



Rassegna della normativa e della giurisprudenza sui temi di competenza dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

La Rassegna commenta le recenti disposizioni normative in riferimento alla delega attribuita al Governo dalla legge n. 144/2025, concernente l'adozione di uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva; alle integrazioni, ad opera del DM 24.10.2025, dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica; alle nuove disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legge n. 159/2025, comprensive dell'inserimento, tra le misure generali di tutela della salute e sicurezza, della programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori; all'introduzione, ad opera della legge n. 181/2025, del reato di femminicidio nel nostro codice penale, quale figura autonoma di reato.

La rassegna si arricchisce inoltre dei commenti alla più recente giurisprudenza italiana ed europea riguardanti le tematiche di competenza dei CUG e, si segnala, tra le altre, la sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025 che, nel decidere sulla questione sollevata dalla Corte di Appello di Brescia – commentata dall'ufficio studi nella precedente Rassegna – ha riconosciuto il diritto al congedo obbligatorio di paternità alla lavoratrice madre intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Interessante, tra le altre, anche la sentenza del Consiglio di Stato, pronunciata in materia di codice di comportamento nazionale del pubblico dipendente (d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81), che nel respingere l'appello delle OO.SS., ha rinvenuto, nelle previsioni censurate, un insieme di principi fondamentali etici, politici e giuridici utili a garantire la stabilità e la coerenza del sistema legale.

La Rassegna, a cura dell'ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG, 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. [LEGGE 26 SETTEMBRE 2025, N. 144](#) recante Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione.
2. [DECRETO MINISTRA PER LA FAMIGLIA, LA NATALITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ DEL 24 OTTOBRE 2025](#) recante Modifiche al decreto 12 aprile 2022, di istituzione dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.
3. [DECRETO LEGGE 31 OTTOBRE 2025, N. 159, quattro leggi cinque corte costituzionali cassazione](#) recante “Misure urgenti riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”.
4. [LEGGE 2 DICEMBRE 2025, N. 181](#) recante “Introduzione del delitto di femminicidio e altri interventi normativi per il contrasto alla violenza nei confronti delle donne e per la tutela delle vittime”.
5. [CORTE COSTITUZIONALE 22 MAGGIO 2025, N. 69](#), Legittimo il divieto della donna single di accesso alle tecniche di PMA.
6. [CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. ORDINANZA 22 MAGGIO 2025, N. 13748](#) Legittimo il licenziamento in caso di molestie sul luogo di lavoro.
7. [CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO - SENTENZA 28 MAGGIO 2025 N. 14890](#) in tema di mobbing sul luogo di lavoro.
8. [CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO – SENTENZA 25 GIUGNO 2025 N. 17008](#) sulla parità retributiva.
9. [CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO – SENTENZA 3 LUGLIO 2025 N. 18063](#) Illegittimo il licenziamento se non è rispettato l'obbligo di repêchage.
10. [CORTE COSTITUZIONALE 23 LUGLIO 2025, N. 115](#), La lavoratrice, madre intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile, ha diritto al congedo obbligatorio di paternità.
11. [CORTE COSTITUZIONALE 4 NOVEMBRE 2025, N. 162](#), Divieto di cumulo della pensione anticipata “Quota 100” con redditi da lavoro subordinato: non univocità del diritto vivente e valutazione della proporzionalità caso per caso da parte dei giudici di merito.
12. [CONSIGLIO DI STATO, SEZ. II, SENTENZA 27 OTTOBRE 2025, N. 8290](#) Il Consiglio di Stato si pronuncia Sul transito nei ruoli civili del militare in ferma quadriennale vincitore del concorso inidoneo al servizio attivo.
13. [CONSIGLIO DI STATO, SEZ. IV, SENTENZA 6 NOVEMBRE 2025, N. 8642](#) Il Consiglio di Stato interviene in tema di codice di comportamento del pubblico dipendente.
14. [CORTE EDU, SEZ. V, SENTENZA 4 SETTEMBRE 2025, N. 30556/22](#) Violenza sessuale, il consenso come perno della tutela penale: la CEDU condanna la Francia.
15. [CORTE EDU, SEZ. V, SENTENZA 6 NOVEMBRE 2025, N. 46704/16](#) La CEDU sull'obbligo per gli Stati di garantire il rispetto della privacy nei rapporti tra privati.
16. [CGUE, SEZ. V, SENTENZA 13 NOVEMBRE 2025, C-678/23](#) La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di sicurezza e salute dei lavoratori e tutela giurisdizionale effettiva.



