



LA SOLIDARIETÀ COME CITTADINANZA



Quest'anno cade il 75esimo compleanno della nostra Carta costituzionale e mai come oggi appare importante riconoscerne la vitalità e la capacità di parlare all'attualità.

L'articolo 2 della Costituzione si apre dicendo "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo", e prosegue così, "richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale". Secondo Gherardo Colombo la solidarietà è l'elemento su cui poggiano i nostri diritti, perché "se non esiste coesione sociale non possono esistere diritti." Colombo, giurista e scrittore, nonché già magistrato, è impegnato da anni nella diffusione della cultura della legalità, svolgendo un lavoro essenziale nella diffusione di ideali di legalità e giustizia nelle scuole, dove tiene incontri e seminari per i giovani di tutta Italia.

E sono proprio i giovani che hanno risposto con grandissimo slancio alle richieste di aiuto arrivate dalle terre romagnole flagellate dalle alluvioni. La scesa in campo di migliaia di giovani volontari e volontarie che hanno anteposto senza pensarci troppo il bene della comunità al proprio, riverbera la pratica della solidarietà come "inderogabile" esercizio di partecipazione, di coesione sociale e quindi, in termini più ampi, di cittadinanza. Essere cittadini significa dunque non solo pagare le tasse o contribuire allo sviluppo del paese che si abita ma ancora di più condividere, ognuno secondo le proprie caratteristiche, un patrimonio comune di storia, cultura e valori. È in quest'ottica che si comprendono i «doveri inderogabili di solidarietà» che legano le persone. Come in una compagnia di amici, se c'è qualcuno in difficoltà gli altri non possono restare indifferenti, così nel Paese il benessere di tutti passa attraverso la solidarietà nei confronti di coloro che, in quel momento, sono più in difficoltà.

Come antidoto alla discriminazione che spesso ci fa vedere nell'altro un nemico e non una persona che oggi ha bisogno di aiuto ma domani potrebbe aiutare noi, concludiamo ancora con Colombo: "... siamo tutti imbevuti della cultura della discriminazione, mentre dovremmo far nostro il senso della Costituzione e metterlo in pratica. Credo che questo sia il nostro compito. Perché questo possa funzionare dobbiamo essere solidali. Il singolo fa molto, ma fa di più se si unisce agli altri».

Le regole della "Scrittura inclusiva"



Declinazione al femminile dei nomi di professione, mestieri e titoli

es: assessora, sindaca, capa, ecc.



Impiego della doppia flessione

es: gli impiegati e le impiegate, ecc.



Utilizzo di parole e locuzioni neutre ("mots épicènes")

es: membro, artista, diritti umani, ecc.



Introduzione del punto mediano [·]

es: molti·e oratori·trici, gli·le italiani·e, ecc.



Recentemente una nota piattaforma di streaming ha trasmesso una serie tv dedicata alla storia di Lidia Poet, prima avvocatessa in Italia e quasi contestualmente è stata pubblicata una sentenza della Corte di Cassazione che reca per la prima volta la firma della consigliera estensora, nonché relattrice Paola Di Nicola Travaglini.

L'utilizzo del linguaggio può, a tutt'oggi, rappresentare un importante strumento di riequilibrio di genere. Le scelte linguistiche che, quotidianamente, sia a livello individuale che collettivo, adottiamo sono per lo più routinarie, ma a volte possono inconsapevolmente emarginare o anche cancellare la presenza delle donne.

In sociologia, Berger Luckman afferma che la costruzione della realtà prevede tre fasi: l'esteriorizzazione, l'oggettivazione e l'interiorizzazione: "Le oggettivazioni quotidiane sono tenute in piedi principalmente dal significato linguistico".

Se quanto premesso è vero, per giungere alla parità sostanziale occorre un passaggio culturale che partendo dall'attenzione al linguaggio sia capace di riconoscere e accogliere le differenze tra i soggetti esistenti.

Dalla femminilizzazione dei titoli alla forma linguistica degli atti da formalizzare, si possono adottare termini più adatti a descrivere e far emergere la presenza delle donne e di tutte le soggettività.

A voler fare un excursus di questa tendenza, un ruolo sicuramente propulsivo è da riconoscere all'organo legislativo dell'Unione Europea con le Linee guida del 2018 (attualizzazione delle precedenti linee guida del 2008) contenenti l'invito diretto agli Stati Membri ad adottare un linguaggio "equo ed inclusivo"..: "L'uso di un linguaggio equo ed inclusivo in termini di genere, inoltre, aiuta a combattere gli stereotipi di genere,

promuove il cambiamento sociale e contribuisce al raggiungimento dell'eguaglianza tra donne e uomini... influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni”.

In Italia, già nella seconda metà degli anni '80 su iniziativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri furono pubblicate le “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana. Per la scuola e per l'editoria scolastica”.

