



In questo numero:

1. [DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2024, n. 29](#) recante Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33.
2. [Decreto Ministro per la Disabilità di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali 23 aprile 2024](#) recante riconoscimento e conferma delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio a tutela delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.
3. [DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 aprile 2024 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 124 del 29 maggio 2024](#) recante “Modifica al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2020, recante: «Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522»”.
4. [DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60](#), recante Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.
5. [DECISIONE \(UE\) 2024/1018 del CONSIGLIO del 25 marzo 2024](#) recante invito agli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.
6. [DIRETTIVA \(UE\) 2024/1499 DEL CONSIGLIO del 7 maggio 2024](#), sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.
7. [DIRETTIVA \(UE\) 2024/1500 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 maggio 2024](#), sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
8. [Corte Costituzionale - sentenza 6 maggio 2024, n. 76](#) - Impiego pubblico - Sanità - Illegittimità costituzionale parziale art. 23 legge della Regione Emilia Romagna 12 luglio 2023, n. 7 ex art. 117 della Costituzione.
9. [Corte Costituzionale - sentenza 4 giugno 2024, n. 98](#) - incostituzionale il divieto di conferimento di nuovi incarichi di amministratore di società partecipate per chi abbia già ricoperto nell'anno precedente analoghi incarichi. Il divieto permane nelle ipotesi di provenienza politica del nominato.
10. [Corte Costituzionale - sentenza 4 giugno 2024, n. 99](#) - Assegnazione temporanea del lavoratore nella regione di residenza della famiglia.
11. [Corte di Cassazione - Ordinanza n. 6468 del 23 gennaio 2024](#), Conseguenze della impropria fruizione dei permessi ex lege 104 /1992.
12. [Corte di Cassazione civile, sez. lav., sentenza 16 febbraio 2024, n.4279](#) - Ambiente lavorativo stressogeno non configurabile a mobbing, c.d.”danno da straining”.
13. [Corte di Cassazione civile, Sez. I, sentenza 9 aprile 2024, n. 9442](#) Bigenitorialità: sì al graduale pernottamento del minore col padre.



14. [Corte di Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 16 aprile 2024, n. 10267](#) - Alla lavoratrice posta illegittimamente in CIG spetta il risarcimento del danno alla professionalità.
15. [Corte di Cassazione, ordinanza 20 maggio 2024 n. 13934](#) fruire dei permessi per Legge n.104/1992, per assistere un parente disabile, costituisce “fattore di rischio” di discriminazione nel lavoro.
16. [Corte di Cassazione - Ordinanza n. 14818 del 28 maggio 2024](#) Corretta individuazione del momento di decorrenza della prestazione di lavoro e del computo dell’orario di lavoro.
17. [Corte EDU, sez. III, sent. 19 marzo 2024, ric. n. 15284/19](#) - La Corte di Strasburgo sul diritto del personale di polizia maschile ad usufruire del congedo parentale.
18. [CGUE, Terza Sezione, 16 maggio 2024, C-27/23](#) - La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di parità di trattamento.

Altre notizie in merito a:

- A) [Corte dei Conti, Deliberazione n. 62 del 13 maggio 2024](#) sulla valutazione della performance degli statali.
- B) [Consiglio dei Ministri - seduta n. 84 del 4 giugno 2024](#), ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2022/431, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un’esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
- C) [Consiglio dei Ministri - seduta n. 84 del 4 giugno 2024](#), ha approvato un decreto-legge che introduce misure per la riduzione dei tempi delle liste d’attesa e per garantire le prestazioni sanitarie.
- D) [Inclusione sociale e lavorativa](#): con gli Sportelli Lavoro di ANMIL dedicati alle persone con disabilità basta un click.
- E) [l'articolo de “il Sole 24Ore” del 15 maggio 2024 “Molestie sul lavoro, subite da 7 donne su 10. In aumento tra le manager. Molestie sul lavoro, subite da 7 donne su 10. In aumento tra le manager - ilSole24ORE](#)
- F) [Analisi HAYS Italia](#) sulla soddisfazione dei lavoratori su 12 Paesi Italia agli ultimi posti, Repubblica Ceca e Romania i più soddisfatti, anche per gli stipendi [Analisi HAYS Italia sulla soddisfazione dei lavoratori su 12 Paesi](#)
- G) [La ricerca della Banca Mondiale](#) (Report WBL 2024 scaricabile) dell’Italian Institute for Positive Organization (iipo) [Women, Business, and the Law 2024 - IIP0](#)
- H) [Il Parere del Comitato Unico di Garanzia negli Atti dei Datori di Lavoro Pubblici sottoposti all’Esame del Comitato](#) - di Franco Monopoli (dirigente INPS, componente CUG MIMS -DIFESA - GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA)
- I) [Dispositivo dell’art. 2087 Codice Civile](#) - Breve commento all’ articolo 2087 del codice civile: Tutela delle condizioni di lavoro - di Enrico Ciliento



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

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale n.65 del 18.3.2024 il decreto legislativo n.29 del 15 marzo 2024 recante Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33, è di particolare interesse per ogni PA, per le figure della salute e sicurezza sul lavoro e per i CUG, oltre che datori, dirigenti e lavoratrici e lavoratori.

L'art.2, c.1, lett.a) definisce la «persona anziana» come la persona che ha compiuto 65 anni. L'art.5 tratta le Misure per la promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane da attuare nei luoghi di lavoro. Il comma 1 dell'art.5 dispone: "1. Nei luoghi di lavoro, la promozione della salute, la cultura della prevenzione e l'invecchiamento sano e attivo della popolazione anziana sono garantiti dal datore di lavoro attraverso gli obblighi di valutazione dei fattori di rischio e di sorveglianza sanitaria previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto del modello sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro - Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall'Organizzazione mondiale della sanità e delle indicazioni contenute nel PNP (=Piano Nazionale della Prevenzione), che prevedono l'attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente adatto anche alle persone anziane attraverso idonei cambiamenti organizzativi." Il comma 2 recita: "2. Il datore di lavoro adotta ogni iniziativa diretta a favorire le persone anziane nello svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto della disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali di settore vigenti."

Ricordiamo che la Workplace Health Promotion (WHP) è un approccio alla promozione della salute che considera il luogo di lavoro un contesto privilegiato, sia perché frequentato dall'adulto sano (il quale potrebbe non essere intercettato dal medico di base, "sfuggire" in quanto non si reca a visite), sia perché le persone vi trascorrono la maggior parte della loro giornata tipo. I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica (con sconti per le palestre, organizzazione di camminate, etc.), offrono programmi per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana (anche con distributori di frutta e verdura fresche anziché snack tradizionali o con l'offerta della mensa aziendale), in sintesi mettono in campo misure per migliorare il benessere sul lavoro e al di fuori dal lavoro.

Il Piano nazionale della prevenzione 2020 - 2025 richiama la necessità di adottare modelli di intervento di maggiore efficacia e caratterizzati da un approccio globale anziché settoriale al fine di rafforzare la salute di lavoratrici e lavoratori, e cita per l'appunto l'Healthy Workplace Model dell'OMS e il Total Worker Health del NIOSH (l'omologo USA del nostro INAIL).

Il decreto legislativo n.81/2008 menzionava già i programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale d'impresa, all'art.25, quale attività alla quale collabora il medico competente. L'art. 5 del decreto legislativo 29/2014 sembra quindi da un lato stimolare l'attivazione di tali programmi, dall'altro esplicita la doverosità di rendere il contesto lavorativo adatto alle persone anziane (adattando il lavoro all'uomo e non l'uomo al lavoro!), in coerenza con l'art.28 del d.lgs.81/08 che nella valutazione di tutti i rischi -attività da cui discendono a cascata le misure per eliminarli o almeno ridurli, l'informazione e la formazione- richiede un'attenzione particolare a vari fattori, tra i quali l'età.



Abbiamo già una serie di esperienze di successo sia nella promozione della salute generale nei luoghi di lavoro sia nelle misure dedicate al personale più avanti con l'età, ad esempio raccolte e valorizzate nell'ambito della campagna condotta nel biennio 2016-2017 dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza del lavoro "Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età". Dal decreto n.29/2024 arriva quindi un incentivo in più. Anche il ricorso al lavoro agile per chi ha compiuto 65 anni esce rafforzato, dal momento che il datore di lavoro deve "adottare ogni iniziativa utile" a riguardo. Ci si augura che tali stimoli vengano raccolti nei luoghi di lavoro, soprattutto alla luce delle attuali tendenze demografiche.