Altre notizie in merito a:

A) [La nuova Strategia UE per l'Uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 \(di Luisa Santoro\)](#)

1) LEGGE 26 SETTEMBRE 2025, N. 144 recante Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione.

Nella GU n. 230 del 2025 è stata pubblicata la L. 26 settembre 2025, n. 144 contenente deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione.

Con la presente legge, entrata in vigore il 18 ottobre 2025, il Governo viene delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- contrastare il lavoro sottopagato;
- stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto «dumping contrattuale»).

3

Viene delegato, altresì, in materia di perfezionamento della disciplina dei controlli e sviluppo di procedure di informazione pubbliche e trasparenti concernenti la retribuzione dei lavoratori e la contrattazione collettiva.

2) DECRETO MINISTRA PER LA FAMIGLIA, LA NATALITA' E LE PARI OPPORTUNITA' DEL 24 OTTOBRE 2025 recante Modifiche al decreto 12 aprile 2022, di istituzione dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.277 del 28 novembre 2025 il decreto della Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, riguardante l'integrazione dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica, istituito nel 2022, mediante l'ampliamento ulteriore della partecipazione delle associazioni e delle organizzazioni impegnate nella prevenzione e contrasto alla violenza nei confronti delle donne.

3) DECRETO LEGGE 31 OTTOBRE 2025, N. 159, recante "Misure urgenti riguardanti la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile".

Il decreto legge n. 159/2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31 ottobre 2025 interviene in modo sistematico sull'ecosistema della salute e sicurezza sul lavoro, spostando l'asse della regolazione dalla sola deterrenza sanzionatoria a una logica integrata di prevenzione misurabile,



tracciabilità digitale e responsabilizzazione gestionale. Il cuore del provvedimento consiste in quattro pilastri: meccanismi contributivi premiali/ penalizzanti ancorati al rischio reale d'impresa; trasparenza e accountability lungo la filiera degli appalti; qualità e verificabilità della formazione; potenziamento della vigilanza, anche attraverso la lettura predittiva degli eventi mancati (c.d. *near miss*).

Molto importante l'inserimento tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, previste dall'art. 15, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2008, della lettera z-bis), recante ‘la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62’.

I principali articoli per quanto riguarda la materia lavoro sono:

- Art. 1 – Autorizzazione per la revisione delle aliquote di oscillazione e dei contributi in agricoltura da parte dell'INAIL a partire dal 01 Gennaio 2026.
- Art. 2 – Disposizioni in materia di Rete del lavoro agricolo di qualità. Tale articolo riveste carattere di importanza in quanto le imprese dovranno dimostrare l'assenza di condanne penali o sanzioni amministrative in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli ultimi tre anni. A queste imprese virtuose verrà riservata una quota delle risorse programmate dell'INAIL.
- Art. 3 – Disposizioni in materia di attività di vigilanza in materia di appalto e subappalto di badge di cantiere e di patente a crediti. Il decreto orienta l'attività di vigilanza dell'INAIL in modo mirato nei confronti dei datori di lavoro che ricorrono allo strumento del subappalto (pubblico e privato). Contestualmente, vengono introdotte disposizioni specifiche per il badge di cantiere e la patente a crediti, prevedendo la precompilazione della tessera digitale con i dati identificativi dei lavoratori assunti tramite la piattaforma SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa). Inoltre, si individueranno gli ulteriori ambiti di attività a rischio più elevato (oltre al settore edile).
- Art. 4 – Potenziamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e del contingente in extra - organico del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro
- Art. 5 – Interventi in materia di prevenzione e di formazione. Nello specifico, il rafforzamento della formazione per RLS. L'obbligo di aggiornamento periodico dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) viene esteso anche alle imprese con meno di 15 dipendenti, garantendo una formazione costante in tutti gli ambiti lavorativi. Inoltre, si innalza il livello qualitativo degli enti accreditati che erogano la formazione in materia, demandando a un accordo Stato-Regioni l'individuazione di criteri e requisiti di accreditamento.
- Art. 7 – Tutela assicurativa INAIL e rafforzamento delle misure di sicurezza per gli studenti impegnati nei percorsi di formazione scuola – lavoro in quanto per gli stessi si estende la copertura anche agli infortuni occorsi nel tragitto casa-lavoro e viceversa. Inoltre, si introduce a carico dell'INAIL una borsa di studio per alunni e studenti superstiti di persone decedute per infortuni sul lavoro o malattie professionali.
- Art. 14 – Disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.
- Art. 17 – Sorveglianza sanitaria e promozione della salute. Si promuove l'adozione di linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni (il cosiddetto *near miss*) da parte delle