La questione non è di poco conto se, nel 2017, l'Accademia della Crusca, l'ente di diritto pubblico competente allo studio della lingua ha pubblicato un saggio dal titolo “Quasi una rivoluzione. I femminili di professioni e cariche in Italia e all'estero.”

Il 2017 è stato, inoltre, l'anno in cui è stato istituito un gruppo di lavoro al MIUR coordinato dalla professoressa Robustelli con il compito di adottare azioni positive volte a “rimuovere le discriminazioni di genere nel linguaggio promuovendo al contempo una semplificazione e maggiore chiarezza nella comunicazione sia interna che esterna”.

A cascata, molte amministrazioni a partire dal 2018, non solo Università come Ferrara, l'Aquila Milano, Napoli Siena, Padova, Palermo Verona, ma anche altri enti (ad es. Comune di Padova, ARPAT Toscana, Regione Abruzzo, Regione Piemonte) hanno via via adottato delle linee guida specifiche per l'uso del linguaggio di genere in ambito amministrativo.

È del 20 marzo di quest'anno il quesito posto all'Accademia della Crusca dal Comitato pari opportunità del Consiglio direttivo della Corte di Cassazione, in riferimento al novellato articolo 121 del c.codice di procedura civile introdotto dalla riforma Cartabia sulla scrittura rispettosa della parità di genere.

La risposta dell'Accademia, specifica per gli atti giudiziari, può essere estesa a tutto il linguaggio pubblico; ne consegue che l'adozione di strategie linguistiche che rendano visibile il genere femminile o l'utilizzo di nomi collettivi che maggiormente soddisfino il principio di inclusività è ormai un elemento condiviso e acquisito.

Siamo in presenza di un percorso tracciato, quantomeno come linea tendenziale, anche se non concluso.

Secondo alcune giuriste, sia pur a tratti, resiste una matrice linguistica di stampo maschile, nonostante le espresse previsioni normative sul tema.

Un linguaggio pubblico chiaro, comprensibile e attento alle soggettività è parte di un cambiamento necessario e, si spera, ineludibile, strumento utile all'attuazione del principio universale di uguaglianza sostanziale costituzionalmente previsto dall'articolo 3 ed esplicitato in relazione alle differenze di genere dall'ultimo comma dell'articolo 51 della Costituzione come introdotto dalla legge costituzionale n. 1 del 2003.

Concludiamo con una frase del filosofo Ludwig Wittgenstein: “I limiti del mio linguaggio costituiscono i limiti del mio mondo”.

Consigliera di Fiducia dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli



DEVIANTE A CHI?

LA RIVOLUZIONE CULTURALE DEL 1972

LO PSICOLOGO GEORGE WEINBERG CON IL SUO LIBRO "LA SOCIETÀ E L'OMOSESSUALE SANO" CAMBIÒ COMPLETAMENTE IL MODO DI APPROCCIARE QUELLA CHE VENIVA DEFINITA LA QUESTIONE OMOSESSUALE

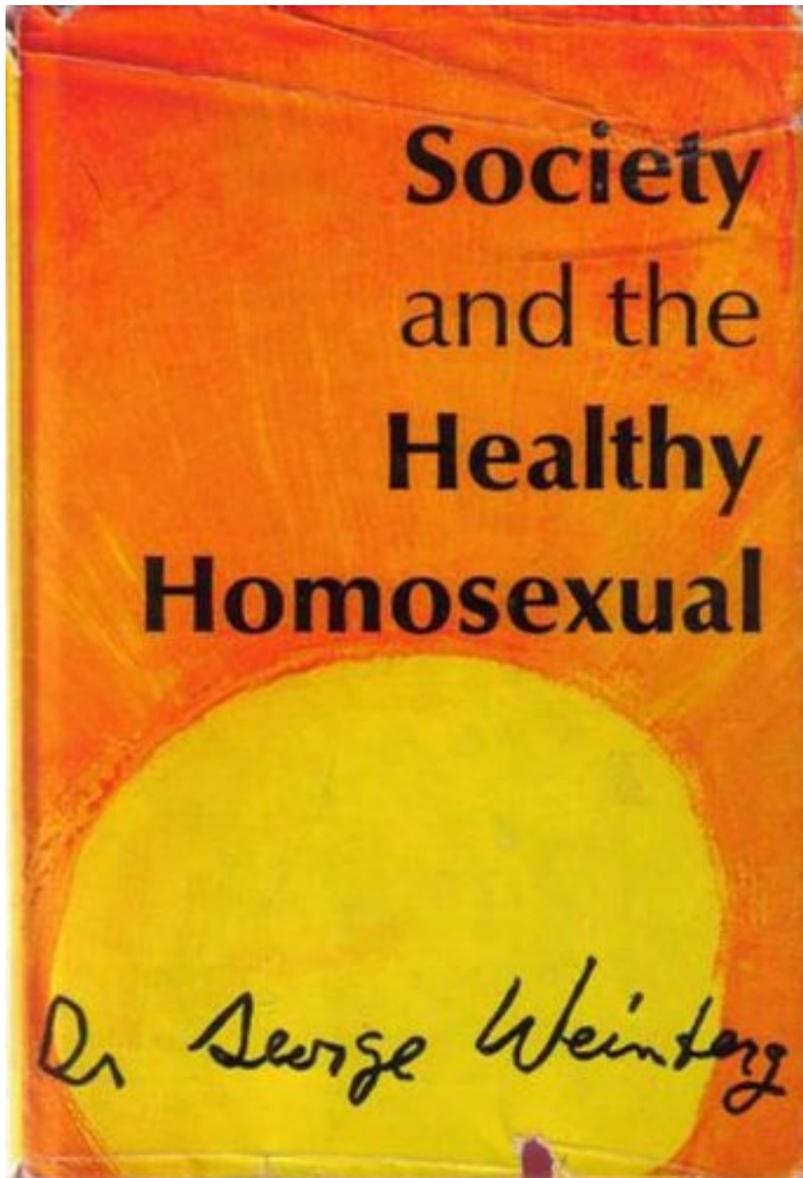
Siamo agli inizi degli anni 70 e negli Stati Uniti i comportamenti omosessuali venivano identificati come disturbi di tipo psicologico e psichiatrico. Le persone con diverso orientamento sessuale venivano considerate malate e devianti. La ricerca scientifica cercava di capire come mai queste persone decidevano di vivere desideri devianti in situazioni nascoste, problematiche e di isolamento. Si cercava di capire perché le persone diventassero omosessuali.

