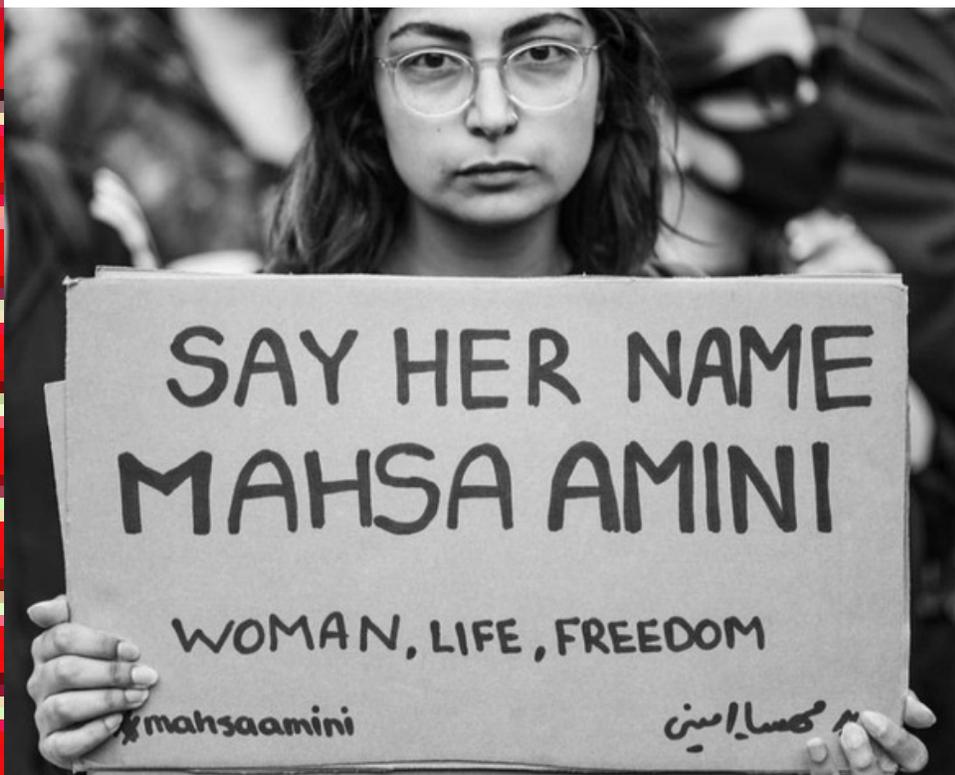




IL PERIODICO DELLA RETE
NAZIONALE DEI CUG



Non c'è cancello, nessuna serratura, nessun bullone che potete regolare sulla libertà della mia mente.

Virginia Woolf

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



Convegno
25 novembre 2022

LIBERE DALLA VIOLENZA

La Rete Nazionale dei CUG
per la parità e il rispetto



ph. Luca Coassin/in the photo Bruangel

La Rete Nazionale dei CUG in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne organizza un convegno quale occasione per riflettere sulle iniziative della Rete, realizzate o in fase di realizzazione, muovendo dal progetto "PAri si cresce", nato dal protocollo siglato nel 2020, che consentirà ad ogni Comitato Unico di Garanzia di "adottare" una scuola per diffondere la cultura del rispetto. Numerose/i saranno i/le rappresentanti delle istituzioni, esperte ed esperti del tema, che intervengono al convegno che si terrà venerdì 25 novembre alle ore 9:30 nella sede della Camera di Commercio di Roma, Tempio di Vibia Sabina e Adriano, Piazza di Pietra.

Per partecipare in presenza, inviare mail a:

mariapia.ganzer@gmail.com

Per seguire l'evento in streaming:

pagina Facebook della Camera di Commercio di Roma

RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA E DELLA LEGISLAZIONE



In appendice pubblichiamo il terzo numero della Rassegna della Giurisprudenza e della Legislazione. In occasione della giornata del 25 novembre, questo numero affronta le importanti sentenze della Corte Europea per i Diritti dell'Uomo (CEDU) che ha condannato l'Italia, per l'inosservanza delle garanzie procedurali di cui all'articolo 3 della Convenzione. Le autorità italiane pur più volte informate degli atti di maltrattamento e violenza, non hanno agito con la prontezza e la diligenza richieste. Inoltre, si commentano le recenti disposizioni normative, tra le quali, il DPCM del 1 giugno u.s., riguardante i criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza e il Decreto Legislativo n. 105/2022, di attuazione della direttiva UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza che ha arricchito il panorama delle misure volte al miglioramento della conciliazione vita-lavoro.

Tra le altre notizie si segnalano il Messaggio INPS del 13 settembre 2022, che interviene sulla misura del reddito di libertà, di cui al richiamato DPCM del 1 giugno e, le recenti sottoscrizioni dei CCNL Comparto triennio 2019-2021.

Suggerimenti e richieste specifiche possono essere inoltrate a: ufficiostudi.rete.cug@gmail.com

A cura dell'Ufficio Studi della Rete Nazionale dei CUG

NUOVE LINEE GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE NELLA PA



Per la creazione di un mondo del lavoro che rispetti l'equilibrio di genere c'è ancora molta strada da fare nel nostro Paese. Ad esempio, tra gli obiettivi generali fissati dalla Strategia nazionale per la parità di genere [2021-26](#) troviamo la riduzione di almeno 3 punti della distanza tra i tassi di occupazione maschile e femminile, che con un gap pari al 27 per cento si situa ben al di sopra di quella di tutti i Paesi più sviluppati dell'Unione europea, e la crescita della quota delle imprese femminili vicino alla media europea del 30 per cento dall'attuale 22 per cento.

Per quanto riguarda il pubblico impiego, anche se si è assistito nel tempo ad una femminilizzazione della forza lavoro con le donne che rappresentano il 56,2 per cento, merita una riflessione la sotto-rappresentazione a livello della dirigenza apicale che comporta una minore possibilità per le donne di incidere sulle scelte strategiche per il Paese. Questa consapevolezza ha guidato l'inserimento nel decreto-legge 36/2022 "[PNRR 2](#)", dell'articolo 5 che fissa gli obiettivi prioritari per le amministrazioni pubbliche affinché "individuino misure in grado di attribuire vantaggi specifici, evitare o compensare svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato," collocandoli nel contesto dei principi già acquisiti dall'Unione europea, nonché del quadro ordinamentale nazionale. Le linee guida, rilasciate nella tempistica prevista, si articolano in due parti. La prima analizza, con specifico riferimento all'ambito della PA, lo scenario di contesto mentre la seconda si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Tra le misure indicate la prima consente di misurare il fenomeno dello squilibrio di genere nell'ambito di ciascuna organizzazione, adottando degli indicatori che rilevino, ad esempio, il ricorso analizzato "per genere" agli strumenti di flessibilità e di conciliazione vita-lavoro offerti dalle norme e dai contratti collettivi.

Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo, per esempio, che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, organizzando di default un collegamento in videoconferenza.

Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'accountability dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre dati che riguardano la propria organizzazione offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza.

Ad esempio sulle retribuzioni si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di gender pay gap reali anche se striscianti in quanto non legati agli stipendi contrattuali ma a opportunità di guadagni aggiuntivi spesso riconducibili alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

Le linee guida si concludono poi con una serie di raccomandazioni pratiche alle Pubbliche amministrazioni che dovrebbero concretamente sostenere il successo della loro applicazione.

Possiamo, quindi, dire che qualcosa di concreto si sta muovendo per una più equa distribuzione di genere nei ruoli della PA e per un'organizzazione del lavoro nel pubblico impiego rispettosa delle prerogative delle donne e degli uomini che vi lavorano.

CONIUGARE SALUTE E TRASPORTI L'ESPERIENZA INAIL PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE



Quali sfide per il futuro, sollecitazioni e modelli di comportamento possono essere ricondotti alla figura del/la Mobility Manager per avviare comportamenti virtuosi da parte di cittadini e cittadine?

Nell'ambito degli spazi informativi "giovedì dei CUG" nel mese di ottobre il CUG INAIL ha approfondito il tema della mobilità sostenibile con un intervento di Domenico Ioffredi, mobility manager di Inail. Nell'introduzione, Antonella Nini, Presidente CUG e coordinatrice della Rete ha richiamato l'attenzione sulla sostenibilità e sull'adozione di comportamenti virtuosi da intraprendere a tutela dell'ambiente. La mobilità sostenibile è infatti, al centro del dibattito pubblico e vede protagonisti tutti gli attori: Amministrazioni pubbliche, Enti locali, imprese e naturalmente cittadini/cittadine.

L'istituzione della figura del/la Mobility manager risale al 1998, ma la recente normativa (Decreto Rilancio n. 34/2020 convertito in legge 77/2000) ne ha rafforzato il ruolo e lo ha reso obbligatorio nelle organizzazioni sopra i 100 dipendenti localizzati in Comuni, capoluoghi di provincia e regione e città metropolitane con popolazione superiore a 50 mila abitanti, con funzioni di supporto continuativo alle attività di pianificazione di mobilità sostenibile.