imprese con più di quindici dipendenti. Inoltre, strumenti di incentivazione economica e premiale saranno individuati per tutte quelle imprese che adottano modelli organizzativi avanzati di gestione della sicurezza e di tracciamento dei mancati infortuni.

Con questo Decreto Legge, attualmente in fase di conversione, il Governo mira a un rafforzamento della cultura della sicurezza, all'incremento della prevenzione e alla riduzione degli infortuni in ogni ambito lavorativo.

4) LEGGE 2 DICEMBRE 2025, N. 181 recante “Introduzione del delitto di femminicidio e altri interventi normativi per il contrasto alla violenza nei confronti delle donne e per la tutela delle vittime”.

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 280 del 2 dicembre 2025 la legge 2 dicembre 2025, n. 181 che introduce il reato di femminicidio nel nostro codice penale quale figura autonoma di reato che, nella giornata contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2025, la Camera, all'unanimità, aveva approvato definitivamente.

Il provvedimento, che aveva già ricevuto lo scorso luglio l'approvazione da parte del Senato, è stato approvato con consenso unanime.

La legge ha previsto l'inserimento nel codice penale dopo l'art. 577, dell'art. 577-bis, che così dispone: *“Chiunque cagiona la morte di una donna quando il fatto è commesso come atto di odio o di discriminazione o di prevaricazione o come atto di controllo o possesso o dominio in quanto donna, o in relazione al rifiuto della donna di instaurare o mantenere un rapporto affettivo o come atto di limitazione delle sue libertà individuali è punito con la pena dell'ergastolo. Fuori dei casi di cui al primo periodo si applica l'articolo 575. Si applicano le circostanze aggravanti di cui agli articoli 576 e 577. Quando ricorre una sola circostanza attenuante ovvero quando una circostanza attenuante concorre con taluna delle circostanze aggravanti di cui al secondo comma, e la prima è ritenuta prevalente, la pena non può essere inferiore ad anni ventiquattro.”*

Quando ricorrono più circostanze attenuanti, ovvero quando più circostanze attenuanti concorrono con taluna delle circostanze aggravanti di cui al secondo comma, e le prime sono ritenute prevalenti, la pena non può essere inferiore ad anni quindici.”

Con l'introduzione dell'articolo 577-bis c.p., viene tipizzato il delitto di femminicidio, che punisce con ergastolo chiunque cagioni la morte di una donna “in quanto donna”, ovvero per motivi di discriminazione, odio di genere o per reprimere i suoi diritti, libertà o la sua personalità.

Il reato di femminicidio si distingue dall'omicidio generico per il movente: non basta la mera volontà di uccidere, ma è necessaria la finalità di dominio, possesso o disprezzo nei confronti della donna.

La norma prevede inoltre limitazioni all'applicazione delle attenuanti: anche in presenza di circostanze attenuanti, la pena non può essere inferiore a 24 anni nei casi meno gravi o 15 anni se concorrono più attenuanti.