Accanto ad una forma così ampia di tutele per le persone "anziane" secondo la definizione del decreto, occorre utilizzare la novella legislativa per ribaltare una deriva che coinvolge il personale ben prima dei 65 anni e che chiameremo la filosofia della rottamazione, presentata a tutti i livelli come la strategia più efficace per rendere più produttiva l'organizzazione pubblica.

Al contrario rendendo migliore, da un punto di vista quali-quantitativo l'ambiente di lavoro e favorendo la permanenza degli "anziani" nelle organizzazioni, si affronta meglio l'invecchiamento di lavoratrici e lavoratori in tutti i settori, ma soprattutto nelle aziende di servizi e le PP.AA. che sono le maggiori fornitrici di servizi del Sistema Italia, accrescendo il valore dell'età e quindi riconoscendo che il valore dell'età è il valore dell'esperienza stessa.

L'invecchiamento non è senescenza: dando una lettura alternativa al dettato normativo possiamo dire che queste norme innescano un vero e proprio processo di age diversity management e che non sono solo mere misure di sostegno psicofisico agli ultrasessantacinquenni proprio perché una forza lavoro matura effettivamente "ingaggiata" può persino aumentare la produttività e generare migliori risultati produttivi, lavoratrici e lavoratori esperti rappresentano un'opportunità e non un ingombro e migliorando l'ambiente di lavoro le organizzazioni crescono.

Le aree chiave di un'efficace age planning sono comunemente definite come le tre R: recruitment, finalizzata ad assumere personale di tutte le fasce di età, in particolare gli anziani, capaci di offrire alle aziende la loro esperienza, oggi nelle PP.AA. il gap generazionale si è allargato per l'immissione di neoassunti; retraining, destinata a soddisfare i nuovi bisogni di competenze di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, inclusi gli anziani; retaining, rivolta a supportare le persone mature che stanno valutando di continuare a lavorare, tagliando a misura d'uomo il lavoro, nello spazio e nel tempo (lavoro flessibile a distanza e più ampiamente agile).

Comprensibilmente, i piani di age management non possono essere uniformi. Data la varietà dei modelli di business e delle culture organizzative, la definizione e l'implementazione di un sistema di gestione delle differenze di età suggeriscono la necessità di un percorso specifico per l'organizzazione pubblica o privata.

La strada migliore per progettare ed attuare efficaci misure di gestione delle differenze di età è attraverso un dialogo costruttivo tra le parti sociali – sindacati e associazioni dei datori di lavoro – volto ad animare il processo, condividere informazioni appropriate, consultarsi e prendere decisioni, promuovere il cambiamento. In merito, va citato come esempio virtuoso l'accordo quadro approvato dai sindacati e dai datori di lavoro finlandesi per elaborare un modello comune di age planning per l'industria, i comuni e le agenzie governative.

Link utili

Agenzia europea per la salute e la sicurezza del lavoro



<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/it/previous-campaigns/all-ages-2016-17/campaign-summary>

European Network for Workplace Health Promotion

<https://www.enwhp.org/?i=portal.en.home>

Inail

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-programmi-integ-comp-protez-e-promozione.html>

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/campagne/campagna-europea-2016-2017-ambienti-di-lavoro-sani-e-sicuri.html>

Istituto Superiore di Sanità

<https://www.epicentro.iss.it/lavoro/WorkplaceHealthPromotion2014>

2) Decreto Ministro per le Disabilità di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali 23 aprile 2024 recante riconoscimento e conferma delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio a tutela delle persone con disabilità vittime di discriminazioni”.

Il provvedimento adottato dal Ministro per le Disabilità di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali approva l'elenco con il quale si riconosce la legittimazione delle associazioni e degli enti ad agire per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni, nonché approva l'elenco con cui si conferma il riconoscimento della legittimazione delle associazioni e degli enti, ad agire per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

3) DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 11 aprile 2024 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 124 del 29 maggio 2024 recante “Modifica al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2020, recante: «Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522»”.

Il provvedimento definisce il modello del cartello recante il numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e stalking (1522), promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, il relativo contenuto, le lingue utilizzate, nonché le modalità e le tempistiche di esposizione del medesimo cartello da parte dei soggetti e nei locali espressamente indicati nei commi 348 e 350 del medesimo art. 1 della citata legge n. 160 del 2019..

Il cartello deve essere adeguatamente visibile e contenere la seguente dicitura: «Sei vittima di violenza o stalking? Non sei sola. Chiama il 1522 Numero antiviolenza e stalking». E' inoltre che sia tradotto nelle seguenti lingue: inglese, spagnolo, francese, tedesco, arabo, cinese, russo, portoghese, rumeno, bengali. Nonché, che può essere tradotto anche in altre lingue in considerazione di comunità o gruppi linguistici presenti sul territorio di riferimento.

Il provvedimento indica inoltre i siti istituzionali del Governo dove il predetto cartello è scaricabile gratuitamente: Governo (www.governo.it), Dipartimento per le pari opportunità



(<http://www.pariopportunita.gov.it>), del Ministero dell'interno (www.interno.gov.it) e del Ministero dell'economia e delle finanze (www.mef.gov.it).

4) DECRETO-LEGGE 7 maggio 2024, n. 60, recante Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.

Il cd. Decreto Coesione (Decreto Legge n. 60/2024), tra le altre cose, ha riconosciuto, all'art. 23, recante "Bonus Donne", l'esonero, per un periodo massimo di 24 mesi, del 100% dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato nel limite massimo di 650 euro su base mensile (con esclusione dei premi e contributi INAIL), per ciascuna dipendente donna, assunta a tempo indeterminato dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, che rientri nelle seguenti categorie:

- a) donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- b) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

5) DECISIONE (UE) 2024/1018 del CONSIGLIO del 25 marzo 2024 recante invito agli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Con la decisione del Consiglio d'Europa, firmata il 25 marzo 2024 e pubblicata il 3 giugno 2024 nella GU-UE, - 2ª serie speciale, numero 42 il Consiglio invita gli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

L'art. 1 della decisione riporta "Gli Stati membri sono invitati a ratificare, per le parti che riguardano specificamente il miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori e la parità tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego in conformità dell'articolo 153, paragrafo 1, lettera a), dell'articolo 153, paragrafo 2, e dell'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019, dell'Organizzazione internazionale del lavoro".

Tra i "considerato" del Consiglio al fine della ratifica si segnalano:

(1) Nel 2019, nel corso della 108a sessione, la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019, che può essere citata come Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 («Convenzione»).

(2) L'Unione promuove la ratifica delle convenzioni internazionali del lavoro che sono state classificate dall'OIL come aggiornate al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti, la salute e la sicurezza sul lavoro e la parità di genere, nonché di combattere la discriminazione.

(7) "Tutti gli Stati membri dell'UE hanno sostenuto gli obiettivi della Convenzione e hanno svolto un ruolo chiave ai fini della sua adozione. Nell'organo tripartito che propone l'adozione della Convenzione, nessuno Stato membro ha votato contro o si è astenuto".



6) DIRETTIVA (UE) 2024/1499 DEL CONSIGLIO del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.

Con la direttiva in commento si stabiliscono quelli che sono i requisiti basilari per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne la loro indipendenza con lo scopo di consolidare sempre più l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE.

Possono essere designati più di un organismo per esplicitare tutte le competenze definite nella direttiva. Direttiva che non pregiudica le competenze degli ispettorati o altri organismi incaricati e né i diritti e le prerogative delle parti sociali.

Gli Stati membri adottano tutte le misure al fine di garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne. Inoltre provvedono affinché gli organismi per la parità istituiscano una struttura interna che garantisca l'esercizio indipendente e imparziale delle loro competenze.

Rientrano anche nei compiti degli Stati membri il provvedere, in conformità delle rispettive procedure di bilancio nazionali, affinché ciascun organismo per la parità sia dotato delle risorse umane, tecniche e finanziarie necessarie per svolgere tutti i suoi compiti ed esercitare tutte le sue competenze in maniera efficace; l' adottare sia misure per promuovere e sensibilizzare tutta la popolazione in merito ai diritti, sia di garantire che agli organismi per la parità sia conferito il potere di svolgere attività volte a prevenire la discriminazione e a promuovere la parità di trattamento; far sì che gli organismi per la parità siano in grado di fornire assistenza alle presunte vittime.

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva in commento entro 19 giugno 2026.