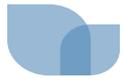
Dal 1972, anno della pubblicazione di questo testo, in avanti attraverso l'idea e il concetto di omofobia, la questione da approfondire non fu più il motivo per cui alcune persone decidevano di intraprendere vite devianti ma piuttosto il motivo per cui si decideva di essere ostili a queste persone. Per cui chi deviava non erano più le persone omosessuali ma chi risultava ostile nei loro confronti. Un punto di svolta molto importante che cambiò l'idea stessa di devianza.

Quindi, chi è il deviante? Chi nutre pregiudizi contro gli omosessuali, chi soffre di uno stato mentale irrazionale.

Weinberg, sebbene egli stesso eterosessuale, divenne un leader nella lotta per rimuovere l'omosessualità come categoria diagnosticata dal Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders Mentale (DSM). Il deviante non è più il gay o la lesbica, il deviante è chi li odia, chi agisce ostilità nei loro confronti e chi si oppone al conseguimento dei loro diritti. L'altro aspetto interessante è che questo concetto è uscito dal perimetro della ricerca scientifica ed è diventato un termine di dominio pubblico al punto tale che oggi per omofobia, bifobia, transfobia o lesbofobia intendiamo qualsiasi manifestazione di ostilità agita in maniera esplicita dalle persone. Non si parla di fobie nel senso di paure razionali e disfunzionali, cioè di fobie in senso tecnico, ma in senso metaforico, è un termine ombrello che racchiude le diversissime e innumerevoli forme di ostilità.

Quindi è grazie alla scienza che sono cambiati i presupposti per approcciarsi alla questione in modo diverso coniando un termine nuovo poiché prima era un problema a cui non si riusciva a dare un nome. Una scienza rivoluzionaria frutto della società, della cultura, delle spinte che arrivavano dalle persone, parte del processo democratico che a volte può influenzare in maniera importante.





IL PERCORSO DI UNA PROFESSIONE CHE VA OLTRE GLI STEREOTIPI



L'attuale presenza femminile nell'ambito Medicina Veterinaria, fino a qualche decennio fa esclusivo appannaggio maschile, ha superato ormai da tempo quella dei colleghi maschi. Numero certamente destinato a crescere anche se non è sempre stato così, se si considera che le prime scuole veterinarie sono sorte in Europa nella seconda metà del '700.

Durante il V Convegno di Storia della Medicina Veterinaria, che si tenne nel 2007 a Grosseto, la prof.ssa Alba Veggetti, prendendo spunto da un articolo intitolato "Possono le signore laurearsi in medicina veterinaria?" tracciò la storia delle prime donne veterinarie. L'articolo, risaliva al 1914 e faceva riferimento ad Aleen Cust che, iscrittasi nel 1894 al Royal Veterinary College di Edimburgo, una volta conseguita brillantemente la laurea, si era vista negare, essendo donna, la possibilità di sostenere l'esame per l'abilitazione professionale in Inghilterra; in 20 anni condusse una solitaria battaglia per ottenere il riconoscimento di quella pari opportunità "professionale" che da tempo le donne medico avevano ormai ottenuto grazie al maggior peso sociale in quanto numericamente superiori rispetto alle colleghe zootiatriche.