La legge, oltre a introdurre la norma incriminatrice eponima, contiene numerose altre previsioni accomunate dalla finalità di irrobustire gli strumenti di “contrastò alla violenza nei confronti delle donne e per la tutela delle vittime”. Le nuove disposizioni normative, infatti, estendono le aggravanti a una serie di reati correlati: maltrattamenti, stalking, minacce, revenge porn e violenza domestica.



Viene inoltre riconosciuto come movente tipico il rifiuto da parte della donna di instaurare o proseguire un rapporto affettivo, spesso all'origine degli episodi più drammatici.

GIURISPRUDENZA ITALIANA

5) CORTE COSTITUZIONALE 22 MAGGIO 2025, N. 69, Legittimo il divieto della donna single di accesso alle tecniche di PMA.

Con la sentenza n. 69 del 2025 la Corte Costituzionale ha dichiarato la non fondatezza – in riferimento agli artt. 2, 3, 32 e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione agli artt. 8 e 14 CEDU – delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 5 della L. n. 40 del 2004, nella parte in cui non consente alla donna singola l'accesso alla procreazione medicalmente assistita, poiché la scelta del legislatore di non avallare un progetto genitoriale che conduce al concepimento di un figlio in un contesto che, almeno a priori, implica l'esclusione della figura del padre è tuttora riconducibile al principio di precauzione nell'interesse dei futuri nati.

6) CORTE DI CASSAZIONE SEZ. LAV. ORDINANZA 22 MAGGIO 2025, N. 13748 Legittimo il licenziamento in caso di molestie sul luogo di lavoro.

La Corte di Cassazione con l'ordinanza in commento ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente un collega sul luogo di lavoro, considerato che le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Come già evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità in altri casi sovrappponibili, costituisce innegabile portato della evoluzione della società negli ultimi decenni la acquisizione della consapevolezza del fatto che qualunque intrusione nella sfera intima e assolutamente riservata della persona, effettuata peraltro con modalità insistenti e persistenti e senza curarsi della presenza di terze persone, deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono i diritti inviolabili dell'uomo (art. 2), il riconoscimento della pari dignità sociale, "senza distinzione di sesso", il pieno sviluppo della persona umana (art. 3), il lavoro come ambito di esplicazione della personalità dell'individuo (art. 4), oggetto di particolare tutela "in tutte le sue forme ed applicazioni" (art. 35); tale generale impianto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell'ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intese ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legate al sesso.

7) CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO - SENTENZA 28 MAGGIO 2025 N. 14890 in tema di mobbing sul luogo di lavoro.

Gli ermellini si sono pronunciati in merito ad una vicenda giudiziaria ribadendo ancora una volta che non si configura mobbing quando il datore di lavoro impone un carico elevato purché rientri nelle ordinarie esigenze organizzative e produttive dell'organizzazione.

Paradossale è la situazione soggettiva opposta, quella che si configura come "mobbing istituzionale" cioè la circostanza in cui il/ la funzionario/a pubblico non riceve incarichi o mansioni (Dlgs. 165/2001 e art. 12 DPR 81/2023), qualificabili come comportamenti datoriali intenzionali che, se reiterati nel tempo, rientrano nella violazione del principio di buon andamento della PA (art. 97 Cost.), con



conseguente danno professionale del dipendente aggravato se si riflette negativamente sullo stato di salute psicofisica del/ della lavoratore/ lavoratrice su cui grava sempre l'onere della prova.

8) CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO – SENTENZA 25 GIUGNO 2025 N. 17008 sulla parità retributiva.

L'art. 36 Cost. garantisce una retribuzione proporzionata e sufficiente, ma non impone che due lavoratori/ lavoratrici con mansioni identiche abbiano lo stesso stipendio e non è sufficiente dimostrare che svolgono le stesse mansioni per ottenere lo stesso trattamento economico.