7) DIRETTIVA (UE) 2024/1500 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

La Direttiva in commento tesa anch'essa a garantire il funzionamento degli organismi per la parità sulla base di norme minime, nella prospettiva di migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza, così da rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento, stabilisce i requisiti minimi per il funzionamento degli organismi per la parità per migliorarne l'efficacia e garantirne l'indipendenza al fine di rafforzare l'applicazione del principio della parità di trattamento derivante dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

Il comma 3 dell'art. 1 che fa salve le disposizioni più specifiche contenute nella direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Anche la direttiva in commento pone a carico degli Stati membri il compito di designare uno o più organismi («organismi per la parità») per esercitare le competenze stabilite nella direttiva in



commento, adottando le misure atte a garantire che gli organismi per la parità siano indipendenti e liberi da influenze esterne e che non sollecitino né accettino istruzioni dal governo o da alcun altro ente pubblico o privato nell'adempimento dei loro compiti e nell'esercizio delle loro competenze.

In linea con gli obiettivi della presente direttiva e nell'ambito del quadro giuridico applicabile, gli organismi per la parità possono gestire autonomamente le proprie risorse finanziarie e di altro tipo e adottare autonomamente le proprie decisioni per quanto riguarda la struttura interna, i meccanismi di responsabilità, il personale e le questioni organizzative.

Al pari della direttiva 1499/2004 anche la direttiva in commento andrà recepita dagli Stati membri entro il 19 giugno 2026.

GIURISPRUDENZA ITALIANA

8) Corte Costituzionale – sentenza 6 maggio 2024, n. 76 – Impiego pubblico – Sanità – Illegittimità costituzionale parziale art. 23 legge della Regione Emilia Romagna 12 luglio 2023, n. 7 ex art. 117 della Costituzione.

La Corte con la sentenza in commento riconduce alla materia di potestà legislativa concorrente, “tutela della salute”, la disciplina degli incarichi della dirigenza sanitaria, ritenendo fondata la questione della violazione dell'art. 117, terzo comma, Cost. e rilevando in particolare *“la stretta inerenza che tutte le norme de quibus presentano con l'organizzazione del servizio sanitario regionale e, in definitiva, con le condizioni per la fruizione delle prestazioni rese all'utenza, essendo queste ultime condizionate, sotto molteplici aspetti, dalla capacità, dalla professionalità e dall'impegno di tutti i sanitari addetti ai servizi, e segnatamente di coloro che rivestono una posizione apicale”*.

Già con precedenti pronunce (sentenza n. 139/2022), la Consulta ha avuto modi di precisare che costituiscono principi fondamentali della materia “tutela della salute”, i precetti fissati dall'art. 15, comma 7-bis, del d.lgs. n. 502 del 1992, e tra questi quello relativo alla composizione della commissione di selezione delle aziende sanitarie, in relazione al numero dei componenti e alla modalità di nomina, in quanto finalizzato ad assicurare l'imparzialità dell'organo di valutazione tecnica e le capacità dei soggetti cui conferire l'incarico gestionale. Alla luce di tali considerazioni va dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 23 della legge reg. Emilia-Romagna n. 7 del 2023 che sostituisce l'art. 10, comma 7, della legge reg. Emilia-Romagna n. 29 del 2004, limitatamente alle parole “la Commissione di cui all'art. 15, comma 7-bis, lett a) del decreto legislativo n. 502 del 1992 è composta, oltre che dal direttore sanitario, anche dal direttore scientifico”. L'accoglimento della questione per contrasto della disposizione censurata con l'art. 117, terzo comma, Cost., in relazione ai principi fondamentali della materia “tutela della salute”, comporta l'assorbimento della questione riferita ai principi fondamentali della materia “professioni”.

9) Corte Costituzionale – sentenza 4 giugno 2024, n. 98 – incostituzionale il divieto di conferimento di nuovi incarichi di amministratore di società partecipate per chi abbia già ricoperto nell'anno precedente analoghi incarichi. Il divieto permane nelle ipotesi di provenienza politica del nominato.

La Corte costituzionale, con la sentenza in commento, si è pronunciata sulle questioni di legittimità costituzionale, sollevate dal TAR Lazio, delle norme che stabiliscono il divieto di conferire incarichi di amministratore di enti privati, sottoposti a controllo pubblico da parte degli enti locali (province o comuni), a coloro i quali nell'anno precedente abbiano svolto analoghi incarichi presso altri enti della stessa natura. La fattispecie esaminata dalla Corte coinvolgeva un manager pubblico che, per aver



ricoperto, nell'anno precedente, il ruolo di amministratore delegato presso una società controllata da un comune, non ha potuto ottenere lo stesso incarico presso altra società partecipata.

La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale delle norme del decreto legislativo n. 39 del 2013 nella parte in cui, con riguardo a ipotesi simili, non consentono la conferibilità del nuovo incarico. Tale divieto, infatti, si pone in contrasto con le previsioni della legge di delega (la n. 190 del 2012) e, quindi, con l'art. 76 Cost., che non consente al Governo, nell'esercizio della delega conferitagli dal Parlamento, di introdurre ipotesi limitative che non siano state previste dal legislatore delegante. Nella motivazione, la Corte precisa che la legge di delega ha circoscritto la non conferibilità degli incarichi amministrativi di vertice – per quanto assume rilievo nella fattispecie oggetto di giudizio – solo alle ipotesi di provenienza politica del nominato, cioè solo ai casi in cui costui abbia svolto, nell'anno precedente, incarichi di natura politica.

Tali non sono gli incarichi di amministratore di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, che la legge di delega non ha incluso tra le posizioni di provenienza ostative. Le richiamate previsioni della legge di delega costituiscono il frutto di un bilanciamento tra l'accesso al lavoro dei professionisti, che è stato parzialmente sacrificato mediante la previsione della non conferibilità degli incarichi per provenienza politica, e l'imparzialità dell'azione amministrativa, che va assicurata anche nelle forme della mera "apparenza" di imparzialità. Tuttavia, l'estensione di questa garanzia preventiva anche ad ipotesi prive di qualsiasi percepibile collegamento con lo svolgimento di incarichi "politici" è estranea all'obiettivo perseguito dal legislatore delegante e, pertanto, non poteva essere introdotta dalla legge delegata.

10) Corte Costituzionale – sentenza 4 giugno 2024, n. 99 – Assegnazione temporanea del lavoratore nella regione di residenza della famiglia.

9

La Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42-bis, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui prevede che il trasferimento temporaneo del dipendente pubblico, con figli minori fino a tre anni di età, possa essere disposto «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa», anziché «ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore eserciti la propria attività lavorativa».

La sentenza ha innanzitutto chiarito che il trasferimento temporaneo dei dipendenti pubblici che siano genitori di figli minori di tre anni, proponendosi di favorire la ricomposizione dei nuclei familiari nei primissimi anni di vita dei figli nel caso in cui i genitori si trovino a vivere separati per esigenze lavorative, è chiaramente preordinato alla realizzazione dell'obiettivo costituzionale di sostegno e promozione della famiglia, dell'infanzia e della parità dei genitori nell'accudire i figli.

Proprio alla luce di una simile *ratio* dell'istituto, non risulta ragionevole – e quindi in contrasto con l'art. 3 Cost. – consentire il trasferimento temporaneo solo nella provincia o regione in cui lavora l'altro genitore: una simile limitazione non assicura, infatti, una tutela adeguata in favore di quei nuclei familiari in cui entrambi i genitori lavorano in regioni diverse da quelle in cui è stata fissata la residenza familiare. D'altronde, si tratta di un'ipotesi che nella realtà è divenuta sempre meno rara, anche alla luce delle trasformazioni che hanno investito sia le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative (attraverso le nuove tecnologie), sia i sistemi di trasporto.

In relazione a tali casi, appare pienamente rispondente alla finalità dell'istituto consentire almeno a uno dei genitori di lavorare, nel primo triennio di vita del figlio, in una sede che si trova nella regione o nella provincia in cui è stata fissata la residenza della famiglia e in cui è domiciliato il minore (ai sensi dell'art. 45, comma secondo, del codice civile).



Secondo la Corte costituzionale, un simile ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto dell'assegnazione temporanea, oltre a risultare coerente con la finalità di protezione della famiglia e di sostegno all'infanzia, risponde all'esigenza di preservare la più ampia autonomia dei genitori nelle scelte concernenti la definizione dell'indirizzo familiare.

11) Corte di Cassazione - Ordinanza n. 6468 del 23 gennaio 2024, Conseguenze della impropria fruizione dei permessi ex lege 104 /1992.