All'indomani della pandemia mondiale da Covid19 che ha limitato fortemente la mobilità delle persone e con l'aumento dello smart-working, l'obiettivo principale del Mobility Manager è stato modificato. Se inizialmente era quello di creare un Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) per ottimizzare costi e impatti della mobilità sul territorio, con aspetti di efficienza e attenzione ambientale, oggi, il compito principale è orientato a tutelare principalmente la salute di lavoratori e lavoratrici. I trasporti continuano, infatti, a costituire una delle principali fonti di inquinamento atmosferico e una delle principali cause di morti premature correlate all'inquinamento e al cambiamento climatico in atto.

"Gli umani non hanno mai respirato un'aria così malsana" - ha commentato Ioffredi - richiamando l'attenzione sul fatto che uno dei fattori principali di inquinamento sono le emissioni di CO2 prodotte dal traffico. Per salvare la salute, migliorare la qualità della vita e quella del Pianeta è necessario fare ognuno/a la propria parte a livello individuale e collettivo: intervenire sulle politiche di mobilità e modificare gli stili di vita.

In questa ottica INAIL, chiamata ad agire come Pubblica Amministrazione, si è dotata, dall'agosto 2022, di un modello di funzionamento della mobilità sostenibile con l'obiettivo principale di favorire il decongestionamento del traffico veicolare e ridurre i fattori che alterano il clima e contribuire a ripensare i tempi della città, i tempi del movimento, delle scuole, delle persone.

Il Piano di mobilità sostenibile di INAIL ha permesso di individuare soluzioni migliori per una mobilità sostenibile in termini di costi/benefici e di condivisione con il personale, relativi a diverse tipologie di interventi, tra le quali: installazione di colonnine di ricarica elettrica per auto/bici, installazione di ambienti spogliatoio e parcheggi bici, App per gaming, App per il car-pooling, mobilità accessibile disabili, estensione all'utilizzo di sedi virtuali, regolamentazione contrattuale tra i quali: tempo di percorrenza casa-lavoro, co-working, convenzioni sharing mobility, navetta aziendale, incentivazione al Trasporto Pubblico Locale (TPL), sviluppo e sicurezza piste ciclabili, proposta TPL al mobility manager d'area.

Infine, interventi dedicati allo sviluppo di un comportamento sociale positivo con piano di comunicazione dei risultati raggiunti.

Per approfondimenti:

<https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/interventi-inail/20220818-modello-funzionamento-mobilita-sostenibile-inail.html>

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE IMPRESE



La parità di genere è riconosciuta come un moltiplicatore di crescita, tanto da essere inserita tra gli obiettivi urgenti da raggiungere in tutto il mondo.

Le Nazioni Unite indicano la parità di genere come il 5° dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, mentre l'Unione Europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-2019, insieme ad una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025 che vede coinvolte ognuna delle istituzioni europee a sostegno del principio della parità in tutte le sue forme e attività.

Tuttavia, i dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) non sono confortanti, nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, parimenti la situazione italiana è oltremodo difficile. Il nostro Paese si posiziona infatti al 14° posto, cioè l'ultimo per i divari nel mercato del lavoro, misurato in termini di partecipazione (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno e durata della vita lavorativa) e condizioni (segregazione settoriale, percezione di flessibilità oraria e prospettive lavorative).

In questo scenario va ad incardinarsi il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che riconosce la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere, con la specifica volontà di creare i presupposti sia normativi che di investimento adeguati a sostenere le politiche di parità.

Tra le varie misure previste nel Piano riveste particolare importanza l'investimento destinato al Progetto "Sistema di certificazione della parità di genere", di cui ha la titolarità il Dipartimento per le pari opportunità. La misura intende accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche, quali ad esempio, l'opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni e la tutela della maternità.

Per la realizzazione di questo intervento sono state assegnate al Dipartimento per le pari opportunità, dal decreto del MEF del 6 agosto 2021, risorse pari a euro 10.000.000. Tale investimento prevede il raggiungimento di alcuni specifici obiettivi ed una tempistica serrata:

- entro il quarto trimestre 2022: è prevista l'entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e dei relativi meccanismi di incentivazione per le imprese. Per le donne dovranno essere create opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere, la tutela della maternità. Inoltre il sistema dovrà definire meccanismi di incentivazione per le imprese che intraprendono il processo di certificazione;
- entro il secondo trimestre del 2026 è previsto l'ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 piccole e medie imprese e microimprese). Le imprese dovranno farsi carico dei costi del proprio processo di certificazione.
- entro il secondo trimestre del 2026 è previsto l'ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica. Per la fornitura di misure di accompagnamento sotto forma di tutoraggio, supporto tecnico-gestionale, misure di equilibrio tra vita professionale e vita privata ed educazione all'imprenditorialità si ricorrerà a un sistema di voucher.

Nel mese di settembre 2022 il Dipartimento per le pari opportunità ha presentato un accordo di collaborazione siglato con Unioncamere, a cui è affidato l'incarico di mettere a punto la progettazione e l'organizzazione dei servizi; la gestione ed erogazione dei pagamenti per i costi di certificazione; i servizi di accompagnamento e l'assistenza tecnico-consulenziale oltre alla promozione e sensibilizzazione delle imprese.

Il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere è entrato in vigore e conta al momento 12 imprese certificate. Si tratta senza dubbio di una misura innovativa, che produrrà un cambio di prospettiva nel mondo imprenditoriale e che dovrebbe intervenire concretamente sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, determinando al tempo stesso vantaggi fiscali e premiali per le aziende che vi aderiscono.

IL FEMMINILE? ESISTE, BASTA USARLO!



Sembra incredibile ma fino a poche settimane fa cercando nel vocabolario un aggettivo lo si trovava solo declinato al maschile mentre il femminile, ad esempio alta, bassa, bella, buona, gatta, fioraia, amica compariva solo in riferimento al termine maschile. L'impostazione della lingua italiana che vede nel maschile il neutro universale adatto ad entrambi i generi ha fatto il suo tempo e pertanto andava cambiata. Ci ha pensato l'Istituto dell'Enciclopedia Italiana affidando alla linguista Valeria della Valle una nuova edizione del Dizionario italiano Treccani privo di stereotipi di genere ed inclusivo delle forme femminili di nomi e aggettivi. Nel nuovo vocabolario si troverà prima la forma femminile di quella maschile degli aggettivi, secondo l'ordine alfabetico, e anche la forma femminile di tutte le professioni tradizionalmente registrate al maschile.

Architetta, notaia, medica, soldata, ma anche casalingo o ricamatore e altri nomi che finora sono stati ignorati per tradizione patriarcale saranno finalmente inseriti all'interno di un dizionario della lingua italiana, al fine di promuovere l'inclusività e la parità di genere. Riconoscere valore lessicale ad una professione svolta al femminile significa darle valore sociale, farla esistere nella sua piena dignità ed autonomia. Della Valle, per dare ulteriore importanza alla decisione presa dall'Istituto (e supportata negli ultimi anni anche da diverse pronunce dell'Accademia della Crusca) ha specificato che questa scelta "si spiega con la volontà di registrare parole grammaticalmente corrette, anche se suscitano in molti un senso di fastidio: se suonano male o sembrano brutte è solo perché sono usate poco".

È questa la rivoluzione della lessicografia italiana di Treccani, la più famosa enciclopedia italiana, che riflette e fissa su carta la necessità e l'urgenza di un cambiamento e racconta la storia di una lingua che, finalmente, si evolve. Con le parole usate da Valeria Della Valle e Giuseppe Patota, che hanno curato il dizionario, il Vocabolario Treccani "è lo specchio del mondo che cambia e il frutto della necessità di validare e dare dignità a una nuova visione della società, che passa inevitabilmente attraverso un nuovo e diverso utilizzo delle parole".

Infine, per combattere ed eliminare gli stereotipi di genere, secondo i quali a cucinare o a stirare è immancabilmente la donna, mentre a dirigere un ufficio o a leggere un quotidiano è puntualmente l'uomo, Treccani ha deciso di proporre nuovi esempi, evidenziando inoltre il carattere offensivo di tutte le parole e di tutti i modi di dire che possono essere lesivi della dignità di ogni persona.

INCLUSIVITA' E DISABILITY MANAGER



L'avvento della pandemia da Covid 19, peraltro ancora presente nella nostra realtà quotidiana, in questi anni, ha determinato un "proliferare" di norme nei riguardi delle persone più "fragili" dal punto di vista sanitario e/o con disabilità.

Accanto all'istituzione di un Ministero dedicato e all'approvazione della Legge Delega con il compito di rivalutare l'attuale panorama normativo sui diritti e l'inclusione delle persone con disabilità, si sta facendo sempre più presente l'importanza di avere un chiaro quadro delle figure professionali dedicate alla disabilità e, in particolar modo, del cosiddetto Disability Manager.