Fu però la guerra del 1915-18 ad offrire alla Dott.ssa Cust le opportunità per vincere la sua personale battaglia; infatti si arruolò volontaria nel corpo veterinario con destinazione Francia prestando servizio in laboratori annessi agli ospedali veterinari con la responsabilità di tenere il collegamento con altri settori operativi. Terminata la guerra, furono proprio la notorietà e la stima derivate da questo disinteressato e coraggioso servizio che indussero il Consiglio del Royal College of Veterinary Surgeon ad accogliere la sua domanda di ammissione all'esame di abilitazione alla professione di Medico Veterinario. Così il 20 dicembre 1922 all'età di 54 anni la Cust, prima zootiatra del Regno Unito, poteva finalmente fregiarsi del tanto agognato titolo.

Ma quale era la situazione in Europa fra il XIX e il XX secolo circa l'accesso delle donne alla istruzione superiore? Nonostante la regola imperante di questi anni era quella di relegare l'universo femminile al "focolare domestico" esisteva già qualche "eccezione" come Maria Gaetana Agnesi (1710-1799) insigne matematica che tenne corsi negli atenei di Padova e Bologna o Laura Bassi Veratti (1711-1789) laureata in filosofia a Bologna e la sua tesi dottorale ebbe tanta risonanza da essere immortalata in ben due insignie dandole la possibilità di insegnare Philosophia Universa nella sua città anche se le fu interdetto ratione sexus di insegnare all'Archiginnasio.

Numerose le ragioni socio-culturali che per tutto l'800 si sono fermamente opposte alla emancipazione delle donne attraverso il loro accesso all'università, il "veto" però iniziò ad infrangersi grazie alla tenace determinazione di un manipolo di donne transfughe, per ragioni politiche, dall'est europeo.

Le Università di Zurigo e di Parigi sono state le prime ad accoglierle e ad accettare le prime domande di donne russe che chiedevano l'iscrizione alla Facoltà di medicina. Purtroppo l'opinione pubblica non accolse di buon grado questo "cambiamento" e un giornale svizzero dell'epoca commentò così la notizia... "anche se delle straniere hanno la vergogna di studiare, una svizzera non lo dovrebbe fare, ne dovrebbe averne la possibilità". Se contrastato era dunque l'accesso delle donne alla Facoltà medica figuriamoci a quello di medicina veterinaria la cui professione era ritenuta da sempre confacente alla sola "brutalità del maschio"; dalla letteratura scientifica si evince che le prime zooiatre donne erano originarie dell'est europeo per il resto, alle soglie del XX secolo le dita di una mano erano sufficienti non solo per contare le laureate in Medicina Veterinaria in Europa ma anche oltre oceano dove la prima veterinaria Mignon Nicholson conseguì il titolo solo nel 1903.

In Italia la situazione era ancora più critica: infatti la prima laureata in Medicina Veterinaria fu Jenny Barbieri, nel 1927, a Bologna presso l'allora Scuola Superiore di Medicina Veterinaria ma per trovare la seconda, si dovette attendere fino al secondo dopoguerra se non la fine degli Anni 50. A Torino, la prima a laurearsi fu Anna Vigone, nel 1952, successivamente Valeria Tappi nel 1953 e quindi da Elena Ferreri, nel 1960.

Solo a partire dagli anni '80 il numero delle donne laureate in medicina veterinaria iniziò ad essere considerato "significativo" fino ai giorni nostri dove in alcuni atenei la percentuale di studentesse sfiora il 70%.

La professione di medico veterinario oggi è molto complicata e richiede un enorme dispendio energetico: pressione burocratica sempre più forte, richieste di disponibilità continue e che spesso invadono il privato, clienti esigenti, aggiornamento costante correlato all'evoluzione tecnologica repentina e sempre in corsa. In una professione, per la quale il limite tra sfera lavorativa e vita personale è sempre più labile, le donne sono in netta maggioranza e pagano un prezzo altissimo sia in termini di tempo che di risorse. Anche perché, in una società fortemente patriarcale, sono ancora moltissime coloro che si trovano a dover scegliere tra lavoro e famiglia, mentre chi coraggiosamente tenta di dedicarsi ad entrambi vive con un costante senso di colpa. Secondo una indagine dal titolo "Essere veterinarie, essere donne" realizzata dall'AMVI (Associazione Nazionale Medici Veterinari) nel 2021 le donne sono la maggioranza del mondo veterinario in Italia, per numero hanno superato i colleghi maschi (oggi sono il 51,8% dell'intera categoria). Tuttavia, soltanto due su dieci hanno avuto, nel corso della loro carriera, l'opportunità di ricoprire ruoli di vertice e questo dato la dice lunga su quanti passi debbano ancora essere compiuti per raggiungere una reale e completa parità. Il loro inquadramento prevalente (nel 42% dei casi) è in posizioni di collaborazione presso realtà societarie o associative di cui solo in poco più di un caso su cinque (il 23%) ha una donna al vertice, come titolare, comproprietaria o direttrice sanitaria.

Come avviene per altri settori lavorativi il più grande ostacolo di conciliazione tra tempo lavoro e tempo vita è la maternità, che non è adeguatamente supportata, né dal punto di vista del sostegno economico né da quello della disponibilità di servizi, ancora più grave considerando che le veterinarie dal punto di vista fiscale sono soprattutto libere professioniste, titolari di partita Iva o a regime agevolato/forfettario.