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza della Corte di Appello di L'Aquila con cui era stato rigettato il gravame avverso la pronuncia di prime cure con cui, nell'ambito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, era stato ritenuto legittimo il licenziamento disciplinare intimato "per assenza ingiustificata a seguito di anomali allontanamenti dal posto di lavoro, soprattutto in connessione con la fruizione di permessi ex lege n. 104/1992 in favore di genitori infermi". La Corte di Cassazione ha ribadito che l'utilizzo, da parte del lavoratore, dei permessi ex lege 104 per attività diverse dall'assistenza al familiare disabile, può costituire giusta causa di licenziamento, in quanto ciò viola le finalità per cui il beneficio è stato concesso. In particolare, la Suprema Corte ha rilevato come l'assenza dal lavoro e la fruizione dei permessi ex lege 104 debba essere correlata in modo diretto con l'assistenza alla persona disabile, non essendo possibile un utilizzo diverso del permesso. Quindi, il controllo del dipendente da parte del datore di lavoro risulta legittimo, anche se operato mediante l'utilizzo di agenti investigativi, incaricati di verificare eventuali comportamenti che possono configurare ipotesi penalmente rilevanti o integrare attività fraudolente.

12) Corte di Cassazione civile, sez. lav., sentenza 16 febbraio 2024, n.4279 - Ambiente lavorativo stressogeno non configurabile a mobbing, c.d. "danno da straining".

La Corte suprema ha censurato la sentenza della corte di appello, nella parte in cui aveva rigettato la richiesta di risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale da parte di una lavoratrice che aveva lamentato, in primo grado, comportamenti vessatori nei suoi confronti da parte del datore di lavoro. Secondo la corte, nella fattispecie di mobbing, è oramai consolidata la definizione di carattere giurisprudenziale secondo cui "è configurabile ... ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità continuata di comportamenti dannosi interni al rapporto di lavoro e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio nei confronti della vittima". Nel caso di specie, "la riscontrata assenza degli estremi del mobbing non fa venire meno la necessità di valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute dei lavoratori..." "è illegittimo che il datore di lavoro consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno fonte di danno alla salute dei lavoratori ..., lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute, cioè nociva, ancora secondo il paradigma di cui all'art. 2087 cod. civ.". La sentenza accogliendo il ricorso, riconosce la responsabilità datoriale, nel momento in cui il lavoratore o la lavoratrice subisce almeno "una sola azione ostile e stressante", venendo meno il carattere di continuità del mobbing e che tuttavia anche con azioni non ripetute nel tempo causano gravi disturbi psicosomatici.

13) Corte di Cassazione civile, Sez. I, sentenza 9 aprile 2024, n. 9442 Bigenitorialità: sì al graduale pernottamento del minore col padre.

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione ha stabilito, in tema di bigenitorialità, che i provvedimenti giudiziali che, a conclusione del giudizio di revisione delle condizioni di affidamento statuiscono - in via esclusiva o aggiuntiva - sulle modalità di frequentazione e visita dei figli minori,



sono ricorribili per cassazione ove impongano restrizioni suscettibili di ledere, nel loro protrarsi nel tempo, il diritto fondamentale alla vita familiare sancito dall'art. 8 CEDU.

Infatti, i tempi di permanenza dei minori presso il genitore non convivente devono di regola comprendere tutti i momenti della vita quotidiana del minore, anche se in misura proporzionalmente ridotta rispetto ai tempi di convivenza con l'altro genitore, e in essi vanno compresi i pernottamenti - salvo che si evidenzi uno specifico e attuale pregiudizio per il minore - in modo da consentire al genitore non convivente con il figlio di svolgere pienamente le sue funzioni di cura, educazione, istruzione, assistenza materiale e morale, in conformità alle condizioni del provvedimento di affidamento.

14) Corte di Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 16 aprile 2024, n. 10267 - Alla lavoratrice posta illegittimamente in CIG spetta il risarcimento del danno alla professionalità.

La Corte di Cassazione, con ordinanza del 16 aprile 2024, n. 10267 ha sancito che la responsabilità del datore di lavoro che lasci inattivo il lavoratore in violazione di disposizioni di legge o contrattuali è in ogni caso una conseguenza della violazione di norme che integrano il contratto di lavoro e, dunque, configura sempre una forma di responsabilità di natura contrattuale.

La Suprema Corte, con l'ordinanza in commento, affronta il tema delle conseguenze derivanti dall'uso improprio degli strumenti normativi predisposti per la gestione delle crisi aziendali. Nel dettaglio, la decisione in commento trae origine da una controversia sorta in relazione alla richiesta, avanzata da una lavoratrice, di risarcimento del danno alla professionalità per tutto il periodo di illegittima sospensione in CIG.

La Corte di Cassazione, confermando la decisione della Corte d'Appello di Bologna, ha ritenuto sussistente nel caso di specie un danno alla professionalità della lavoratrice derivante da un'inattività forzata. Nel dettaglio, a parere della Suprema Corte, la circostanza di non poter esercitare la propria prestazione professionale non lede solo l'immagine professionale, ma danneggia anche professionalmente il lavoratore, in quanto una inattività a lungo protratta nel tempo cagiona il depauperamento del patrimonio professionale e rende di conseguenza più difficoltosa la ricollocazione del lavoratore sul mercato del lavoro.

A supporto di tale orientamento, gli Ermellini hanno richiamato un loro stesso arresto di legittimità, la sentenza Cass. civ. n. 10/2002 (riferita a un lavoratore che era stato lasciato in condizioni di inattività per lunghissimo tempo). In tale pronuncia, la Suprema Corte aveva affermato che il comportamento datoriale non solo violava l'articolo 2103 c.c. ma era al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza.

Nel caso de quo, la Cassazione ha enunciato un concetto di lesione di un bene immateriale per eccellenza quale è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, ed ha ritenuto che tale lesione produca automaticamente un danno non economico ma comunque rilevante sul piano patrimoniale per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore, anche se determinabili necessariamente solo in via equitativa.



15) Corte di Cassazione, ordinanza 20 maggio 2024 n. 13934 fruizione dei permessi per Legge n.104/1992, per assistere un parente disabile, costituisce “fattore di rischio” di discriminazione nel lavoro.

Nel caso di specie la Corte di cassazione ha annullato con rinvio ad altro collegio dei giudici di merito, la sentenza di secondo grado, affermando il principio secondo cui da parte del datore di lavoro è stata posta in essere “la disparità di trattamento” nei confronti della lavoratrice vittima, per aver subito il trattamento sfavorevole rispetto ad altri lavoratori che si trovavano nella medesima circostanza di assistenza di un familiare disabile, fruendo dei permessi per legge n.104/1992 e per tale motivo era stata licenziata. La corte ha rilevato che tale condotta è riconducibile al divieto di discriminazione diretta secondo l’art.2 co.2, lett.a) della direttiva UE del 27 novembre 2000, n.78 “sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all’art. 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga” - D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216. Per tale motivo la Corte, rilevando che la condizione di disabilità non essendo riferito in via esclusiva al lavoratore disabile, ma, si estende anche a coloro che per legge assistono, costituisce in circostanza del “licenziamento”, fattore di rischio di discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

16) Corte di Cassazione - Ordinanza n. 14818 del 28 maggio 2024 Corretta individuazione del momento di decorrenza della prestazione di lavoro e del computo dell’orario di lavoro.

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza con cui la Corte d'appello di Roma aveva dichiarato il diritto dei lavoratori appellanti alla retribuzione di 5 minuti giornalieri quale tempo effettivo di lavoro, dalla timbratura del cartellino al tornello posto all'ingresso al completamento della procedura di log on e di 5 minuti giornalieri quale tempo effettivo di lavoro dal completamento della procedura di log off fino alla timbratura del cartellino al tornello all'uscita ed ha condannato il datore di lavoro a pagare le retribuzioni corrispondenti al tempo di lavoro che non era stato retribuito in forza di un regolamento aziendale dichiarato illegittimo. Secondo la Corte, infatti, detto regolamento si poneva in contrasto con il principio secondo cui "ai fini della misurazione dell'orario di lavoro, l'art. 1, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 66 del 2003 attribuisce un espresso ed alternativo rilievo non solo al tempo della prestazione effettiva ma anche a quello della disponibilità del lavoratore e della sua presenza sui luoghi di lavoro”.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

17) Corte EDU, sez. III, sent. 19 marzo 2024, ric. n. 15284/19 - La Corte di Strasburgo sul diritto del personale di polizia maschile ad usufruire del congedo parentale.