Una figura poliedrica e innovativa, poco definita nei suoi tratti caratteristici a livello giuridico, della quale imprese pubbliche e private sentono sempre più l'esigenza; la definizione delle competenze e dei requisiti professionali è stata demandata alle Regioni e indubbiamente le nuove Linee Guida, di futura emanazione sul collocamento mirato, forniranno probabilmente importanti novità nel settore.

La normativa nazionale che riguarda il Disability Manager prevede oggi l'obbligo di inserire questa figura per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti; per quanto riguarda le imprese private malgrado la sua istituzione venga solo "promossa" dal Jobs Act, solo alcune, in prevalenza multinazionali, hanno deciso di inserirla pur in assenza di un obbligo specifico.

L'interesse per questa figura non riguarda solo il mondo del profit, ma anche quello del no profit: sono tanti gli enti del terzo settore che si mostrano sempre più interessati e attenti alle buone pratiche di disability management. Inoltre, molte amministrazioni comunali stanno nominando Disability Manager votati non solo all'inclusione lavorativa dei propri dipendenti, ma anche all'inclusione sociale dei propri cittadini: questo è l'esempio di grandi città come Genova o Torino, ma anche di comuni più piccoli.

L'attuale normativa sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, la legge n. 68/1999, ha da poco compiuto 20 anni; il sistema degli obblighi di collocamento su cui la stessa si basa hanno dimostrato di non essere completamente adeguati, in quanto spesso non si è riusciti a venire incontro alle reali esigenze sia delle persone che delle aziende.

E' inutile prevedere un obbligo senza avere la certezza che ci siano tutti gli strumenti per fare in modo che questo obbligo venga adempiuto nel modo più efficace. Paradossalmente, l'imposizione di quote dedicate da assumere non ha fatto altro che peggiorare la situazione: per le aziende, che si sono sentite sole di fronte a dubbi e difficoltà che potevano nascere da questi inserimenti senza che fossero pronte e preparate a gestirli, e per le persone, che si sono spesso trovate messe da parte e non effettivamente incluse.

Il Disability Manager rappresenta la possibilità di favorire quel "collocamento mirato" che tutti avevamo sperato di ottenere. Attraverso la rivalutazione del suo ruolo e il potenziamento della normativa antidiscriminatoria si potrà realizzare una nuova cultura dell' inclusione concreta e reale; e chissà magari in futuro si potrà fare a meno del Disability Manager perché non ci sarà più bisogno di distinguere chi è "diverso" e chi invece non lo è, perché tutti sapremo essere inclusivi.

C'è molto da lavorare per eliminare le barriere che ancora circondano la disabilità, non basta solo emanare norme con richiamo ad adempimenti istituzionali prima di tutto occorre un cambiamento basilare, fondamentale quello culturale!

25 NOVEMBRE GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE



La Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne adottata nel dicembre del 1993 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite definisce tale violenza ogni atto, consumato nella vita pubblica o privata, che arrechi danno fisico, sessuale, psicologico o sofferenza in genere alle donne.

Nel preambolo della dichiarazione inoltre viene riconosciuto che la violenza contro le donne è una manifestazione di relazioni di potere storicamente ineguali tra uomini e donne, che ha portato alla dominazione sulle donne e alla loro discriminazione da parte degli uomini.

L'esistenza di un'ideologia patriarcale secolare ha difatti determinato il radicamento di un'impostazione maschilista e misogina della realtà che si mescola costantemente con la nostra prassi quotidiana tant'è che emerge ai nostri occhi solo in condizioni di caos, di guerra, di stress interpersonale dove appunto si connota come palese violenza contro le donne. Il gender gap, il femminicidio, la violenza di genere, la disparità di salario, il catcalling e le battute sessiste e a sfondo sessuale quindi, sono solo la punta dell'iceberg degli effetti dell'ambiente patriarcale in cui viviamo.

Questa ideologia è talmente radicata che le donne stesse faticano a riconoscerla e quindi a denunciarla, di fatto molte denunce arrivano tardive non solo per timore, per vergogna, per sensi di colpa ma spesso anche per assuefazione, per mancato riconoscimento della violenza. Difficile identificare la violenza di genere per esempio nella denuncia delle giovani ginnaste italiane che hanno avuto in questi giorni il coraggio di denunciare le violenze psicologiche alle quali sono state sottoposte. Eppure di violenza di genere si tratta, sia in quanto il fenomeno è quasi esclusivamente femminile, sia in quanto le vessazioni subite sono intrinsecamente connesse con stereotipi di genere: la richiesta di un corpo esile e le umiliazioni sulla bilancia sono offese che rivestono la sfera femminile e nulla importa se sono perpetrate da donne su donne.

È quindi difficile riconoscere la violenza sulle donne quando non rientra nei parametri che abbiamo costruito e spesso conquistato. Non dimentichiamo che molti atti di violenza oggi riconosciuti solo decenni fa non venivano considerati tali.

Questa ideologia ha un effetto deleterio anche sugli uomini dal momento che sono essi stessi ingabbiati in modelli di mascolinità "marci" che impongono di sopprimere le emozioni, mascherare il disagio o la tristezza ed utilizzare la violenza come indicatore di potere. Molti uomini, nel tentativo di mostrarsi all'altezza, stanno uccidendo se stessi e inquinando la vita dei propri cari. Un sociologo della New York University ha intervistato 145 studenti universitari sulla questione virilità ed è emerso che gli intervistati hanno affermato che la pressione sociale li costringe a fare sesso, anche quando non vorrebbero: giovani in gabbia, costretti a sottostare alle griglie dettate dal sessismo e maschilismo della società.

L'artista Paola Volpato, in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne, presenta "Femminicidio 2015-2022" in mostra dal 6 al 12 novembre a Treviso: oltre 700 ritratti ai quali l'artista aggiunge uno spazio vuoto a ricordare ogni donna uccisa di cui non si ha immagine.
<https://www.youtube.com/watch?v=qjhdY0Q96xM>



3 DICEMBRE GIORNATA INTERNAZIONALE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ - SPUNTI DI RIFLESSIONE



La disabilità è la condizione personale di chi, in seguito ad una o più menomazioni, ha una ridotta capacità d'interazione con l'ambiente sociale rispetto a ciò che è considerata la norma, pertanto è meno autonomo nello svolgere le attività quotidiane e spesso in condizioni di svantaggio nel partecipare alla vita sociale.

In Italia il numero di persone con una disabilità nel 2019 (dati ISTAT) corrisponde al 5,2% della popolazione (3 milioni e 150 mila persone), principalmente donne o persone anziane, per loro si registra una difficoltà maggiore nell'accesso ai mezzi pubblici, un minor benessere economico e una minore occupazione.

Risulta fondamentale eliminare queste difficoltà e intervenire con un sistema di welfare efficiente da un punto di vista socio sanitario, urbanistico, di pianificazione lavorativa e quant'altro. Ma per pensare politiche corrette è necessario avere una esatta visione dei numeri della disabilità, risulta difatti sottostimato il 5,2% della popolazione individuato dall'ISTAT, se confrontato con statistiche a livello più globale per le quali si parla di un 15% (al riguardo la fondazione "FightTheStroke" ha lanciato la piattaforma "Disabled Data" per iniziare a far chiarezza sul tema).

A supplire a politiche poco appropriate intervengono da sempre le risorse familiari e questo determina per le persone con disabilità e le loro famiglie un rischio alto di "deprivazioni": il rapporto annuale ISTAT 2022 riferisce che in Italia un quinto delle famiglie con almeno una persona con disabilità è deprivato, cioè ha una ridotta capacità di spesa (poter riscaldare adeguatamente l'abitazione, affrontare una spesa imprevista di 800 euro, consumare un pasto adeguato almeno una volta ogni due giorni, concedersi una settimana di vacanza).

Ma al sapore statistico della deprivazione fa compagnia quello umano. Il lavoratore disabile non integrato probabilmente non rientra nella statistica ma se per lui o lei non sono diseguate strategie di professionalizzazione adeguate la sua deprivazione umana sarà enorme. Fondamentale quindi la Legge 68 del 1999 che ha posto l'accento sull'inclusione della persona a tutto tondo, spostando il focus dall'obbligatorietà della sua assunzione alla necessità di tenere in ampia considerazione prima di tutto la persona e i suoi bisogni. Oltre la figura del Disability Manager, per rendere fattiva la progettazione dell'inclusione è necessario avere strumenti concreti. In questo senso si muove il portale online sugli accomodamenti ragionevoli, liberamente consultabile da tutti <https://paritalia.it/>



DATE DA RICORDARE

20 Novembre Giornata Mondiale dell'Infanzia - In occasione dell'anniversario della ratifica italiana della Convenzione ONU è stato pubblicato il [12° Rapporto](#) sull'attuazione della Convenzione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza . Nel rapporto viene esplicitato, oltre all'impatto enorme sulle generazioni presenti e future che hanno avuto e avranno la crisi pandemica e la guerra in Ucraina, il fatto che il benessere delle generazioni future è imprescindibile dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Il filo rosso del rapporto risulta quindi l'inestricabile relazione tra lo sviluppo inclusivo, equo e sostenibile promosso dall'Agenda 2030 e la realizzazione dei diritti delle persone di minore età.