Il 95% delle interpellate ritiene «irrinunciabile» l'indipendenza economica garantita dal loro lavoro, ma quasi la metà (44%) considera «insoddisfacente» il proprio reddito.

Quali sono, dunque, le richieste che le veterinarie avanzano alle istituzioni? Nell'88% dei casi si chiedono sostegni strutturali allo Stato, prima ancora che alle organizzazioni di categoria. E questo accomuna le veterinarie a gran parte delle lavoratrici italiane, che si considerano discriminate da limiti di sistema. Quello che è certo è che solo una minoranza del 16% sostiene di conciliare il tempo lavoro/vita. Il 64% del campione ha fra i 30 e i 50 anni, quasi la metà (48%) ha almeno un figlio e il 70% vorrebbe avere più tempo da dedicare alla famiglia.

Sembrerebbe impossibile nel 2021, ma ancora oggi le veterinarie devono fare i conti con la discriminazione di genere da parte dei clienti: il 23% la considera un dato di fatto costante, il 22% ammette che questa si verifichi episodicamente, in ogni caso ancora oggi c'è una parte dei proprietari di cani, gatti e altri animali di compagnia (l'area in cui opera il 90% delle interpellate) che mette in dubbio le loro capacità professionali rispetto a quelle di loro colleghi uomini. Il 45% delle veterinarie del campione intravede inoltre un'esposizione al rischio di discriminazione e di violenza di genere.



LISETTA CARMİ SUONA FORTE

La fotografia come strumento di conoscenza e testimonianza
“Suonare forte” è il cartello che Lisetta Carmi aveva scritto dalla porta di casa sua, a Cisternino, in Puglia. Un invito a entrare nel mondo di Lisetta Carmi senza avere paura di osare. Suonare forte è il titolo della mostra a Villa Bardini aperta fino all'8 ottobre, a cura di Giovanni Battista Martini, primo appuntamento a Firenze del progetto “La Grande Fotografia Italiana” delle Gallerie d'Italia, Torino. Nata a Genova nel 1924 da una famiglia borghese di origine ebraica, a causa delle leggi razziali Carmi è costretta a rifugiarsi con la famiglia in Svizzera, dove prosegue lo studio del pianoforte. A guerra finita torna a Genova e dopo il diploma si dedica con successo all'attività di concertista. Nel 1960 si imbatte nella prima grande scelta della sua vita: suonare il piano o vivere per aiutare gli altri. Decide di andare alla scoperta di quel linguaggio nuovo che è la fotografia, ma come strumento di ricerca e di contatto con l'umanità. È lei stessa a raccontarlo nel un contributo video allestito all'interno dell'esposizione: “Quando fotografavo, lo facevo con l'anima e con il cuore e allora sì, si sente in queste fotografie che c'è dentro la mia anima e il mio cuore”. In soli 18 anni, Carmi realizza moltissimi servizi fotografici: la documentazione delle condizioni lavorative dei portuali di Genova, le immagini delle donne in Sardegna, i reportage sui travestiti e i racconti da Amsterdam, America Latina, Afghanistan e Nepal. Decana dei fotografi, è stata una delle personalità più originali del nostro paese, interprete del nostro recente passato (anni '60-70). Lisetta Carmi usava la macchina fotografica per conoscere quell'umanità dimenticata che troppo spesso restava fuori dall'inquadratura. Al centro della sua ricerca, come racconta la fotografa nel video, c'è l'essere umano più fragile, con il suo dramma e la lotta per la ricerca di un'identità. Nove le sezioni della mostra fra cui quella dedicata al tema del lavoro con le immagini delle condizioni dei lavoratori nel Porto di Genova, le giovani operaie nel sugherificio di Calangianus in Sardegna. La figura della donna è protagonista nella serie di scatti crudi e perturbanti. Il suo linguaggio fotografico è lucido, scevro da filtri e anticonvenzionale ma particolarmente empatico. Emblematica è la narrazione di una nascita, attraverso la sequenza di immagini del parto di una giovane donna all'Ospedale di Galliera, o le immagini dedicate al lavoro delle donne. La mostra è un omaggio non solo alla fotografa, ma soprattutto alla persona che è stata Lisetta Carmi: una donna che ha avuto il coraggio di essere sempre sé stessa, perseguendo costantemente l'obiettivo di comprendere tutte le sfumature del genere umano. “Non ho mai cercato il successo, ho cercato la verità negli esseri umani”. Per saperne di più:

Per saperne di più vai al link della [mostra](#)



Lisetta Carmi,



Donne arabe, 1967



INTELLIGENZA ARTIFICIALE E GENDER GAP

Dalle conquiste tecnologiche ci si aspetta un miglioramento delle condizioni di vita per tutte le persone, indistintamente, e la percezione che abbiamo degli strumenti non umani di cui la scienza si serve ci porta ad immaginare che la neutralità nel loro impiego sia assicurata anche per quanto riguarda le questioni di genere.