La questione sottoposta all’esame della Corte contro la Federazione Russa concerne l’asserita violazione della norma convenzionale che impone il divieto di discriminazioni (art. 14 CEDU), in combinato disposto con l’art. 8, in virtù della differenza esistente tra poliziotti di sesso maschile e femminile nella fruizione del diritto al congedo parentale. A tal riguardo, richiamandosi ai principi già enucleati in una precedente decisione, la Corte ribadisce che, rispetto al congedo parentale e alle indennità di congedo parentale, gli uomini si trovano in una situazione paragonabile a quella delle donne. Infatti, a differenza del congedo di maternità, destinato a consentire alla donna di riprendersi dal parto e di allattare il bambino qualora lo desideri, il congedo parentale e le indennità di congedo parentale si riferiscono al periodo successivo e mirano a consentire al genitore interessato di restare a casa per prendersi cura personalmente di un neonato. Pur consapevole delle differenze che possono esistere tra la madre e il padre nel rapporto con il bambino, la Corte ritiene che gli uomini e le donne



debbano essere “similmente collocati” nel loro ruolo di cura del bambino durante il periodo corrispondente al congedo parentale. Nel caso di specie, la Corte rileva che, a differenza della completa esclusione del personale militare maschile dal diritto al congedo parentale, la legge russa prevede che il personale di polizia maschile abbia il diritto di richiedere il congedo parentale soltanto se i suoi figli vengono lasciati privi delle cure materne per ragioni oggettive, mentre le donne poliziotto hanno diritto incondizionatamente a tale congedo. In proposito, esaminata già in precedenza questa differenza di trattamento tra il personale di polizia maschile e quello femminile, la Corte già allora era giunta alla conclusione che essa non fosse oggettivamente e ragionevolmente giustificata ai sensi dell’articolo 14 della Convenzione. Parimenti, nella causa oggetto del presente giudizio, la Corte ritiene che la differenza di trattamento tra poliziotti e poliziotte nel godimento del diritto al congedo parentale non possa essere considerata ragionevolmente e oggettivamente giustificata. Non esisteva infatti alcun ragionevole rapporto di proporzionalità tra lo scopo legittimo di preservare l’efficacia operativa della polizia e la contestata differenza di trattamento. La Corte conclude quindi che questa differenza di trattamento, di cui il ricorrente è stato vittima, costituisce una discriminazione fondata sul sesso, integrando così una violazione dell’articolo 14 della Convenzione in combinato disposto con l’articolo 8.

18) Corte di Giustizia dell’Unione Europea – CGUE, Terza Sezione, 16 maggio 2024, C-27/23 - La Corte di Giustizia si pronuncia in tema di parità di trattamento.

L’articolo 45 TFUE e l’articolo 7, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all’interno dell’Unione, devono essere interpretati nel senso che: essi ostano alla normativa di uno Stato membro in forza della quale un lavoratore non residente non può percepire un assegno familiare connesso all’esercizio, da parte sua, di un’attività subordinata in tale Stato membro per un minore collocato in affidamento presso di lui con decisione giudiziaria e di cui egli assume la custodia, mentre un minore che è stato oggetto di affidamento giudiziario e residente in detto Stato membro ha il diritto di percepire tale assegno, che è versato alla persona fisica o giuridica investita della custodia del minore in questione. La circostanza che il lavoratore non residente provveda al mantenimento del minore collocato in affidamento presso di lui può essere presa in considerazione nell’ambito della concessione di un assegno familiare a un simile lavoratore per un minore collocato in affidamento presso il suo nucleo familiare solo se la normativa nazionale applicabile prevede una condizione del genere per la concessione di detto assegno ad un lavoratore residente investito della custodia di un minore collocato in affidamento presso il suo nucleo familiare.

ALTRE NOTIZIE

A) Corte dei Conti, Deliberazione n. 62 del 13 maggio 2024 sulla valutazione della performance degli statali.

Si segnala l’indagine programmata da apposita Sezione della Corte dei Conti intitolata “Segnalazioni inviate alla Corte dei conti dagli OIV e istituti di premialità riconosciuti al personale dipendente”.

La stessa è tesa a delibare le segnalazioni pervenute dagli Organismi Indipendenti di Valutazione e, contestualmente, a sottoporre ad analisi le premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali al personale alle loro dipendenze, onde verificare l’effettività del sistema di misurazione e valutazione della performance, come delineato dal decreto legislativo n. 150/2009.



La disamina delle segnalazioni e delle premialità riconosciute dalle Amministrazioni centrali, nell'orizzonte temporale 2020-2022, è mezzo al fine del vaglio critico dello stesso sistema di misurazione e valutazione della performance nel comparto pubblico.

Corte dei conti I Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato | Delib. n. 62/2024/G

B) Consiglio dei Ministri – seduta n. 84 del 4 giugno 2024, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2022/431, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

Le nuove norme hanno il fine di ricomprendere le sostanze tossiche per la riproduzione tra quelle a rischio per la salute dei lavoratori. In particolare, i principali ambiti di intervento concernono: l'individuazione e la valutazione dei rischi; l'esclusione o riduzione dell'esposizione (con la previsione di relativi valori limite); le informazioni da fornire all'autorità competente; le misure per i casi, prevedibili o non prevedibili, di aumento dell'esposizione; l'accesso alle zone di rischio; le misure igieniche e di protezione individuale; l'informazione e la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nonché la consultazione e partecipazione degli stessi; la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti; la conservazione della documentazione.

Inoltre, il provvedimento apporta, alla normativa vigente, le modifiche necessarie ad assicurare la corretta applicazione della direttiva (UE) 2022/431, in conformità al Piano europeo di lotta contro il cancro del 3 febbraio 2021, attraverso la previsione di obblighi specifici del datore di lavoro, anche in materia di formazione o informazione e aggiorna l'attuale sistema di sorveglianza sanitaria.

C) Consiglio dei Ministri – seduta n. 84 del 4 giugno 2024 - Lavoro in sanità: detassazione degli straordinari per il personale sanitario.

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 84 del 4 giugno 2024, ha approvato un decreto-legge che introduce misure per la riduzione dei tempi delle liste d'attesa e per garantire le prestazioni sanitarie. Tra le previsioni incluse nel decreto, per quanto riguarda la materia lavoro, è inclusa una norma che introduce un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali, che riduce al 15% il prelievo tributario sulle retribuzioni percepiti dal personale sanitario a titolo di straordinario svolto nell'ambito dei piani di riduzione delle liste d'attesa a seguito dell'entrata in vigore del decreto.

D) Inclusione sociale e lavorativa: con gli Sportelli Lavoro di ANMIL dedicati alle persone con disabilità basta un click.

L'Associazione Nazionale dei Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro (ANMIL, <https://www.anmil.it/>) è un ente morale con personalità giuridica di diritto privato nato nel 1943, che, ai sensi del D.P.R. 31 marzo 1979, ha il compito di tutelare le vittime di infortuni sul lavoro e le vedove e gli orfani dei caduti, promuovendo il miglioramento della normativa in materia di infortuni sul lavoro e di reinserimento lavorativo, e offrendo servizi di sostegno personalizzati in campo previdenziale ed assistenziale.

L'Associazione, inoltre, attraverso la sua Sede Centrale, a Roma, e 21 sedi regionali, 105 Sezioni provinciali, 200 Sottosezioni e 500 tra Delegazioni comunali e fiduciariati, svolge campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su questi temi, con particolare riferimento alla prevenzione degli infortuni, alle politiche per la sicurezza e alla inclusione dei portatori di disabilità.



A quest'ultimo proposito, ANMIL riporta che in Italia, nonostante i concreti passi in avanti registrati in questa materia, il percorso delle persone con disabilità nel mondo del lavoro è ancora tortuoso e che il tasso di disoccupazione (24,9%) è molto più alto rispetto a quello del resto della popolazione (16,6%), con un rischio di povertà o esclusione sociale ancora più alto (28,4% contro il 18,4%). Disparità che colpiscono in particolar modo le donne con disabilità, che registrano un tasso di disoccupazione pari anche al 34,4%.

Per contrastare queste disuguaglianze e costruire una società più inclusiva, ANMIL ha creato gli "Sportelli Lavoro": una rete di supporto a portata di click, dedicata a favorire l'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità e che svolge, a loro beneficio, attività di supporto e di avvicinamento al mercato del lavoro, con particolare attenzione agli invalidi del lavoro, ai tecnopatici e alle persone con disabilità. A tutto ciò si aggiunge una serie di servizi di supporto gratuiti online, che vanno dalla redazione o revisione del Curriculum Vitae con tutor dedicati, alla partecipazione a gruppi di orientamento e ricerca attiva del lavoro attraverso la selezione delle offerte più idonee, o attraverso consulenze su come presentarsi a un colloquio, ecc.