2 Dicembre Giornata Internazionale per l'Abolizione della Schiavitù, purtroppo, nonostante la severa condanna che la nostra società cerca di esercitare sulla schiavitù, questa esiste ancora: il traffico internazionale di bambini o di ragazze costrette alla prostituzione rappresenta una forma di schiavitù di fatto, che coinvolge anche l'Europa.



10 Dicembre Giornata dei Diritti Umani, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite è stata promulgata nel 1948 all'indomani delle atrocità e delle enormi perdite di vite durante la seconda guerra mondiale con lo scopo di fornire una definizione generale dei diritti di ogni persona e costituisce la base di un mondo fondato su libertà, giustizia e pace.



18 Dicembre Giornata Internazionale dei Migranti

combattuti tra sentimenti di paura e di solidarietà spesso non ci fermiamo a comprendere veramente il fenomeno migratorio, è bene quindi in questa giornata riflettere su qualche dato. L'edizione 2022 del rapporto annuale del Centro studi e ricerche IDOS di Roma, disegna una mappa articolata dell'immigrazione nel nostro paese. Si scopre che il flusso migratorio, nonostante la stasi degli anni di pandemia è pressoché stabile. Quasi la metà degli immigrati in Italia provengono da paesi europei, anzi per oltre un quarto sono cittadini dell'Unione Europea. L'idea che l'immigrazione consista in massicci arrivi dal Sud del mondo non trova conferma: chi arriva da più lontano è forse più riconoscibile, ma non esaurisce il fenomeno. Una lettura dei dati al riguardo potrebbe sfatare molti luoghi comuni <https://welforum.it/immigrazione-secondo-i-dati/>



20 Dicembre Giornata Internazionale della Solidarietà Umana - identifica questo atteggiamento come uno dei valori fondamentali e universali di convivenza dei popoli. Vale la pena al riguardo proporre nuovamente la citazione del biologo David Sloan Wilson: «L'egoismo batte l'altruismo all'interno di un gruppo. Ma i gruppi altruisti battono i gruppi egoisti. Tutto il resto è commento»



Questo numero è stato redatto dalle componenti dei CUG:

- Agenzia per la Coesione Territoriale (Oriana Blasi, Rosalba Tomei)
- ARPAT Toscana (Simona Cerrai)
- ENEA (Stefania Giannetti)
- IZSSICILIA (Maria Catena Ferrara)
- MISE (Gilda Gallerati)
- Regione Lazio (Serena Perrone Capano)





In questo numero:

1. [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2022](#) Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza
2. [Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105](#) Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio
3. [Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Decreto 30 giugno 2022, n. 132](#) Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione
4. [Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, del 20 giugno 2022 n. 149](#) modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile
5. [Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 agosto 2022](#) i criteri e le modalità per la verifica dei presupposti e per l'erogazione dei contributi a valere sul fondo per genitori lavoratori separati o divorziati
6. [Corte Costituzionale, sentenza 26-27 luglio 2022, n. 195](#) l'acquisizione della cittadinanza non può essere negata per la morte del coniuge
7. [Cass. Civ., Sez. Lavoro, ord. 24 agosto 2022, n. 25287](#) licenziamento illegittimo in materia di controllo occulto del lavoratore in servizio
8. [Cassazione penale, Sezione V, sentenza 6 settembre 2022, n. 32813](#) reato stalking e molestie
9. [Corte di Appello di Catanzaro - sentenza n. 1041 del 20/09/2022](#) Tutela antidiscriminatoria ex art. 27, DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198
10. [Cassazione civile - sez. lav. - Sent. n.29202 del 7/10/2022](#) Pubblico impiego contrattualizzato - Parità di trattamento ex art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001
11. [Tribunale di Roma - sez. lavoro - sentenza del 25/10/2022](#) Comitato Unico di Garanzia - Mancata ammissione di un rappresentante designato da una O.S. non rappresentativa a livello aziendale - Sussistenza di condotta antisindacale - Insussistenza
12. [Corte EDU, Sez. I, 16 giugno 2022 n. 23735](#) CEDU violenza domestica e maltrattamenti
13. [Corte CEDU, sez. I, sent. 7 luglio 2022](#) Corte EDU su violenza domestica e obblighi positivi dello Stato
14. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea -IV sez. -Causa C-572/21 del 14-07-2022](#) sulla responsabilità genitoriale
15. [Corte CEDU, sez. IV, sent. 30 agosto 2022, ric. n. 47358/20](#) obblighi positivi dello Stato rispetto ad accuse di molestie sessuali sul luogo di lavoro

Altre notizie in merito a:

- a) [Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio per le Politiche in Favore delle persone con disabilità tempi di vita-lavoro](#) Fondo inclusione persone sorde e con ipoacusia
- b) [Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali del 20 giugno 2022, n. 112](#) rideterminazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro
- c) [INPS: Messaggio 13 settembre 2022](#) risorse per Reddito di Libertà (cfr. n. 1)
- d) [Seduta del Consiglio dei Ministri del 5 ottobre 2022](#) approvato lo schema di regolamento recante alcune modifiche al DPR n. 487/1994, contenente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni



- e) [INPS Messaggio n. 3518 del 27 settembre 2022](#) aumento degli importi dell'assegno unico per i nuclei familiari con figli disabili maggiorenni
- f) [EIGE European Institute for Gender Equality](#) pubblicato il rapporto sull'evoluzione dell'approccio politico e giuridico dell'UE alla parità di genere
- g) [CCNL personale del Comparto Triennio 2019 - 2021](#) sottoscritte le Ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto delle Funzioni locali, del Comparto Sanità e del Comparto Istruzione e ricerca quanto agli aspetti del trattamento economico del personale.



1) Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2022, recante “Definizione dei criteri e ripartizione delle risorse del Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza, per gli esercizi finanziari 2021 e 2022”.

Il presente decreto, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 3 agosto u.s., provvede alla definizione dei criteri per la ripartizione del predetto fondo per gli esercizi finanziari 2021 e 2022, anche al fine di contenere i gravi effetti economici derivanti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare per quanto concerne le donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.

In particolare, è riconosciuto un contributo, denominato “reddito di libertà”, nella misura massima di 400 euro *pro capite* su base mensile per un massimo di dodici mensilità, destinato a donne vittime di violenza seguite dai centri antiviolenza nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di sostenerne l'autonomia, nonché alle donne che hanno subito violenza e si trovino in condizioni di particolare vulnerabilità o in condizione di povertà, la cui condizione di bisogno è dichiarata dal servizio sociale professionale al fine di favorirne l'indipendenza economica.

Il reddito di libertà è finalizzato, prioritariamente, a sostenere le spese per assicurare l'autonomia abitativa e la riacquisizione dell'autonomia personale, nonché il percorso scolastico e formativo dei/delle figli/figlie minori.

Tale reddito non è incompatibile con altri strumenti di sostegno come il reddito di cittadinanza

Il reddito di libertà è riconosciuto ed erogato da INPS previa richiesta tramite modello di domanda predisposto dal medesimo istituto e presentato secondo le modalità stabilite dallo stesso entro il limite delle risorse assegnate a ciascuna regione con il presente decreto. (Vedi messaggio INPS 13.09.2022 in Altre notizie).

3

2) Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”.

Il Decreto, in vigore dal 13 agosto u.s., recepisce le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Il provvedimento, intervenendo sulla normativa vigente, ha arricchito il panorama delle misure volte al miglioramento della conciliazione vita-lavoro.

Il decreto in commento incide, apportando diverse modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), che su altre disposizioni vigenti, come la L. n. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e la L. n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili).



In particolare, conferma la durata del congedo obbligatorio di paternità prevista dalla legge; il padre lavoratore, dunque, continua ad avere diritto ad un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco

temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. Giova ricordare, inoltre, che tale misura deve essere riconosciuta al lavoratore anche in aggiunta al cosiddetto congedo di paternità alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. Le misure, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Il legislatore ha previsto anche l'applicazione di pesanti sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impediscano ai lavoratori di fruire del congedo sopra citato: in caso di violazione potrà essere applicata, nei confronti del datore di lavoro, una sanzione amministrativa compresa tra i 516 e 2.582 euro e, ove tale condotta dovesse essere posta in essere nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa.