Quindi, nessun automatismo nella parità retributiva, che è invece obbligatoria in presenza di norme specifiche (es. contratti collettivi nazionali) o se si rilevino fattori discriminanti, per genere, età, razza, religione ecc.

Pertanto, l'esperienza, l'anzianità di servizio, gli accordi individuali e i risultati conseguiti possono giustificare dal punto di vista oggettivo, la differenza retributiva e il/la lavoratore/ lavoratrice contestante, deve dimostrare la violazione dell'art. 2103 c.c. - attribuzione di mansioni superiori senza adeguamento di qualifica.

9) CORTE DI CASSAZIONE - SEZIONE LAVORO – SENTENZA 3 LUGLIO 2025 N. 18063 Illegittimo il licenziamento se non è rispettato l'obbligo di repêchage.

Secondo il novellato art. 2103, comma 2 c.c. il datore è obbligato a ricollocare il lavoratore anche in mansioni inferiori tenuto conto della organizzazione aziendale vigente al momento del licenziamento e della capacità professionale del lavoratore.

Inoltre, quando il lavoratore fruisca della L. n. 104/1992, il repêchage deve essere pure effettuato in modo particolarmente pregnante nel rispetto di buona fede e correttezza e del bilanciamento sotteso alla disciplina di sostegno degli invalidi che richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà; spettando al giudice procedere al necessario bilanciamento, imposto dal quadro normativo nazionale e sovrnazionale, tra gli interessi e i diritti del lavoratore e del datore di lavoro, ciascuno meritevole di tutela, valorizzando le esigenze di assistenza e di cura del familiare disabile del lavoratore ogni volta che le esigenze tecniche, organizzative e produttive non risultino effettive e comunque insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.

10) CORTE COSTITUZIONALE 23 LUGLIO 2025, N. 115, La lavoratrice, madre intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile, ha diritto al congedo obbligatorio di paternità.

È costituzionalmente illegittimo l'articolo 27-bis del decreto legislativo numero 151 del 2001 nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile. La questione era stata sollevata dalla Corte d'appello di Brescia (commentata nel precedente numero della Rassegna di normativa e giurisprudenza), che aveva ritenuto discriminatoria la disposizione in oggetto, la quale consente soltanto al padre di fruire del congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni di astensione dal lavoro retribuiti al 100%, escludendo, quindi, dal beneficio la “seconda madre”, nel caso in cui la coppia di genitori sia formata da due donne riconosciute entrambe, perché iscritte nei registri dello stato civile, come madri dallo Stato italiano. Con la sentenza indicata, la Corte ha ritenuto manifestamente irragionevole la disparità di trattamento tra coppie genitoriali composte da persone di sesso diverso e coppie composte da due donne riconosciute come genitori di un minore legittimamente attraverso



tecniche di procreazione medicalmente assistita svolte all'estero conformemente alla *lex loci*. Costoro, infatti, ha osservato la Corte, condividendo un progetto di genitorialità, hanno assunto, al pari della coppia eterosessuale, la titolarità giuridica di quel fascio di doveri funzionali alle esigenze del minore che l'ordinamento considera inscindibilmente legati all'esercizio della responsabilità genitoriale. L'orientamento sessuale, ha precisato la Consulta, non incide di per sé sulla idoneità all'assunzione di tale responsabilità. Risponde all'interesse del minore, che ha carattere di centralità nell'ordinamento nazionale e sovranazionale, vedersi riconoscere lo stato di figlio della madre biologica, che lo ha partorito, e di quella intenzionale, che abbiano condiviso l'impegno di cura nei suoi confronti. Il diritto del minore a mantenere un rapporto con entrambi i genitori è riconosciuto a livello di legislazione ordinaria (articoli 315-bis e 337-ter del codice civile), nonché da una serie di strumenti internazionali e dell'Unione europea. Con riguardo, in particolare, alla provvidenza in questione, osserva la Corte, viene in rilievo l'esigenza di dedicare un tempo adeguato alla cura del minore, anche attraverso la modulazione di quello da destinare al lavoro, in coerenza con la finalità di favorire l'esercizio dei doveri genitoriali secondo una migliore organizzazione delle esigenze familiari, in un processo di progressiva valorizzazione dell'aspetto funzionale della genitorialità, identico nelle formazioni costituite da coppie omosessuali ed eterosessuali. Ed è ben possibile, conclude la Corte, identificare nelle coppie omogenitoriali femminili una figura equiparabile a quella che è la figura paterna all'interno delle coppie eterosessuali, distinguendo tra la madre biologica e quella intenzionale, che ha condiviso l'impegno di cura e responsabilità nei confronti del nuovo nato e vi partecipa attivamente.