Purtroppo, non è così e le applicazioni dell'Intelligenza Artificiale (IA) ne sono una prova. Diversi studi, infatti, hanno messo in rilievo come la maggiore parte delle IA sviluppate è stata portatrice in qualche modo di un **bias (pregiudizio) di genere**, perché riflette i valori di chi la crea e la usa ed il suo stesso motore, cioè i dati, la loro acquisizione, le relazioni fra essi, sono un diretto riflesso della società che li produce.

Mondo reale e tecnologico sono strettamente interconnessi e, quindi, è necessario acquisire consapevolezza dell'esistenza di un

gender data gap, ovvero di una sottorappresentazione o rappresentazione distorta dei dati che riguardano i due sessi.

In passato questa mancanza di consapevolezza ha portato allo sviluppo di tecnologie quali ad esempio quelle di supporto agli **assistenti digitali**, spesso rappresentati con connotati femminili, che avevano la capacità di riconoscere innumerevoli emozioni come rabbia, tristezza, gioia, stupore, ma in grado di riprodurre solamente alcune: come gioia ed entusiasmo. Questa nuova formula di soggetto femminile servizievole e stereotipata può ben essere sintetizzata nella famosa risposta che l'assistente Siri dava di fronte a richieste espresse con linguaggio scurrile "I'd blush if i could", "Arrossirei se potessi".

Per un cambiamento radicale sarà necessario agire su più fronti a partire dal **digital divide**. Infatti, sono 200 milioni in più (234 secondo i **dati forniti da Global System for Mobile Communications, del 2021**) gli utenti uomini rispetto alle donne che generano dati in rete che poi verranno utilizzati dalla tecnologia costituendo di fatto una alterazione dei set iniziali e favorendo l'inserimento di pregiudizi di genere.

Anche nel campo della ricerca di personale nei settori più innovativi l'utilizzo di dati storici che vedono una preponderanza di informazioni che si riferiscono a uomini costituisce un ostacolo al reclutamento femminile. Il risultato è che nelle aziende 'ad alta tecnologia' lo staff tecnico femminile rappresenta circa il 21%, ma se poi si parla di IA si scende al 10%. Secondo i dati forniti dall'**EIGE** a livello europeo le cose vanno poco meglio, solo il 16% delle persone che lavorano nel campo IA sono donne e solo il 12% ha più di 10 anni di esperienza. Questo dato si ripresenta anche in Italia dove le donne ricoprono solo il 16% dei posti di lavoro dell'IA.

Una causa diretta della scarsa partecipazione femminile alla rivoluzione digitale è sicuramente legata alla insufficiente presenza delle donne nello studio delle cosiddette materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).

Infatti secondo i dati **ISTAT**, i laureati STEM sono il 24% del totale dei laureati tra i 24 e i 35 anni ma se distinguiamo per genere gli uomini laureati STEM sono il 33,7% del totale, **le donne solo il 17,6%**.

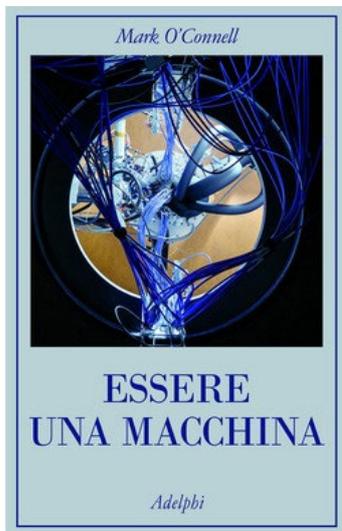
Importante sarà anche regolamentare a livello europeo l'utilizzo dell'IA e proprio per questo recentemente il Parlamento europeo ha **adottato la sua posizione negoziale** con i 27 Paesi membri sulla [legge sull'Intelligenza Artificiale](#).

In conclusione possiamo dire che fornire una conoscenza di base dell'IA diventa sempre più impellente per prevenire rischi di squilibri sociali e territoriali e che sicuramente le donne dovranno avere un ruolo importante nel suo sviluppo e utilizzo perché come ha detto Fabiola Giannotti, direttrice generale del CERN di Ginevra, nel commentare il suo incarico: "[è un mestiere da donne, si tratta di scienza](#)".





ESSERE MACCHINA



Mark O'Connell, è giornalista e scrittore, nel 2017 ha pubblicato *Essere una macchina*. Nel 2020, dopo il Covid, ha pubblicato «Notes from an Apocalypse».

Alcune delle sue proposte: un reddito minimo universale, lo smascheramento del capitalismo e delle disuguaglianze, una maggiore presenza delle donne nei ruoli decisionali e un più ampio coinvolgimento della «generazione di mezzo», i quarantenni, nati analogici e cresciuti digitali, la necessità di una visione collettiva e non individualistica, in cui anche la cultura possa dare il suo contributo.