È ampliato il diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile in un'ottica di promozione della condivisione dei compiti di cura, funzionali a una effettiva parità di genere. La modifica arriva nell'articolo 18, comma 3-bis della legge 81/2017, sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b) del Dlgs 105/2022. Le priorità che i datori di lavoro pubblici e privati devono riconoscere alle richieste di accesso al lavoro agile, devono riguardare le lavoratrici e i lavoratori con figli fino a dodici anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Ai genitori con figli fino a dodici anni di età e ai genitori di figli disabili senza limiti di età, deve essere riconosciuta la stessa priorità da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano *caregivers*. La definizione di *caregiver* è contenuta all'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017 n. 205 che definisce in tal modo il familiare, la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016 n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980 n. 18.

3) Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Decreto 30 giugno 2022, n. 132, recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Il decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 209 in data 7 settembre 2022 e in vigore dal 22 settembre u.s., definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.



Il PIAO, introdotto all'articolo 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/202, c.d. "Decreto Reclutamento", è un documento unico di programmazione e *governance* che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre.

Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA), dell'anticorruzione e di azioni positive. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione pubblica ed è suddiviso in sezioni. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto in commento.

Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Il Piano è adottato dagli organi di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta.

Al fine di assicurare una adeguata formazione e qualificazione al personale delle pubbliche amministrazioni pubbliche preposto alla redazione del PIAO, il Dipartimento della funzione pubblica predispone e divulga, alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano, specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione, per il loro inserimento nell'ambito dei piani di formazione già previsti e finanziati a legislazione vigente e adotta apposite linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano.

4) Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, del 20 giugno 2022 n. 149 riguardante l'adozione del modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile, da trasmettere con modalità telematica.

Con il D.M. n. 149 del 22 agosto 2022 - e relativi allegati - sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come recentemente modificato dall'articolo 41-bis del Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122.

A tal fine, per tutti i datori di lavoro interessati - pubblici e privati - sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Le disposizioni del decreto in commento si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.



La piena operatività della nuova procedura richiede l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici del datore di lavoro con quelli del Ministero.

Il termine per l'adempimento, fissato in fase di prima applicazione al 1° novembre, è stato differito al 1° dicembre 2022.

<https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>

5) Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 agosto 2022, recante la definizione dei criteri e delle modalità per la verifica dei presupposti e per l'erogazione dei contributi a valere sul fondo per genitori lavoratori separati o divorziati per garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento.

Il decreto definisce i criteri e le modalità per la verifica dei presupposti e per l'erogazione dei contributi a valere sul fondo istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze, al fine di garantire al genitore in stato di bisogno di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, nonché dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, conviventi, che non abbia ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall'8 marzo 2020 per una durata minima di novanta giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30 per cento rispetto a quello percepito nel 2019.

Il contributo è erogato esclusivamente ai genitori che non abbiano ricevuto l'assegno di mantenimento o lo abbiano ricevuto in maniera parziale nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2022 (data di cessazione dello stato di emergenza). Il contributo è corrisposto in unica soluzione, in misura pari all'importo non versato dell'assegno di mantenimento di cui è titolare il richiedente, fino a concorrenza di euro 800,00 mensili, e per un massimo di dodici mensilità. La procedura di accesso al contributo del Fondo è attuata, su istanza del soggetto beneficiario, mediante avviso pubblico del Dipartimento per le politiche della famiglia, pubblicato sul sito istituzionale www.famiglia.gov.it.

GIURISPRUDENZA ITALIANA

6) Corte Costituzionale, sentenza 26-27 luglio 2022, n. 195: L'acquisizione della cittadinanza non può essere negata per la morte del coniuge.

Nella sentenza in commento la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 5 della legge 5 febbraio 1992, n. 91 *"nella parte in cui non esclude, dal novero delle cause ostative al riconoscimento del diritto di cittadinanza, la morte del coniuge del richiedente, sopravvenuta in pendenza dei termini previsti per la conclusione del procedimento di cui al successivo articolo 7, comma 1"*, e ha affermato che lo straniero (o l'apolide) che, in conseguenza del matrimonio con un cittadino italiano, abbia maturato i requisiti legali per chiedere la cittadinanza, non può vedersi negare il relativo



provvedimento a causa della morte del coniuge verificatasi nel corso del procedimento per il riconoscimento del suo diritto.

Nella motivazione, la Corte ha spiegato che è irragionevole ed in contrasto con l'articolo 3 della Costituzione, negare la cittadinanza allo straniero (o all'apolide) sposato con un cittadino italiano ma rimasto vedovo dopo aver presentato l'istanza e prima della definizione del relativo procedimento. La morte è un evento del tutto indipendente sia dalla sfera di controllo del richiedente sia dalla ragion d'essere dell'attribuzione della cittadinanza. In particolare, *“la morte, pur se scioglie il vincolo matrimoniale, non fa venire meno, tuttavia, la pienezza delle tutele, privatistiche e pubblicistiche, fondate sull'aver fatto parte di una comunità familiare, basata sulla solidarietà coniugale, e dunque non può inibire la spettanza di un diritto sostenuto dai relativi presupposti costitutivi”*; tale è il diritto a ottenere la cittadinanza qualora siano maturati i prescritti requisiti di durata del matrimonio: due

anni, se i coniugi risiedono in Italia, tre anni se risiedono all'estero, con un dimezzamento dei termini in presenza di figli.

La norma che, dopo il decorso di questo periodo di tempo e dopo la presentazione dell'istanza di cittadinanza, ne inibisce il riconoscimento a causa dello scioglimento del vincolo matrimoniale derivante, durante il procedimento amministrativo, dalla morte del coniuge, è, dunque, del tutto irragionevole e risulta totalmente estranea anche all'esigenza di evitare possibili utilizzi strumentali del matrimonio.

7) Cass. Civ., Sez. Lavoro, ord. 24 agosto 2022, n. 25287: licenziamento illegittimo in materia di controllo occulto del lavoratore in servizio.

Con questa sentenza, la Suprema Corte ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento la cui condotta sanzionata è stata rilevata a seguito di un controllo effettuato tramite un'agenzia investigativa esterna. Infatti, la Corte afferma il principio di diritto in base al quale, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970), la vigilanza dell'attività lavorativa è riservata direttamente al datore di lavoro. Pertanto, i controlli sull'adempimento della prestazione contrattuale competono al solo datore di lavoro o ai suoi collaboratori e, dunque, non possono essere delegati a soggetti esterni, i quali devono limitarsi a verificare gli atti illeciti del lavoratore, non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione.

8) Cassazione penale, Sezione V, sentenza 6 settembre 2022, n. 32813 – reato stalking e molestie

Pronunciandosi su un ricorso proposto avverso la sentenza con cui la Corte d'appello aveva confermato l'assoluzione del Tribunale nei confronti di un imputato, dalle imputazioni di atti persecutori in pregiudizio di una donna e di violazione del divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, poiché non imputabile (in quanto incapace di intendere e di volere per vizio totale di mente), applicandogli la misura di sicurezza della libertà vigilata, la Corte di Cassazione penale, Sez. V, con la sentenza 6 settembre 2022, n. 32813, nel disattendere la tesi difensiva, ha ribadito che deve ravvisarsi il delitto di atti persecutori in presenza di condotte



molestatrici idonee a cagionare nella vittima un perdurante e grave stato di ansia, ovvero l'alterazione delle proprie abitudini di vita, cui segua in effetti il verificarsi di uno dei detti eventi tipici, mentre sussiste il reato di cui all'art. 660 c.p. ove le molestie si limitino ad infastidire la vittima del reato.

Si richiama a tal proposito l'art. 612-bis, c.p., rubricato «Atti persecutori», che punisce “salvo che il fatto costituisca più grave reato”, con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi la condotta di chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura, ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge, anche separato o divorziato, o da persona che è, o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa, ovvero se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.

9) Corte di Appello di Catanzaro – sentenza n. 1041 del 20/09/2022 - Tutela antidiscriminatoria ex art. 27, DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 – Applicabilità alla fase preassuntiva di accesso al lavoro – Sussiste.

La Corte di Appello di Catanzaro ha affermato che la tutela antidiscriminatoria prevista dall'art. 27, D.lgs. 198/2006 si applica anche alla fase preassuntiva relativa alle procedure previste da un avviso di selezione finalizzato all'assunzione di una risorsa amministrativa da parte di una società aeroportuale. In particolare, una candidata collocatasi al secondo posto della relativa graduatoria, proponeva ricorso al giudice del lavoro lamentando l'attribuzione di un punteggio superiore in favore della candidata posizionatasi al primo posto, alla quale era stato attribuito un maggior punteggio in virtù di un precedente contratto di lavoro nel corso del quale aveva fruito di un periodo di astensione per maternità. Ad avviso della ricorrente, tale periodo di astensione non avrebbe dovuto essere computato ai fini dell'attribuzione del punteggio. Il Tribunale rigettava il ricorso e la ricorrente interponeva appello. La Corte d'Appello ha rigettato le doglianze della ricorrente, affermando che l'impostazione seguita dall'appellante si fondava su un'interpretazione della disposizione normativa in questione, nonché del bando di concorso, tale da configurare una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. n.198/2006. Infatti, la norma del bando, ove interpretata nel senso auspicato dall'appellante, condurrebbe la lavoratrice madre ad una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori, perché comporterebbe la necessità di escludere dalla precedente esperienza lavorativa maturata in forza di un contratto a tempo determinato, il periodo di congedo per maternità.