11) CORTE COSTITUZIONALE 4 NOVEMBRE 2025, N. 162, Divieto di cumulo della pensione anticipata “Quota 100” con redditi da lavoro subordinato: non univocità del diritto vivente e valutazione della proporzionalità caso per caso da parte dei giudici di merito.

Con la sentenza n. 162 del 2025 la Corte costituzionale ha affrontato la questione del divieto di cumulo della pensione “Quota 100” con i redditi da lavoro subordinato, che comporta la sospensione della pensione per l'intero anno solare e la restituzione integrale dei ratei percepiti.

Il problema è sorto per il giudice rimettente – il Tribunale di Ravenna – a seguito della sentenza della Corte di cassazione, Sez. lavoro, n. 30994/2024 che, richiamando la sentenza della Corte cost. n. 234 del 2022, ha confermato la ridetta sospensione giustificando un limite più severo in ragione della “eccezionalità” della misura. Nella specie, il Tribunale di Ravenna ha ritenuto che la perdita totale del trattamento pensionistico per l'intero anno solare in cui il pensionato ha percepito redditi da lavoro dipendente, anche se di importo minimo, sia incompatibile con gli artt. 2, 3 e 38 Cost.

La Corte costituzionale, pronunciandosi sul punto, ha dichiarato inammissibile la questione di costituzionalità in quanto il giudice rimettente non aveva esperito la necessaria interpretazione costituzionalmente orientata della norma, atteso che l'interpretazione della Cassazione del 2024 non poteva ancora qualificarsi come diritto vivente.

Pur non entrando nel merito, la Corte ha implicitamente riconosciuto che la disposizione è suscettibile di interpretazioni differenti, lasciando spazio a una lettura più proporzionata —cioè limitata ai soli mesi lavorati— da parte dei giudici di merito, in coerenza con i principi di ragionevolezza (art. 3 Cost.) e adeguatezza dei mezzi di vita (art. 38 Cost.), ma avendo al contempo riguardo alla sostenibilità del sistema previdenziale.



12) CONSIGLIO DI STATO, SEZ. II, SENTENZA 27 OTTOBRE 2025, N. 8290 Il Consiglio di Stato si pronuncia Sul **transito nei ruoli civili del militare in ferma quadriennale vincitore del concorso inidoneo al servizio attivo.**

È illegittimo il provvedimento di esclusione del militare dal transito nei ruoli civili del Ministero della difesa, in quanto volontario in ferma prefissata quadriennale vincitore del concorso e poi divenuto inidoneo al servizio attivo, poiché anche tale categoria è beneficiaria del diritto di transito previsto dall'art. 930, comma 1, del d.lgs. n. 66 del 15 marzo 2010, in forza dell'art. 930, comma 1 - bis.1., introdotto dall'art. 1, comma 1, lett. t), n. 1), del d.lgs. n. 173 del 27 dicembre 2019, che ciò prevede con effetto retroattivo dal 2010, perciò applicabile anche ai provvedimenti adottati in data antecedente alla sopravvenienza normativa.

13) CONSIGLIO DI STATO, SEZ. IV, SENTENZA 6 NOVEMBRE 2025, N. 8642 - Il Consiglio di Stato interviene in tema di codice di comportamento del pubblico dipendente.

Il Consiglio di Stato si pronuncia in materia di codice di comportamento nazionale del pubblico dipendente (d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81), con specifico riferimento al divieto di effettuare qualsivoglia commento o intervento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza.