Nell'era della tecnologia avanzata, che ha spostato l'attenzione prima dall'essere umano alla macchina, per poi tornare dalle scoperte di nuovi pianeti all'interno del corpo umano come frontiera verso il futuro, non possiamo chiederci solo se le ricadute sugli individui saranno paritarie, se i benefici terranno conto delle diversità di genere, se l'impatto sulle persone sarà etico. Il libro di Mark O'Connell ci offre altre lenti di lettura del progresso tecnologico. Il suo è un reportage di viaggio nell'America delle Big Tech, che costellano la Silicon Valley, dove il futuro immaginato appare già come un presente disorientante. I personaggi che incontra sono nomi conosciuti dell'industria dell'high tech, che negli ultimi anni hanno incrementato in maniera esponenziale investimenti e guadagni, ma soprattutto sono ideologi dell'AI e del transumanesimo. L'indagine ruota intorno al concetto-mantra di "singolarità", ossia in quello snodo dell'evoluzione del rapporto uomo-macchina nel quale le macchine superano le potenzialità della mente umana e sono in grado di sostituire l'uomo in qualsiasi aspetto pratico della vita. Ray Kurzweil, director engineering della Google, uno dei personaggi intervistati dall'Autore, racconta che sta partecipando alla ricerca per uploadare un cervello umano e dare così un'accelerazione definitiva al sopravvento dell'intelligenza artificiale. L'upload cerebrale consisterebbe nello scaricare i dati di un cervello umano su un cloud in modo tale, poi, da poterli ritrasferire su un corpo sano e funzionante. Inevitabile che il viaggio di O'Connell prosegua nei laboratori di quella che con tutta evidenza è una "fabbrica dell'immortalità", in cui si sperimentano la crioconservazione dei corpi e altre pratiche al di là dell'immaginazione. Lo sguardo realista dell'Autore lancia però un avvertimento: le grandi platform tecnologiche della Silicon Valley sono legate a doppio filo col DARPA (l'agenzia governativa per la difesa degli Stati Uniti che ha come obiettivo lo sviluppo e l'applicazione delle nuove tecnologie in campo militare) e tutte stanno sviluppando progetti di intelligenza artificiale in grado di dar vita a nuovi dispositivi securitari e armi sempre più avanzate. Dunque, assalto al cyber-corpo ma soprattutto nuovi modelli di business, perché come spiegava Rosa Luxemburg, lo spazio esterno non ancora colonizzato (sia esso interstellare o virtuale) è necessario al Capitale per superare il virus della crisi iscritto nei suoi geni.

GIORNATE DA RICORDARE

15 Luglio | Giornata Mondiale delle Capacità dei Giovani,

l'importanza di dotare i giovani di competenze per l'occupazione è evidente eppure mancano strategie per sviluppare le capacità delle nuove generazioni e per ancorarle ad un mondo del lavoro sostenibile, equo e inclusivo. Si pensi che la percentuale di giovani che non lavorano, non studiano o non seguono corsi di formazione (definito tasso di giovani NEET) è rimasto ostinatamente alto negli ultimi 15 anni e ora si attesta al 30% per le giovani donne e al 13% per i giovani uomini in tutto il mondo.



Ragazze che studiano

18 Luglio Giornata Mondiale per Nelson Mandela

scomparso a 95 anni, dopo una lunga malattia, il 5 dicembre di dieci anni fa questo straordinario uomo è stato ed è tuttora il volto della lotta al segregazionismo razziale e un simbolo di coraggio e resistenza, a partire dall'oppressione subita come attivista fino ai 27 anni passati in carcere



Nelson Mandela

30 Luglio Giornata Mondiale contro la Tratta di Esseri Umani

il traffico di persone è un grave crimine e una grave violazione dei diritti umani. Ogni anno, migliaia di uomini, donne e bambini cadono nelle mani dei trafficanti sia nei loro paesi che all'estero.

Il numero verde Antitratta 800 290 290 è attivo tutti i giorni della settimana, 24 ore su 24, su tutto il territorio nazionale, per favorire l'emersione del fenomeno e supportare le vittime di tratta e sfruttamento, offrendo informazioni sulle possibilità di aiuto e assistenza e mettendo in contatto con i servizi socio-assistenziali territoriali



21 Agosto | Giornata Internazionale del Ricordo e Tributo alle Vittime del Terrorismo,

per onorare e sostenere le vittime e i sopravvissuti al terrorismo e per promuovere e proteggere il pieno godimento dei loro diritti umani e delle libertà fondamentali, l'Agenzia dell'UE per la cooperazione nell'attività di contrasto — pubblica ogni anno una relazione sulla situazione e sulle tendenze del terrorismo nell'UE. La relazione contiene dati riguardanti gli attentati terroristici e gli arresti connessi al terrorismo nell'Unione europea e si basa su informazioni fornite dagli Stati membri dell'UE.