10) Cassazione civile - sez. lav. - Sent. n.29202 del 7/10/2022 - Pubblico impiego contrattualizzato – Parità di trattamento ex art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 - Riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dal CCNL per l'area della dirigenza medica e veterinaria al personale dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa – Non è dovuto.



La Corte di Cassazione ha affermato che, in tema di pubblico impiego contrattualizzato, il titolare dell'incarico di responsabile di dipartimento conferito da una ASL, al quale si applichi il CCNL del 5.12.1996 per l'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del comparto sanità, non ha diritto a vedersi riconosciuta la maggiorazione della retribuzione di posizione prevista dall'Allegato 6 del CCNL per l'area della dirigenza medica e veterinaria del 5.12.1996. Infatti, il principio di parità di trattamento applicabile ai rapporti di lavoro pubblico, sancito dall'art. 45, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 obbliga il datore di lavoro pubblico a conformarsi alle previsioni della contrattazione collettiva, ma non può rappresentare un parametro per valutare le eventuali differenziazioni previste in quella sede, atteso che, nel nostro ordinamento, vige divieto di commistione delle fonti collettive.

11) Tribunale di Roma – sez. lavoro – sentenza del 25/10/2022 - Comitato Unico di Garanzia – Mancata ammissione di un rappresentante designato da una O.S. non rappresentativa a livello aziendale – Sussistenza di condotta antisindacale – Insussistenza

Il Tribunale di Roma ha stabilito che il diniego di ammissione al Comitato Unico di Garanzia da parte di un datore di lavoro pubblico non integra una condotta antisindacale ex art. 28 legge n. 300 del 1970, se l'organizzazione sindacale richiedente l'ammissione di un proprio iscritto all'organismo in questione non risulti rappresentativa a livello aziendale, in quanto "la legge istitutiva del CUG univocamente ed espressamente delimita come perimetro di ciascuna amministrazione e non di ciascuna area o comparto quello entro il quale solamente le OOS maggiormente rappresentative designano il componente". Inoltre, al di là del dato normativo letterale, e dell'interpretazione sistematica della norma in questione, il Tribunale ha affermato che l'interpretazione logico teleologica sostenuta da parte ricorrente non risulta in linea con la natura e le funzioni proprie del CUG, il quale, "posto all'interno delle singole amministrazioni, ha il compito di tutelare "da vicino" i lavoratori e a tal fine presuppone specifiche competenze ed esperienze dei suoi componenti e che riflettano proprio la realtà di quell'amministrazione e non già la rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello più ampio".

GIURISPRUDENZA EUROPEA

12) Corte EDU, Sez. I, 16 giugno 2022 n. 23735 – AFFAIRE DE GIORGI c. ITALIE - CEDU e maltrattamenti. Condannata l'Italia per inerzia delle autorità

La Corte di Strasburgo ha condannato l'Italia ritenendo che il nostro Paese sia venuto meno al suo dovere di indagare sui maltrattamenti subiti dalla ricorrente e dai suoi figli e che il modo in cui le autorità nazionali hanno condotto il procedimento penale nel caso esaminato rifletta anche la "passività giudiziaria" violando così, i requisiti dell'art. 3 della Convenzione.

Le autorità italiane non hanno tenuto conto seriamente della successione di incidenti violenti accaduti nella vicenda, così come richiesto nei casi di violenza domestica. I pubblici ministeri titolari delle indagini non hanno mostrato alcuna consapevolezza delle caratteristiche specifiche tipiche dei casi di violenza domestica.



Secondo la Corte di Strasburgo, lasciare la ricorrente abbandonata a sé stessa in una situazione di provata violenza domestica equivale alla rinuncia da parte dello Stato al suo obbligo di indagare su tutti i casi di maltrattamenti. È responsabilità delle autorità tenere conto della situazione di precarietà e particolare vulnerabilità, sia morale che fisica e/o materiale della vittima e arginare la situazione il prima possibile.

La Corte ricorda su questo punto che il mero trascorrere del tempo è in grado di danneggiare l'indagine, ma anche di compromettere permanentemente ogni possibilità di successo. Si cancellano le prove e la mancanza di diligenza mette in dubbio la buona fede con cui vengono svolte le indagini.

La Corte sottolinea ancora una volta la particolare diligenza richiesta nell'affrontare le denunce di violenza domestica e ritiene che la specificità degli atti di violenza domestica, come riconosciuto nello stesso preambolo alla Convenzione di Istanbul, devono essere presi in considerazione nell'ambito delle procedure interne.

(Nel caso in esame la donna aveva presentato sette denunce tra il 2015 e il 2019, affermando che il suo ex marito aveva minacciato di ucciderla, colpendola con un casco da motociclista. Perseguitata e controllata nei suoi spostamenti, molestata davanti la sua abitazione, l'uomo inoltre, non solo non

aveva pagato il mantenimento a lei e alle figlie, ma aveva occultato dei dispositivi di videoregistrazione all'interno della sua abitazione, arrivando a sottrarle finanche la posta. Alcune delle denunce presentate dalla donna non avevano avuto alcun seguito perché i pubblici ministeri le avevano ritenute insufficientemente dettagliate e le dichiarazioni della vittima inattendibili).

13) CEDU, sez. I, sent. 7 luglio 2022, ric. n. 32715/19: AFFAIRE M.S. c. ITALIE - Corte EDU su violenza domestica e obblighi positivi dello Stato.

A poca distanza dalla pronuncia DE GIORGI c. ITALIE (cfr. n. 12) la Corte EDU ha deciso il ricorso presentato da altra cittadina italiana, la quale ha lamentato la mancata protezione da parte dello Stato per le violenze domestiche subite e per l'inosservanza delle garanzie procedurali di cui all'articolo 3 della Convenzione in quanto, essendo state più e più volte informate, le autorità nazionali non hanno agito con la prontezza e la diligenza richieste. Come noto, l'ambito di applicazione della suddetta norma convenzionale riguarda i maltrattamenti che raggiungono un livello minimo di gravità e tra questi, certamente, vi rientra, ad avviso della Corte, la violenza domestica. Qui, come in altre decisioni, la Corte ha ribadito che spetta alle autorità statali adottare misure per proteggere un individuo la cui integrità fisica o psicologica è minacciata dagli atti criminali di un familiare. Nel caso di specie, la Corte ha rilevato che il quadro giuridico italiano è in grado di fornire adeguata protezione contro atti di violenza domestica ed offre un ventaglio sufficiente di possibilità adeguate e proporzionate. Ciononostante, è stato osservato che le autorità: i) sono venute meno al loro dovere di effettuare una valutazione immediata e proattiva del rischio di reiterazione delle violenze commesse; ii) non hanno adottato misure operative e preventive volte a mitigare questo rischio; iii) sapevano o avrebbero dovuto sapere che esisteva un rischio reale e imminente di violenza nei confronti della ricorrente e che, pertanto, la loro condotta omissiva ha integrato la violazione dell'art. 3 CEDU.



La Corte di Strasburgo ha ritenuto che i reati legati alla violenza domestica, anche se commessi da privati cittadini, dovrebbero essere classificati tra i reati più gravi. Secondo la giurisprudenza della Corte, era incompatibile con gli obblighi procedurali derivanti dall'art. 3 che gli accertamenti di tali reati cessino con la prescrizione prevista dalla legge, derivante dall'inerzia delle autorità. La Corte EDU ha osservato a tal proposito che le autorità giudiziarie avevano aperto quattro indagini sulle accuse della ricorrente di aggressione, molestie, minacce e maltrattamenti.

Per quanto riguarda la prima indagine, riguardante l'aggressione del gennaio 2007, la sentenza era stata emessa nel giugno 2014, sette anni dopo i fatti. Nel giugno 2016 la Corte d'Appello aveva stabilito che l'azione penale non era più procedibile in quanto i reati di cui D.P. era stato accusato si erano prescritti.

Quanto alla seconda indagine, relativa alle denunce depositate tra febbraio 2007 e ottobre 2008 per le lesioni riportate nell'aggressione del mese di ottobre 2008, la Corte EDU ha rilevato che la sentenza era stata pronunciata nell'aprile 2015 e che D.P. era stato condannato solo in relazione alle lesioni inferte alla ricorrente, in quanto i reati di maltrattamenti si erano prescritti. Nel marzo 2016 la Corte d'Appello aveva dichiarato i restanti reati, ad eccezione del reato di lesioni, prescritti.