Più nello specifico, l'interazione tra utente e Associazione prevede un percorso strutturato come segue:

- accoglienza e accesso al servizio attraverso un primo colloquio conoscitivo mirato a comprendere le esigenze e/o le aspirazioni dell'utente;
- colloquio specialistico e bilancio delle competenze, tesi a valutare le competenze acquisite e elaborare un profilo personalizzato del beneficiario;
- consulenza per l'individuazione di percorsi formativi personalizzati sulla base delle caratteristiche individuali e mirati a facilitare l'acquisizione di nuove competenze o l'accrescimento di quelle già possedute;
- consulenza di orientamento per la ricerca attiva del lavoro attraverso l'individuazione dei migliori strumenti e strategie per presentare e concludere positivamente le candidature alle posizioni lavorative desiderate.

L'interazione tra operatore e utente si svolge attraverso la compilazione di schede virtuali e colloqui telefonici, che garantiranno a ciascun utente un supporto costante e su misura, cosicché gli Sportelli Lavoro riescono a garantire inclusività geografica, flessibilità e autonomia nella gestione dei propri profili e percorsi da parte degli utenti, facilitando, in tal modo, la realizzazione di pratiche di inclusione sociale e lavorativa personalizzate.

E) Articolo de "il Sole 24Ore" del 15 maggio 2024 "Molestie sul lavoro, subite da 7 donne su 10. In aumento tra le manager. Molestie sul lavoro, subite da 7 donne su 10. In aumento tra le manager - ilSole 24ORE

F) Analisi HAYS Italia sulla soddisfazione dei lavoratori su 12 Paesi Italia agli ultimi posti, Repubblica Ceca e Romania i più soddisfatti, anche per gli stipendi Analisi HAYS Italia sulla soddisfazione dei lavoratori su 12 Paesi.

G) La ricerca della Banca Mondiale (Report WBL 2024 scaricabile) dell'Italian Institute for Positive Organization (iipo) Women, Business, and the Law 2024 - IIPO



H) Il Parere del Comitato Unico di Garanzia negli Atti dei Datori di Lavoro Pubblici sottoposti all'Esame del Comitato - di Franco Monopoli*.

Per comprendere la natura giuridica del Parere del Comitato Unico di Garanzia (CUG) occorre ricostruire la sua corretta imputazione tecnico giuridica nel sistema delle procedure amministrative poiché il Comitato è chiamato ex Lege ad esprimere un parere "obbligatorio ma non vincolante" sugli atti sottoposti al suo esame dall'amministrazione procedente. Il parere "obbligatorio ma non vincolante" è reso da un organo dell'Amministrazione Consultiva, quale è il CUG che, grazie ad un approccio olistico viene disatteso dalle PP.AA. fino ad essere relegato a un mero ossimoro amministrativo tanto che, non essendo vincolante lo si supera a piè pari ritenendosi un inutile appesantimento istruttorio, come talvolta è considerato orpello il CUG stesso, residuo arcaico di una stagione consociativa superata nel mondo del lavoro pubblico anche in ragione dell'origine degli Enti Bilaterali, quali erano i Comitati delle Pari Opportunità ed altri unificati dall'art. 57 del TUPI.

Una questione "latebrosa" - questo è il termine che Agostino di Ippona - Dottore della Chiesa - usa per indicare tutto ciò che nasconde qualcosa. Come nella Lettera Rubata di Edgar Alan POE, che è sotto gli occhi di tutti, ma mirabilmente occultata perché collocata in modo da non essere vista, perché troppo visibile, e che mutata la prospettiva, riappare nello stupore generale della sua invisibilità.

È qui di nascosto, ma più esattamente dovremmo dire ignorato, è il concetto stesso di parere obbligatorio ma non vincolante cioè quel parere la cui acquisizione è prescritta dalla legge a pena di illegittimità del provvedimento e che l'amministrazione procedente deve richiedere anche laddove sia riferibile a procedimenti amministrativi identici ad altri già conclusi e in costanza dei quali si era già ottenuto il parere dovuto. Il tratto distintivo dei pareri obbligatori risiede nella coazione alla richiesta dell'organo attivo, priva di spazi liberi nell'an, ferma restando l'assenza di vincoli di contenuto (del quid o quomodo). Dai pareri obbligatori vanno enucleati i pareri "vincolanti", che ricorrono quando l'organo di amministrazione attiva è obbligato, oltre che alla richiesta, a conformarsi ad essi. In tal caso si evidenzia tradizionalmente la partecipazione dell'organo "consulente" alla fase decisoria (si parla infatti di "atto complesso"); in realtà, residua un sia pur limitato spazio operativo di autonomia dell'organo richiedente, che a fronte di parere non condiviso può decidere di non emanare l'atto alla cui adozione il parere vincolante è preordinato.

Ripristinato il corretto quadro ermeneutico del parere si può riprendere la trattazione del tema. Le sempre più pressanti esigenze di ottimizzare l'azione amministrativa e di erogare idonei e soddisfatti servizi alla collettività è sovente fonte di discriminazioni di genere, abusi, vessazioni e molestie a lavoratori e lavoratrici, di qui da circa un ventennio leggi, decreti, direttive ministeriali e Ccnl hanno previsto organismi interni di tutela, codici di condotta e buone prassi al fine di addivenire ad un sano ambiente di lavoro.

La natura di parere obbligatorio del CUG

Ricostruita in termini soggettivi la natura giuridica del Comitato, che è sistematicamente riconducibile agli organi collegiali della Pubblica Amministrazione si può completarne l'analisi, descrivendone le funzioni amministrative proprie da cui emerge inequivocabilmente che i pareri emessi dai CUG hanno carattere obbligatorio, seppur non vincolante, in quanto espressivo di funzioni legalmente tipizzate. Non è invece in alcun caso sostenibile che l'attività consultiva dei CUG possa considerarsi come una resa di pareri facoltativi, poiché tale ultima evenienza si realizzerebbe solo quando la richiesta dell'atto consultivo da parte dell'amministrazione decidente non fosse imposta dalla legge. A sostegno di tale



tesi della inderogabilità delle norme relative ai CUG, va osservato come le Linee guida, specificando e predeterminando le modalità e i casi in cui sia necessaria la consultazione del comitato (in particolare, che il medesimo vada invitato al preventivo consulto ogni qualvolta si debbano adottare atti interni nelle materie di sua competenza; soprattutto quando questi comportino atti organizzativi e datoriali di carattere unilaterale, dove non possono intervenire accordi con le OO.SS. e con le RSU) ricordano i regolamenti, in quanto, come questi ultimi, contengono norme dirette a disciplinare in via generale ed astratta la fattispecie individuata dalla norma primaria, della quale sono completamento e integrazione.

Nel caso di specie, le linee poste con la Direttiva 4 marzo 2011 realizzano il dettato dell'art. 57 del d. lgs. n. 165/2001. Poiché l'art. 2 comma II del decreto attribuisce espressamente carattere imperativo alle disposizioni in esso contenute, si potrebbe essere tentati di considerare tali anche le norme dettate dalle linee guida; invero, tale estensione potrebbe limitarsi alla sola norma che ha attribuito la competenza alla loro emanazione. Può invece essere rilevato il loro carattere imperativo, trattandosi di disposizioni indirizzate a pubblici dipendenti, che prevedono, inoltre, conseguenze e sanzioni per la loro mancata attuazione.

L'omessa richiesta del parere del CUG

In particolare, nel silenzio delle linee guida ministeriali, le sanzioni per l'omesso parere del CUG devono essere riprese dalla disciplina generale contenuta nella legge sul procedimento amministrativo del 1990, segnatamente con riferimento all'annullabilità ed alla nullità degli atti amministrativi, adottati in difetto del dovuto parere dell'organo a ciò deputato. Nel caso di specie, alla luce dell'art. 21 octies comma I della citata legge n. 241/1990, richiamando altresì la tassonomia delle funzioni del CUG, si osserva che gli atti di (ri)organizzazione dell'amministrazione e gli atti di pianificazione-programmazione, se emanati omettendo l'acquisizione del parere del CUG, sono passibili di illegittimità e pertanto annullabili in base parametro del vizio di violazione di legge. Inoltre, la patologia di tali atti può verificarsi anche sotto il profilo di altro vizio invalidante, ossia quello dell'eccesso di potere, nella figura sintomatica del deficit di istruttoria, allorquando, senza giustificato motivo, si addivene al varo di regolamenti e provvedimenti decisori e definitivi, senza che sia stata condotta una completa ed esaustiva indagine procedimentale.