Più specificamente, l'intervento dei Giudici di Palazzo Spada ha riguardato le nuove disposizioni relative all'utilizzo dei mezzi informatici da parte dei pubblici dipendenti poste a tutela della pubblica amministrazione.

Nel respingere l'appello delle organizzazioni sindacali, volto a rinvenire nelle nuove regolamentari una lesione del principio di legalità e della libertà di manifestazione del pensiero, il Collegio ha precisato che l'impianto sanzionatorio delle norme introdotte risponde, in realtà, alla medesima ratio che anima l'ordinamento penale in tema di discriminazione.

Nell'addivenire a tale conclusione, il Consiglio di Stato ha rinvenuto nelle previsioni censurate un insieme di principi fondamentali etici, politici e giuridici utili a garantire la stabilità e la coerenza del sistema legale.

Su dette premesse, il massimo Giudice amministrativo ritiene che il d.P.R. in questione descriva in modo “adeguatamente percepibile da una collettività di persone” il contenuto “della condotta cui il dipendente deve conformarsi, il grado di lesività che la stessa deve raggiungere per incorrere nel giudizio di disvalore nonché il bene giuridico tutelato”.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

14) CORTE EDU, SEZ. V, SENTENZA 4 SETTEMBRE 2025, N. 30556/22 **Violenza sessuale, il consenso come perno della tutela penale: la CEDU condanna la Francia.**

Pronunciandosi su un caso “francese” in cui si discuteva sulla conformità alla Convenzione europea dei diritti umani della normativa francese, anteriore al 2025, in materia di protezione della vittima dagli atti sessuali non consensuali, la Corte di Strasburgo ha, all'unanimità, ritenuto che vi fosse stata la violazione degli artt. 3 (divieto di trattamenti inumani o degradanti) e 8 (diritto al rispetto della vita privata) della CEDU.



15) CORTE EDU, SEZ. V, SENTENZA 6 NOVEMBRE 2025, N. 46704/16 La CEDU sull'obbligo per gli Stati di garantire il rispetto della privacy nei rapporti tra privati.

Con la sentenza in commento, la Corte EDU si è pronunciata sul ricorso presentato da un cittadino ucraino, il quale lamentava di aver subito una lesione del diritto al rispetto alla vita privata di cui all'art. 8 CEDU.

Ad essere denunciata, nel caso di specie, non è stata l'ingerenza di un'autorità pubblica nella vita del ricorrente, ma quella di un privato, e in particolare del datore di lavoro, il quale aveva richiesto e ottenuto l'accesso ai dati sull'utilizzo del cellulare di lavoro del ricorrente. Nondimeno la Corte EDU ha ritenuto di dover riconoscere la responsabilità del Governo ucraino per la violazione contestata.

La Corte ha precisato infatti che, sebbene l'obiettivo principale dell'articolo 8 sia quello di proteggere l'individuo dalle ingerenze arbitrarie delle autorità pubbliche, esso impone altresì obblighi positivi a carico degli Stati. In particolare, essi sono tenuti ad adottare misure volte a garantire il rispetto della vita privata anche nei rapporti tra privati. Lo Stato può quindi essere ritenuto responsabile, quando i fatti lesivi derivino dal mancato rispetto di tale obbligo.

Nel caso de quo, al ricorrente è stata negata dallo Stato una efficace protezione giurisdizionale del proprio diritto: i giudici nazionali, infatti, non hanno mai valutato se la raccolta dei dati, che ha inciso sulla privacy del ricorrente, potesse considerarsi o meno legittima alla luce dei criteri fissati dalla Corte stessa (sentenza Bărbulescu) con riferimento al monitoraggio delle comunicazioni sul posto di lavoro. Tale omissione ha determinato una violazione dell'articolo 8.

16) CGUE, SEZ. V, SENTENZA 13 NOVEMBRE 2025, C-678/23 - La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di sicurezza e salute dei lavoratori e tutela giurisdizionale effettiva.