Quanto alla terza indagine, relativa alle denunce presentate nel 2010, la Corte ha preso atto che il Tribunale distrettuale aveva pronunciato la sentenza in data 5 novembre 2020, a dieci anni dai fatti.

Infine, per quanto riguarda l'ultima indagine in merito alle molestie relative alle denunce presentate nel 2013, il procedimento era ancora pendente innanzi al Tribunale distrettuale.

Nelle particolari circostanze del caso, non si può dire, ad avviso della Corte di Strasburgo, che le autorità italiane abbiano agito con sufficiente tempestività o ragionevole diligenza. In conseguenza di tale inadempimento, D.P. aveva potuto agire nella quasi totale impunità.

Nella presente causa la Corte ha ritenuto che una situazione in cui le autorità nazionali, in primo luogo – sulla base dei meccanismi che disciplinano i termini di prescrizione nel quadro normativo nazionale – avevano operato in un sistema in cui la prescrizione legale era strettamente legata all'azione penale anche dopo l'inizio del procedimento e, in secondo luogo, avevano perseguito il caso con un grado di “inerzia giurisdizionale” incompatibile con tale disciplina, tanto da non potersi ritenere conforme ai requisiti dell'art. 3 della Convenzione.

La Corte ha dunque riscontrato una violazione dell'aspetto procedurale dell'articolo 3. Quanto, invece alla denunciata violazione dell'art. 14 in combinato disposto con l'articolo 3 CEDU, la Corte di Strasburgo ha preso atto del fatto che dal 2017, e dall'adozione della sentenza nel caso *Talpis c. Italia*, l'Italia aveva provveduto ad attuare la Convenzione di Istanbul, dimostrando così un impegno politico genuino per prevenire e combattere la violenza contro le donne. Pertanto nel caso di specie la Corte non ha ritenuto che l'inerzia delle autorità, sebbene indubbiamente riprovevole e contraria alla Convenzione, fosse rivelatrice di un atteggiamento discriminatorio da parte delle autorità.

Tuttavia la questione esaminata dalla Corte di Strasburgo nel caso qui commentato è di indubbio interesse: la Corte Europea si sofferma nuovamente sul tema del divieto di trattamenti inumani e degradanti, sotto il profilo del diritto ad ottenere il reale ed effettivo perseguimento dei reati da parte dell'autorità giudiziaria a fronte di denunce, soprattutto se reiterate di violenza domestica, divieto che viene violato dallo Stato quando, per la negligente inerzia dei suoi organi giurisdizionali, il processo



nei confronti dell'autore di tali gravi reati non giunge a conclusione, assicurando il colpevole alla giustizia, a causa del sopraggiungere della "tagliola" rappresentata dalla prescrizione.

La Corte, in particolare, stigmatizza il comportamento negligente delle autorità giudiziarie che hanno impiegato troppo tempo per giungere ad una sentenza di condanna a fronte delle ripetute denunce di episodi di violenza domestica di cui la ricorrente era stata sfortunata protagonista. L'esito del procedimento davanti al giudice di Strasburgo non poteva dunque non essere quello registrato.

Ad avviso della Corte non appena il trattamento umilia o degrada un individuo, testimoniando la mancanza di rispetto per la sua dignità umana o sminuendola, o suscitando nella persona interessata sentimenti di paura, ansia o inferiorità specifici e idonei a ledere la sua resistenza morale e fisica, possono essere qualificati come degradanti e rientrano quindi anche nel divieto di cui all'articolo 3 (cfr. CEDU, Bouyid c. Belgio [GC], 28 settembre 2015, n. 23380/09).

L'articolo 3 non si riferisce esclusivamente all'inflizione della sofferenza fisica, ma anche a quella della sofferenza morale che è causata dalla creazione di uno stato di ansia e stress con mezzi diversi. La paura di ulteriori aggressioni deve però essere abbastanza grave al punto da provocare sulle vittime di violenza domestica un dolore e un'ansia tali da raggiungere la soglia minima per l'applicazione dell'articolo 3 (cfr. CEDU, Eremia c. Repubblica di Moldova, 28 maggio 2013, n. 3564/11, § 54; CEDU, TM e CM c. Repubblica di Moldova, 28 gennaio 2014, n.26608/11; Volodina, sopra citata, § 75).

Spetta alle autorità dello Stato, ad avviso della Corte, adottare le misure opportune per proteggere un individuo la cui integrità fisica o psicologica è minacciata dagli atti criminali di un membro della

famiglia o del suo partner (CEDU, Kontrová c. Slovacchia, 31 maggio 2007, n. 7510/04; CEDU, M. e altri c. Italia e Bulgaria, 31 luglio 2012, n.40020/03; CEDU, Opuz c. Turchia, 9 giugno 2009, n.33401/02). L'ingerenza delle autorità nella vita privata e familiare può diventare necessaria per tutelare la salute e i diritti di una vittima o per prevenire atti criminali in alcune circostanze. In molti casi, anche quando le autorità non sono rimaste totalmente passive, non hanno comunque adempiuto ai loro obblighi, ed incombe su di loro, comunque ai sensi dell'articolo 3 della Convenzione assolverli, in quanto le misure prese non hanno impedito all'aggressore di perpetrare ulteriormente violenze contro la vittima (cfr. CEDU, Volodina c. Russia (n. 2), 14 settembre 2021, n. 40419/19).

L'orientamento giurisprudenziale CEDU afferma che gli obblighi positivi che gravano sulle autorità ai sensi dell'articolo 3 della Convenzione includono, in primo luogo, l'obbligo di porre in essere un quadro normativo e di protezione regolamentare, in secondo luogo, in determinate circostanze ben definite, l'obbligo di adottare misure operative a tutelare determinate persone dal rischio di trattamenti contrari a questa disposizione e, in terzo luogo, l'obbligo di svolgere un'efficace indagine sulle accuse mosse e che infliggono tale trattamento.

È poi importante ricordare come la Corte ha più volte sottolineato che l'obbligo di svolgere un'efficace indagine contro tutti gli atti di violenza domestica costituisce una parte essenziale degli obblighi che l'articolo 3 della Convenzione impone allo Stato. Per essere efficace, tale indagine deve essere tempestiva e approfondita; questi requisiti si applicano alla procedura nel suo complesso, anche in fase di giudizio.

La Corte EDU ricorda che tra gli elementi che caratterizzano un'effettiva indagine ai sensi dell'articolo 3 della Convenzione, il fatto che i procedimenti legali non siano travolti dalla prescrizione è fondamentale. È richiesto pertanto alle autorità, di agire in questi casi con sufficiente tempestività e



diligenza. La Corte ribadisce quindi che si aspetta che gli Stati siano ancora più severi quando puniscono anche i responsabili della violenza domestica perché la posta in gioco non è solo la questione della responsabilità penale individuale degli autori: quindi, l'autorità giudiziaria in nessun caso dovrebbe dimostrarsi disposta a lasciare impunte aggressioni all'integrità fisica e morale delle persone.

14) Corte di Giustizia dell'Unione Europea - IV sez. -Causa C-572/21 del 14-07-2022: La Corte di Giustizia si pronuncia in materia di responsabilità genitoriale.

Nella sentenza pronunciata il 14 luglio scorso, la Corte ha rilevato che, a norma dell'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles II bis, la competenza in materia di responsabilità genitoriale è attribuita ai giudici dello Stato membro nel quale il minore ha la propria residenza abituale alla data nella quale l'autorità giudiziaria viene adita. A motivo della loro vicinanza geografica, i giudici si trovano di norma nella migliore posizione per valutare le misure da adottare nell'interesse del minore.

In relazione alla data nella quale l'autorità giurisdizionale dello Stato membro è adita, questo articolo costituisce un'espressione del principio della "*perpetuatio iurisdictionis*", secondo il quale questa autorità giurisdizionale non perde la propria competenza anche se nel corso del procedimento venga effettuato un trasferimento del luogo della residenza abituale del minore.

Ne consegue che, se alla data nella quale l'autorità giurisdizionale dello Stato membro è adita, il minore del quale si tratta abbia la sua residenza abituale nel territorio di quello Stato membro,

13

questa autorità giurisdizionale è competente per le domande relative alla responsabilità genitoriale, anche nel caso nel quale la controversia implichi rapporti con uno Stato terzo.

L'articolo 61, lettera a), del regolamento Bruxelles II bis prevede che, nelle relazioni con la Convenzione dell'Aia del 1996, il regolamento si applichi "se il minore in questione ha la sua residenza abituale nel territorio di uno Stato membro" alla data nella quale l'autorità giurisdizionale competente statuisce. Se a questa data, questa residenza non è più stabilita nel territorio di uno Stato membro, ma in quello di uno Stato terzo parte della Convenzione dell'Aia del 1996, l'applicazione dell'articolo 8, paragrafo 1, del regolamento Bruxelles II bis deve essere esclusa a favore di questa Convenzione.