Obbligo di motivazione degli atti a contenuto difforme dal parere del CUG

Pertanto, quantunque sia vero che il parere del CUG sia obbligatorio ma non vincolante, per principio generale sotteso ad eminenti ragioni di trasparenza amministrativa, qualora l'ente decidente si discosti dall'atto di opinione espresso da tale organo consultivo, esso è tenuto a motivare le ragioni del non accoglimento del parere medesimo; ciò poiché gli atti interni, come le circolari e le direttive, seppur privi di valenza regolamentare, producono un principio di vincolo dal quale è possibile discostarsi (ad es. perché repute contra legem) solamente motivandone adeguatamente e puntualmente le ragioni di tale scelta. Similmente, valgono tutte le altre considerazioni riferibili all'attività amministrativa a carattere unilaterale svolta dai CUG (cd. Attività autoritativa jure imperi di macro-organizzazione) che, come tale è sindacabile innanzi al giudice amministrativo.

Validità dei contratti collettivi integrativi di lavoro

Per quanto concerne cd. "attività more gestionis" di micro-organizzazione, le conseguenze sanzionatorie per l'omissione del parere obbligatorio dei CUG, potrebbero riverberarsi anche nella sfera dei rapporti negoziali dell'amministrazione, più propriamente in quella della contrattazione collettiva integrativa. In tal senso, l'inadempimento incorrerebbe nell'ipotesi prevista dall'art. 1418



comma I del Codice civile, il quale prevede la nullità degli atti privatistici per violazione delle norme imperative e la loro conseguente sindacabilità innanzi al giudice ordinario.

Ulteriori conseguenze della mancata richiesta di parere

Le problematiche appena descritte non investono solo la legalità e impugnabilità dei provvedimenti emessi o da emettere, ma investe altresì altri delicati aspetti legati alla correttezza, alla coerenza e alla opportunità dell'azione amministrativa. Si osserva, in particolare, che, quando l'istruttoria amministrativa è scarna o incompleta per la mancata acquisizione di valutazioni che potevano essere espresse in sede di rilascio di parere obbligatorio, ne risente anche la qualità, la pregevolezza e la virtuosità delle determinazioni assunte, con evidente vulnus per il buon andamento dell'azione amministrativa. Né può addursi a giustificazione della mancata richiesta di rilascio di parere, la necessità di accelerare e velocizzare la conclusione dei procedimenti e regolamenti, in quanto l'esigenza di speditezza del fare amministrativo non può andare a detrimento delle garanzie di legge, poste a presidio del pubblico interesse e di un equilibrato rapporto tra uffici.

Infine, si deve ricordare che le suddette carenze appaiano rilevanti per la sussistenza di aspetti e profili di responsabilità dirigenziale e di valutazione della performance del management e degli uffici di più stretta collaborazione, ove concorrenti nell'omissione.

Il parere CUG come strumento utile alla buona fede e correttezza delle amministrazioni

Ma in che termini si deve articolare, la prospettazione di un parere del Comitato Unico di Garanzia, quale strumento di controllo della discrezionalità del datore nelle materie che riguardano la dignità, la salute e la libertà dei lavoratori, perché impatti efficacemente nelle suddette materie. Nel settore pubblico contrattualizzato i rapporti di lavoro sono disciplinati dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, del Libro V del Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel D.Lgs. 165/2001 (art.2, comma II), tra le quali si possono in questa sede segnalare quelle dettate in materia di mansioni (v., rispettivamente, l'art.2103 c.c. e l'art.52 D.lgs. 165/2001). La legge 20/5/1970, n°300, e successive modificazioni e integrazioni (c.d. statuto dei lavoratori) si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti (art.51, comma II, D. Lgs. 165/2001). I rapporti di lavoro sono regolati contrattualmente e le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi (artt.2, comma III, e 45, comma II, D. Lgs. 165/2001). Disciplinati da norme di diritto pubblico rimangono gli aspetti relativi alla c.d. macroorganizzazione: le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive (art.2, comma I, D. Lgs. 165/2001). Il potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro pubblico è in primo luogo, vincolato al rispetto (non solo dell'art.97 Cost., delle leggi sull'amministrazione e di quelle sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa; non solo degli atti organizzativi di cui all'art.2, comma I, D. Lgs. 165/2001; non solo delle prescrizioni contenute nei contratti collettivi, ma anche) delle specifiche finalità sopraricordate. Sono limiti generali al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, tra gli altri, il divieto di atti discriminatori, il divieto di indagini sulle opinioni, il divieto di atti diretti ad impedire l'esercizio dei diritti dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro, gli obblighi di protezione della persona del lavoratore desumibili dall'art.2087 c.c. e dalla legislazione speciale. Sono limiti specifici, si è ugualmente detto, quelli espressamente previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i singoli istituti del rapporto di lavoro. Nell'antica Roma



la Fides era oggetto di culto, fatto risalire a Numa Pompilio, e veniva celebrata con cerimonie che prevedevano l'uso della mano destra avvolta in fasce, tanto da divenire consueto il fidem obstringere con la stretta delle mani destre. La Fides publica dava forza vincolante agli impegni contrattuali stipulati mediante atto pubblico, il quale veniva garantito dalla forza della garanzia statale. La bona Fides diveniva quindi concetto che esprimeva l'affidamento generalizzato nei

riguardi di una città, dei suoi magistrati, dei suoi cittadini, facendo nascere un concetto di correttezza nei rapporti commerciali che reggeva il mondo del commercio. Sono "limiti interni" quelli desumibili dai principi di correttezza e buona fede di cui agli artt.1175 e 1375 c.c.; clausole generali, queste, che si rivelano utili "soprattutto in relazione a certe zone franche di esercizio del potere direttivo, tali perché carenti di una disciplina legale (o contrattuale) espressa.

Al riguardo è stata proposta la seguente elencazione: a) esecuzione di prestazioni non previste, volte, come detto sopra, a salvaguardare un'utilità di controparte quando ciò non comporti un apprezzabile sacrificio: ad esempio, il venditore deve prestarsi a quanto necessario per correggere un errore nei dati catastali dell'immobile venduto; b) modifiche del proprio comportamento: ad esempio, l'obbligo di astenersi da un'osservanza di regolamenti e prescrizioni da parte del prestatore di lavoro talmente stretta da diventare ostruzionistica e da rendere così inutilizzabile la prestazione lavorativa; c) tolleranza delle modifiche di comportamento della controparte: ad esempio, la prestazione contrattuale viene eseguita in luogo diverso da quello previsto nei patti, ma ugualmente utile ed agevolmente accettabile per il creditore; d) obbligo di avvisi: ad esempio, il creditore che riceve un assegno in pagamento privo di firma per svista del debitore, è obbligato a segnalare la mancanza a quest'ultimo; oppure l'avvocato incaricato di una determinata azione, deve avvisare il cliente dell'inutilità, se ritenuta, dell'incarico affidatogli; e) esercizio di poteri discrezionali: esso deve essere svolto in modo tale da non aggravare l'utilità della controparte compatibilmente con il perseguimento dell'interesse proprio per il quale il potere è conferito. Un esempio di tale ultimo caso può trarsi proprio dall'esercizio dei poteri disciplinari nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato: "non bisogna abusare del potere" (disciplinare) "per sacrificare l'interesse del dipendente oltre quanto sia richiesto dall'infrazione commessa". Ciò si può ritenere avverarsi quando nei confronti di un dipendente si adotti un provvedimento di massima severità mai usata nei confronti di altri dipendenti in casi analoghi, oppure quando la sanzione sia inflitta in modi più penosi o offensivi del necessario (si fa riferimento alla categoria giurisprudenziale del così detto licenziamento ingiurioso), ecc. Infine, merita di essere ricordato che, a proposito della definizione del principio di correttezza, viene ritenuto anche che la valutazione del rispetto di esso si debba compiere alla stregua dei costumi del traffico e dei valori obiettivi riconosciuti dall'ordinamento, fra i quali assumono un significato primario quelli espressi dalla Costituzione.

Si noti, da ultimo, come il principio di correttezza in giurisprudenza sia richiamato sovente in modo congiunto al principio di buona fede, in senso oggettivo, come endiade, col significato di norma di comportamento e con il richiamo, normalmente, ai generali articoli 1175 e 1375, Codice civile. Buona fede e correttezza, allora, possono essere invocate come un limite interno all'esercizio dei poteri del datore di lavoro, ovvero come criteri atti a verificare che quei poteri non siano esercitati in maniera arbitraria o irrazionale, bensì in coerenza con la funzione per la quale essi sono riconosciuti dall'ordinamento". L'indagine sulla coerenza tra esercizio del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro pubblico e la funzione per la quale tale potere è riconosciuto non può non tener conto del fatto che, ai limiti specifici propri di ciascun istituto (ad es. le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" per il trasferimento), si accompagnano quelli che discendono dalla non libertà dei fini in concreto perseguibili, ovvero dalla necessità (legislativamente imposta) che



determinazioni organizzative e misure per la gestione dei rapporti di lavoro siano in ogni caso dirette ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma I, D. Lgs.165/2001 (e, per implicito, quelli di cui all'art.97 Cost.) e ad assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. Il potere amministrativo di emanare atti organizzativi ex art.2, comma I, D. Lgs. 165/2001 è dato a fini di effettiva "riorganizzazione" e per l'attuazione dei principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione di cui all'art.97 Cost., come specificati dall'ordinamento giuridico (art.1 legge 241/1990 e s.m., art.1, comma I e II, comma I, seconda parte, D. Lgs. 65/2001, etc.).

