un'adeguata conoscenza della lingua italiana, non inferiore al livello B1 secondo il QCER per il conseguimento della cittadinanza italiana) nella parte in cui precluderebbe il conseguimento della cittadinanza anche se l'apprendimento linguistico sia impedito da una grave e accertata disabilità.

La decisione della Consulta prosegue: «Afferma il giudice a quo che il grado di conoscenza dell'italiano assurgerebbe a metro di valutazione del grado di inserimento dello straniero nel tessuto sociale nazionale: il riscontro della abilità linguistica servirebbe a verificare la sussistenza di un elevato livello di integrazione nella società italiana e dimostrerebbe, in uno al possesso degli altri requisiti richiesti dalla legge, l'idoneità del richiedente a conseguire lo status di cittadino.»

La Corte Costituzionale, attraverso la ricostruzione dell'istituto normativo di cui al citato articolo 9 nonché di quelli affini nei quali siano previste, al ricorrere di peculiari fattispecie, clausole di esonero dalla dimostrazione della conoscenza linguistica, evidenzia come l'assenza di tale esonero nella fattispecie portata all'attenzione del giudice costituzionale, costituisca un vulnus quanto al principio di eguaglianza formale e sostanziale ove il richiedente la cittadinanza si trovi in condizione di disabilità attestata dalla ASL.

Ai nostri fini, tuttavia, rileva non tanto il ragionamento giuridico seguito dalla Corte bensì alcuni passaggi contenuti nella sentenza, meritevoli di essere valorizzati e meditati alla luce di quanto emerso in sede internazionale quanto alle competenze di alfabetizzazione della popolazione italiana in generale, ed a quella con background migratorio in particolare.

Innanzitutto, nella decisione della Corte costituzionale, si dà conto di quanto ricordato dalla difesa erariale quanto al «valore della lingua italiana [che] è già stato evidenziato dalla sentenza n. 210 del 2018 di questa Corte, secondo cui l'italiano è l'unica lingua ufficiale del sistema costituzionale e, tra l'altro, elemento di identità individuale e collettiva di importanza basilare in quanto è mezzo primario di trasmissione dei valori culturali che essa esprime.»

Il secondo passaggio riguarda la ratio dell'introduzione della competenza linguistica, quale requisito costitutivo della fattispecie acquisitiva dello status civitatis, che risiede nella volontà del legislatore di



riscontrare, per il suo tramite, un rilevante grado di integrazione dello straniero nella comunità nazionale cui è richiesto di accoglierlo.

Il terzo aspetto, concerne il sistema di certificazione delle lingue straniere, elaborato dal Consiglio d'Europa ed il cui utilizzo è stato promosso con la raccomandazione del 28 settembre 2001, per cui il livello B1 è un livello intermedio di conoscenza della lingua ed è definito come proprio di coloro «in grado di comprendere i punti essenziali di messaggi chiari in lingua standard su argomenti familiari che affronta normalmente al lavoro, a scuola, nel tempo libero ecc.; se la cava in molte situazioni che si possono presentare viaggiando in una regione dove si parla la lingua in questione; sa produrre testi semplici e coerenti su argomenti che gli siano familiari o siano di suo interesse; è in grado di descrivere esperienze e avvenimenti, sogni, speranze, ambizioni, di esporre brevemente ragioni e dare spiegazioni su opinioni e progetti».

Il quarto ed ultimo argomento, concerne la presa d'atto da parte della Consulta della circostanza che, in relazione alla prova della conoscenza dell'italiano nel procedimento per l'acquisto della cittadinanza, la prassi degli istituti certificatori offre soluzioni agevolative per il richiedente con difficoltà oggettive, ma non assolute, nel relativo apprendimento (o anche di dimostrazione dell'apprendimento).

Infatti, per consentire il superamento degli ostacoli che il disabile può incontrare nell'esame, tali enti predispongono specifiche facilitazioni (quali la fornitura di strutture o attrezzature particolari, l'aggiunta di tempo e la lettura ad alta voce)".

Negli elementi sopra sintetizzati è racchiuso un importante principio di civiltà giuridica e sociale: è notorio che conoscere la lingua del paese in cui si vive consente di affrontare consapevolmente la quotidianità e di partecipare alla vita della comunità (integrazione e dignità) e che tale conoscenza è bene che sia assicurata a tutti secondo le capacità individuali ponendo, come già avviene nella prassi in Italia, particolari presidi a tutela di situazioni di difficoltà e di disabilità.

22

L'intento, perciò, dovrebbe essere quello di evitare che l'esonero tout court dalla conoscenza della lingua italiana non caratterizzi un rischio più grave di emarginazione a carico di persone già fragili che per ciò solo andrebbero accompagnate nel percorso di apprendimento della lingua ed esonerate solo a fronte di situazioni concrete e gravissime di disabilità cognitive.

La decisione della Consulta, attraverso i passaggi sopra richiamati, ha delineato un possibile percorso che auspichiamo – anche alla luce dei dati emersi dal Rapporto INAPP – possa essere intrapreso per migliorare le prestazioni della popolazione dell'Italia anche nei due ruoli chiave dell'alfabetizzazione e della comprensione matematica.

Chiudiamo, riportando quale auspicio, un passo della "Nota Paese: Italia" nell'ambito dell'indagine OCSE: "Le competenze hanno un impatto importante sulla vita. In generale, livelli di competenza più elevati comportano vantaggi economici e sociali significativi. Gli adulti con competenze più elevate tendono ad avere un livello di istruzione superiore; tuttavia, i benefici di possedere competenze più elevate si estendono oltre le opportunità associate semplicemente alle qualificazioni attinenti ai percorsi di istruzione formali."

Infatti "Le competenze sono strettamente correlate sia al benessere individuale (ad es. salute autopercepita e soddisfazione per la vita) sia all'impegno civico (ad es. efficacia politica, fiducia e volontariato). Molti adulti con ridotte competenze si sentono esclusi dai processi politici e non hanno le competenze necessarie per interagire con informazioni complesse in ambiti digitali, il che rappresenta una preoccupazione crescente per le democrazie moderne".



*Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG AIFA), Fabio Prasca (CUG ASI), Luisa Santoro (CUG ASI), Enrico Ciliento (CUG Agenzia Entrate), Giuseppe Leo (CUG Regione Sicilia), Maria Laura Murru (CUG ISTAT), Cosimo Francesco Torre (CUG Comune Bologna) e Isabella Annibaldi (CUG Presidenza del Consiglio dei Ministri).*