15) CEDU, sez. IV, sent. 30 agosto 2022, ric. n. 47358/20 - La CEDU su obblighi positivi dello Stato rispetto ad accuse di molestie sessuali sul luogo di lavoro.

La Corte Edu si pronuncia sul caso di una donna rumena addetta alle pulizie in una stazione ferroviaria che aveva invano denunciato il direttore della stazione stessa per molestie sessuali sul posto di lavoro. Senza esprimersi sulla colpevolezza o meno dell'accusato, i Giudici di Strasburgo hanno ritenuto significativamente viziata l'indagine svolta dalle autorità interne, con inosservanza dell'obbligo dello Stato di tutelare l'integrità personale della ricorrente e di adottare misure di protezione della stessa dalla c.d. vittimizzazione secondaria.

Di qui il riconoscimento dell'avvenuta grave violazione del diritto al rispetto della vita privata della ricorrente (art.8 Cedu).



ALTRE NOTIZIE

A) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio per le Politiche in Favore delle persone con disabilità

Decreto del 12 maggio 2022 recante i criteri e le modalità per l'utilizzazione delle risorse del Fondo per l'inclusione delle persone sorde e con ipoacusia.

B) Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali del 20 giugno 2022, n. 112 rideterminazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro

Rideterminazione per l'esercizio finanziario 2022 dell'importo delle prestazioni del Fondo in relazione alle risorse disponibili e alla numerosità degli aventi diritto per ciascun evento.

C) INPS: Messaggio 13 settembre 2022

L'INPS, con il messaggio 13 settembre 2022, n. 3363, interviene nuovamente sulla misura del Reddito di Libertà relativamente allo stanziamento di nuove risorse, pari a 9 milioni di euro, destinate a promuovere, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza e in condizione di povertà.

Le risorse stanziare per gli esercizi 2021 e 2022 sono attribuite secondo i criteri del d.p.c.m. 1° giugno 2022 e ripartite sulla base della popolazione femminile, nella fascia di età 18-67 anni, residente nei comuni delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano al 1° gennaio 2021.

La disponibilità delle nuove risorse consentirà, quindi, all'Istituto di liquidare secondo l'ordine cronologico di presentazione, le domande non accolte per insufficienza di budget e di accogliere le nuove domande.

Le modalità di erogazione del beneficio e della relativa contabilizzazione rimangono immutate. È sempre prevista, inoltre, la possibilità che le risorse attribuite possano essere incrementate dalle Regioni/Province autonome con ulteriori risorse proprie, trasferite all'INPS ed erogate secondo le indicazioni del messaggio 16 giugno 2022, n. 2453.

D) Governo: prevista la percentuale di rappresentatività dei generi nell'accesso all'impiego nella Pubblica Amministrazione.

Nella seduta n. 97 del 5 ottobre 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato un regolamento recante alcune modifiche al DPR n. 487/1994, contenente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

In particolare, nell'ambito delle novità introdotte, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il Governo ha stabilito che il bando di concorso contenga la percentuale



di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce. Nell'ipotesi in cui il differenziale tra i generi sia superiore al trenta per cento, a parità di titoli e di merito si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

E) Assegno unico: aumento degli importi per i figli disabili maggiorenni

Il D.L. 21 giugno 2022, n. 73 (decreto Semplificazioni) ha aumentato gli importi dell'assegno per i figli disabili relativamente al 2022, al fine di garantire un sostegno adeguato ai nuclei familiari con figli con disabilità indipendentemente dall'età degli stessi ed ha stabilito la decorrenza retroattiva e l'adeguamento delle rate degli assegni erogate a partire dal 1° marzo 2022.

L'INPS, con il messaggio n. 3518 del 27 settembre 2022, ha reso noto l'aumento degli importi dell'Assegno unico per i nuclei familiari con figli disabili maggiorenni.

F) EIGE: pubblicazione del paper "The EU's evolving legal and policy approaches to Gender Equality"

Il 25 ottobre 2022, l'European Institute for Gender Equality (EIGE) ha pubblicato un rapporto che fornisce una panoramica sintetica e aggiornata dell'evoluzione dell'approccio politico e giuridico dell'UE alla parità di genere, al fine di suscitare una discussione basata sui fatti su come sostenere la realizzazione concreta dell'uguaglianza di genere in tutte le sue dimensioni in tutta l'UE.

<https://eige.europa.eu/publications/eus-evolving-legal-and-policy-approaches-gender-equality>

G) SOTTOSCRIZIONE CCNL COMPARTO TRIENNIO 2019-2021

I) Ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021- 4 agosto 2022

L'Aran e i sindacati hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019-2021. Il contratto riguarda circa 430 mila dipendenti. L'accordo si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

È stata innanzitutto operata una revisione del sistema di classificazione del personale adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti. A completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

È stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione. Nell'ipotesi è stata individuata una soluzione classificatoria per il personale della Sezione educativa e scolastica, e ulteriormente specificata la disciplina della sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità.



È stata poi introdotta un'importante novità relativa alla disciplina del giorno festivo infra settimanale per il personale turnista. Istituita, inoltre, una nuova Sezione per le professioni ordinistiche nella quale viene ricompreso il personale le cui mansioni richiedono obbligatoriamente l'iscrizione ad Ordini professionali.

Anche il sistema delle relazioni sindacali ha visto una importante revisione nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell'informazione e del confronto e con la valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

L'Ipotesi ha operato anche modifiche sostanziali ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti. Rilievo assume anche la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

II) Ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto della Sanità triennio 2019-2021-2 novembre 2022

In data 2 novembre 2022 l'Aran e le parti sindacali hanno definitivamente sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2019/2021, la cui Ipotesi era stata sottoscritta il 15 giugno u.s.. Il CCNL si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

16

È stata innanzitutto operata una revisione del sistema di classificazione del personale prevedendo cinque aree di inquadramento ed accogliendo la recente innovazione legislativa di un'area di elevata qualificazione. A completamento del sistema di classificazione, è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi, aumentandone la rilevanza e basandolo sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa e funzionalizzandolo ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale.

È stato delineato inoltre un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo "differenziali economici di professionalità", da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione.

Anche il sistema delle relazioni sindacali ha visto una significativa revisione nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell'informazione e del confronto e con la valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Il CCNL ha operato anche modifiche sostanziali ad alcuni istituti del rapporto di lavoro ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti.



Rilievo assume anche la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

Sul piano del trattamento economico, il CCNL riconosce - a decorrere dall'1/1/2021 - un incremento medio a regime degli stipendi tabellari di 91 euro medi per 13 mesi ed una rivalutazione dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa di 12 euro mese per 13 mensilità. Per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale è stato inoltre previsto un ulteriore impegno finanziario delle aziende e degli enti del comparto di 13 euro mese per 13 mensilità.

Al fine di valorizzare il ruolo di alcuni specifici profili del ruolo sanitario e socio-sanitario, il CCNL, in applicazione di alcune disposizioni previste nelle ultime due leggi di bilancio, istituisce l'indennità di specificità infermieristica per i profili di infermiere, l'indennità di tutela del malato e promozione della salute per altri profili del ruolo sanitario e socio-sanitario ed una specifica indennità destinata al personale operante nei servizi di pronto soccorso.

III) Ipotesi di CCNL comparto Istruzione e ricerca - triennio 2019-2021 - principali aspetti del trattamento economico del personale - 11 novembre 2022

È stato firmato in Aran, con tutte le organizzazioni sindacali rappresentative, l'ipotesi di CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del comparto Istruzione e ricerca - triennio 2019-2021 che consente di erogare l'anticipazione della parte economica che interessa 1.232.248 dipendenti, di cui 1.154.993 appartenente ai settori scuola e AFAM (compresi 850mila docenti) e 77.255 appartenenti ai settori Università (con esclusione dei docenti) ed enti di ricerca. Nell'ipotesi di accordo è previsto un incremento del trattamento tabellare per tutti i dipendenti del comparto, nonché un incremento delle indennità fisse e ricorrenti.

L'incremento medio lordo mensile per 13 mensilità per tutto il comparto è pari a 98 euro. Per quanto riguarda il personale docente, gli incrementi medi lordi ammontano a 101 euro mese, pari a un incremento percentuale superiore al 4,2%. Il Contratto consentirà la corresponsione di arretrati per 2.362,49 euro medi per tutto il personale della scuola (per i docenti l'ammontare è di 2.450 euro medi).

Gli arretrati e i benefici saranno erogati entro fine anno, come da impegno del Governo. Il negoziato proseguirà con riguardo al trattamento giuridico ed agli ulteriori aspetti del trattamento economico.



Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG AIFA), Fabio Prasca (CUG ASI), e Cosimo Francesco Torre (CUG Comune di Bologna).