Usare un atto organizzativo per premiare o punire dirigenti e dipendenti in luogo degli strumenti (e con le garanzie procedurali) all'uopo previsti dalla legge e dai contratti collettivi integra gli estremi dell'eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento; atto illegittimo, censurabile dal giudice amministrativo che venga adito per la tutela di interessi legittimi e censurabile ai soli fini della sua disapplicazione e ricostruzione del fatto o del rapporto come se l'atto organizzativo non esistesse, dal tribunale ordinario in funzione di giudice del lavoro, dovendo i tribunali applicare "gli atti amministrativi ed i regolamenti generali e locali in quanto siano conformi alle leggi" (art.5 legge 20/3/1865, n°2248, All. E; art.63 D. Lgs. 165/2001). Le determinazioni organizzative (e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro) sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro (art.5, comma II, D. Lgs. 165/2001; art.89, comma VI, T.U. Enti Locali). Le stesse devono essere assunte "al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma I, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa" nel rispetto delle leggi e degli atti organizzativi. Esse sono altresì soggette ai limiti generali (ad es. divieto di atti discriminatori), a quelli specifici (dettati per ciascun istituto dalla legge e dai contratti) e a quelli derivanti dal rispetto dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice civile. Usare determinazioni organizzative per premiare o punire dipendenti (in luogo degli strumenti e delle garanzie procedurali a tale scopo previsti dalla legge e dai contratti collettivi) costituisce cattivo esercizio del potere organizzativo datoriale, censurabile con ricorso al Tribunale ordinario in funzione di giudice del lavoro previo esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

Una recente sentenza (33964/2023) della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha statuito che anche in fase di selezione del personale di candidati esterni per un certo incarico, secondo una disciplina paritetica di diritto privato, non si sottrae al controllo di legittimità nella conduzione delle operazioni di scelta, sotto il profilo del rispetto dei parametri di correttezza e buona fede, con riferimento, tra le altre ipotesi, al rispetto di regole procedurali fissate dalla stessa P.A. per tali operazioni, di eventuali prassi consolidate rispetto alle quali emergano deviazioni manifestamente ingiustificate o, ancor più, all'adozione di comportamenti indebitamente discriminatori. In estrema sintesi, la PA anche nell'ambito del procedimento relativo a contratti di lavoro - in cui la parte di "selezione" è da ritenersi equivalente ad atto endoprocedimentale - non può essere ritenuta titolare di un agire discrezionale e insindacabile, ed anche nelle selezioni deve attenersi ai principi di cui all'articolo 1 della legge 241/90, che travalicano i confini della cornice di principi "del procedimento" amministrativo e che invece più propriamente devono ispirare l'agire complessivo della Pubblica Amministrazione e i Comitati Unici di Garanzia nel ruolo che la legge affida il corretto agire delle PP.AA. Da questa breve disamina emerge un fatto: le norme che disciplinano il parere del CUG non sono effettive pertanto occorre elaborare una strategia ermeneutica che ne ripristini l'effettività e risolva il corto circuito istituzionale così creatosi.

L'auspicata effettività della resa dei pareri dei CUG



Nella Teoria Generale del Diritto come esposta da Hans Kelsen, “il diritto vale soltanto come diritto positivo, e cioè come diritto posto” pertanto, l'ordinamento giuridico è effettivo solo se “applicato e osservato” ed il diritto positivo “deve essere effettivo, ossia realmente applicato e osservato” sia “entro un ambito territoriale circoscritto, come il diritto statale”, sia “al di sopra di ogni confine territoriale, come il diritto internazionale”. La cultura giuridica italiana propende per la ricostruzione della necessità come fonte-fatto che si affiancherebbe alle fonti formali di normazione giuridica in ossequio alla natura primigenia del principio di effettività. Con l'affermazione secondo cui il diritto è quello che ha la forza di divenire e di imporsi come diritto positivo, il giurista Santi Romano intende dire che qualora le norme formalmente approvate "sulla carta", non risultino anche concretamente applicabili, non si può parlare di diritto in senso sostanziale. Per ripristinare l'effettività del parere del CUG occorre ricorrere al concetto di eterogenesi dei fini coniugando due esigenze: lo scopo del datore di lavoro di rendere più efficace e produttivo l'andamento degli uffici favorendo il benessere organizzativo e lo scopo delle lavoratrici e dei lavoratori “soddisfatti “ perché consapevoli dell'equilibrio sostanziale dei propri diritti e doveri conseguito con Comitati Unici di Garanzia che assicurino il contemporaneo perseguimento dei due scopi, attraverso l'effettivo esercizio della funzione consultiva assegnatagli dalla legge che li ha istituiti.

I) Dispositivo dell'art. 2087 Codice Civile - Breve commento all' articolo 2087 del codice civile: Tutela delle condizioni di lavoro – di Enrico Ciliento.

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. (Cost. 37, 41).

Breve commento all' articolo 2087 del codice civile: Tutela delle condizioni di lavoro

L'articolo 2087 del codice civile rappresenta un pilastro fondamentale nella tutela dei lavoratori, sancendo l'obbligo gravante sul datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti.

Obblighi del datore di lavoro:

La norma impone al datore di lavoro di:

- * Valutare i rischi: Identificare e stimare i pericoli connessi alle attività lavorative, considerando le caratteristiche specifiche del lavoro, l'esperienza e le conoscenze tecniche.
- * Adottare misure di sicurezza: Implementare misure adeguate per eliminare o ridurre i rischi individuati, fornendo dispositivi di protezione individuali e collettivi, formando e istruendo i lavoratori sui rischi e sulle corrette procedure di lavoro.
- * Aggiornare le misure di sicurezza: Adeguare costantemente le misure di sicurezza all'evolversi dei rischi e alle innovazioni tecnologiche.
- * Garantire ambienti di lavoro salubri: Mantenere gli ambienti di lavoro salubri, igienici e adeguati alle esigenze lavorative.
- * Soprintendere alla sicurezza: Sorvegliare l'applicazione delle misure di sicurezza e vigilare sul comportamento dei lavoratori.

Natura della responsabilità:



La responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2087 è di natura sia contrattuale che extracontrattuale.

- * Contrattuale: Sorge dall'obbligo di diligenza che il datore di lavoro assume nei confronti dei lavoratori in forza del contratto di lavoro.
- * Extracontrattuale: Sorge nei confronti di terzi che subiscono danni a causa di negligenza o violazione delle norme di sicurezza da parte del datore di lavoro.

Conseguenze di una violazione:

L'inosservanza dell'articolo 2087 da parte del datore di lavoro può comportare diverse conseguenze:

- * Risarcimento del danno: Il lavoratore che ha subito un infortunio o una malattia professionale a causa della violazione delle norme di sicurezza può richiedere il risarcimento del danno al datore di lavoro.
- * Sanzione penale: Il datore di lavoro può essere soggetto a sanzioni penali in caso di violazione delle norme antinfortunistiche.
- * Sospensione o cessazione dell'attività: In caso di gravi violazioni, l'autorità competente può disporre la sospensione o la cessazione dell'attività lavorativa.

Giurisprudenza:

La giurisprudenza ha ampiamente interpretato l'articolo 2087, precisando i contenuti e l'estensione degli obblighi del datore di lavoro. In particolare, è stato sottolineato il carattere di generica clausola di sicurezza della norma, che impone al datore di adottare tutte le misure necessarie a tutela dei lavoratori, anche quelle non espressamente previste dalla legge o dai regolamenti.

L'articolo 2087 del codice civile rappresenta un principio fondamentale per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La sua attuazione richiede un impegno costante da parte dei datori di lavoro, che devono adottare un approccio proattivo e responsabile nella gestione dei rischi lavorativi.

Questa rassegna è stata curata da Daniela Cervigni (CUG Ministero Salute), Fabio Prasca (CUG ASI), Maria Vincenza Guarini (CUG MEF), Luisa Santoro (CUG ASI), Enrico Ciliento (CUG Agenzia Entrate), Giuseppe Leo (CUG Regione Sicilia), Franco Monopoli (CUG INPS) e Laura Barnaba (CUG MIT).