10

L'articolo 9 e l'articolo 11, paragrafo 6, della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non si applicano a una normativa nazionale, quale interpretata dai giudici nazionali, che esclude la possibilità per il lavoratore di fare ricorso all'autorità nazionale competente in materia di sicurezza e di salute sul lavoro o di adire un giudice nazionale con un ricorso al fine di far stabilire o rivedere la classificazione, prevista da tale normativa, del suo luogo di lavoro in funzione dei rischi per la sua salute, più elevati del normale, a cui è ivi esposto, e di ottenere, in forza di tale nuova classificazione, diritti supplementari in materia di diritti pensionistici e di ferie annuali retribuite.

ALTRE NOTIZIE

A) La nuova Strategia UE per l'Uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 (di Luisa Santoro)

In un momento di crescente polarizzazione e regressione legislativa in diversi ambiti dei diritti umani, sia in Europa sia al di fuori di essa, l'8 ottobre scorso la Commissione Europea ha pubblicato la sua nuova Strategia per l'Uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 (LGBTIQ+ equality strategy 2026 - 2030 - European Commission), che rappresenta anche una significativa riaffermazione del suo impegno verso la tutela dei diritti umani, delle norme democratiche e dei principi paritari.

La strategia rafforza il ruolo dell'UE quale paladina globale dell'inclusione, delineando una visione basata su tre assi strategici, ovvero, nell'ordine: protezione della comunità LGBTIQ+ dalla violenza e



dall'odio; miglioramento della sua quotidianità familiare e lavorativa attraverso l'adozione di pratiche e approcci specifici; e coinvolgimento di tutta la comunità civile, nonché dei governi, degli organismi appositamente istituiti e persino della CE, affinché adottino strategie, piani d'azione e pratiche volti al conseguimento di condizioni di maggiore parità per la comunità LGBTIQ+.

Il secondo asse attiene, dunque, alla vita quotidiana, affrontando temi come lavoro, istruzione, sanità, casa, servizi e protezione sociale, ovvero ambiti in cui la parità di accesso non è negoziabile.

Più in particolare, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la Strategia sottolinea come assumere in modo equo sia persino più conveniente per il datore di lavoro, perché la discriminazione basata sull'orientamento sessuale costa all'UE fino a € 89 milioni di Pil l'anno; un valore che, sommato ad altre forme di esclusione, deteriora ulteriormente una carenza di competenze professionali già oggi sempre più difficilmente recuperabile.

Per quanto riguarda i luoghi di lavoro, la strategia invita, poi, a passare dalle dichiarazioni alla pratica: standardizzando i percorsi interni contro le discriminazioni; formando dirigenti e selezionatori; e misurando assunzioni, avanzamenti e permanenza nei vari ruoli (per es., attraverso indicatori anonimizzati). Nella pubblica amministrazione, clausole ad-hoc in appalti e convenzioni, piani antidiscriminazione, formazione obbligatoria dei responsabili, pubblicazione periodica dei risultati nei bilanci di sostenibilità e altre misure analoghe potrebbero rappresentare validi strumenti operativi, insieme a linee guida su assunzioni inclusive e fondi dedicati, come, ad es., quelli disponibili attraverso l'asse CERV+ (Cittadini, Uguaglianza, Diritti, Valori) del programma AgoraEU.

Nel 2026, inoltre, la Commissione pubblicherà una relazione sull'applicazione della Direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione, per individuare lacune e buone pratiche. Allo stesso tempo, diffonderà linee guida su assunzioni inclusive e politiche aziendali in tema di diversità, puntando a mansionari neutrali, valutazioni trasparenti, canali di reclutamento accessibili e procedure chiare anche in tema di molestie.

L'invito agli Stati membri dell'UE, infine, è quello di affiancare alla Strategia per l'Uguaglianza LGBTIQ+ 2026-2030 piani nazionali credibili, perché, se è vero che il testo europeo fornisce architettura e strumenti, l'efficacia passa inevitabilmente dall'applicazione sul campo.