<https://www.europol.europa.eu/publication-events/main-reports/european-union-terrorism-situation-and-trend-report-2022-te-sat>

22 Agosto | Giornata Internazionale di Commemorazione delle Vittime di Atti di Violenza basati sul Credo Religioso

lo scorso anno Josep Borrell, alto rappresentante UE per la politica estera, concludeva così il suo discorso relativo alla ricorrenza: "Il nostro messaggio oggi è semplice e chiaro: dovrebbe essere garantito a tutti il diritto di avere, di non avere oppure di scegliere o cambiare, oppure di praticare e professare una religione o un credo e di essere liberi da discriminazioni e costrizioni. Le vittime di persecuzioni e discriminazioni non devono essere ridotte al silenzio e i responsabili devono essere chiamati a rispondere dei loro atti."



immagini di persone che professano diverse fedi



In questo numero:

1. [Direttiva UE 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022](#) relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.
2. [Direttiva 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022](#) recante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure.
3. [Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 21 dicembre 2022](#) recante Riparto, per l'annualità 2022, delle risorse del fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare.
4. [Legge 29 dicembre 2022, n. 197 - G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 - Suppl. Ord. n. 43](#), Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.
5. [Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023](#) Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, comunemente nota come Direttiva Whistleblowing
6. [Adunanza Plenaria Consiglio di Stato n. 17 del 20 luglio 2022](#) riconosciuti al padre lavoratore dipendente del minore di anni uno, i periodi di riposo di cui all'art.39, del decreto legislativo n. 151/2001, "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.
7. [Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 22.11.2022, n. 44427](#) maltrattamenti, la denuncia tardiva non incrina la credibilità della vittima.
8. [Cassazione Civ., Sez. Lavoro, ord. n. 35501 del 2.12.2022](#) sul demansionamento del lavoratore.
9. [Cassazione civ. Sez. lavoro Ord., 29.12.2022, n. 38100](#) Docenti a tempo determinato – Mancato riconoscimento dello stesso trattamento retributivo riconosciuto ai docenti a tempo indeterminato – Discriminazione – Sussiste.
10. [Cassazione civile - Sentenza n. 2251 del 9 gennaio 2023](#) Pubblicazione di un post offensivo su Facebook nei confronti di persona ipovedente. Integrazione del reato di diffamazione. Sussiste.
11. [TAR CAMPANIA – SALERNO, SEZ. I – sentenza 12 gennaio 2023 n. 66](#) Quote rosa – Impossibilità di assicurare la presenza dei due generi – Onere di adeguata motivazione – Sussiste.
12. [Corte di Cassazione – Sentenza n. 1933 del 18 gennaio 2023](#) Violazione del provvedimento con cui il giudice, in sede di separazione, riconosce al marito il diritto di incontrare i propri figli minori. Reato di cui all'art. 388 c.p., che punisce la mancata esecuzione dolosa di un provvedimento del giudice. Sussiste.
13. [Corte di Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 25 gennaio 2023, n. 2235](#)
14. [Corte costituzionale - Sentenza 9 febbraio 2023, n. 14](#) L'obbligo vaccinale per il personale sanitario è una misura ragionevole e proporzionata se l'obiettivo è quello di prevenire la diffusione del virus.
15. [Corte europea diritti dell'uomo, Sez. IV, 20 dicembre 2022, nn. 53282/18 e 31428/20](#) Previdenza, divieto di discriminazione - età pensionabile per le donne inferiore a quella degli uomini: violata la CEDU.
16. [Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-392/21 del 22/12/2022](#) Dispositivi di sicurezza per videoterminalisti.
17. [CEDU, sez. III, sent. 7 febbraio 2023, ric. n. 36328/20](#) La CEDU su abusi su minori e vittimizzazione secondaria durante i procedimenti penali.



Altre notizie in merito a:

- A) [COMMISSIONE EUROPEA](#): due proposte per rafforzare gli organismi per la parità per combattere la discriminazione.
- B) [INPS: Portale delle famiglie](#) - nuove funzionalità per i lavoratori/genitori.
- C) [Circolare INPS 20 marzo 2023, n. 32](#) le indennità di disoccupazione dopo i congedi di maternità e paternità.
- D) [GPDP, Comunicazione inviata al Ministero del Lavoro e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, doc-Web n. 9844960](#) Protezione dei dati e condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

1) Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

È stata pubblicata in data 25 ottobre la Direttiva 2022/2041 dell'Unione Europea e del Consiglio sui salari minimi adeguati. La volontà che emerge dal testo della direttiva è quella di garantire salari minimi adeguati, salvaguardando, però, l'autonomia delle parti sociali, nonché il loro diritto a negoziare e concludere contratti collettivi.

La direttiva prevede, in particolare, un quadro di regole volte, al contempo, a promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari, a garantire l'adeguatezza dei salari minimi stabiliti per legge (ove esistenti), nonché a favorire l'effettivo accesso dei lavoratori al salario minimo, sia esso legale o contrattuale. In particolare, l'art. 5 stabilisce che: "Gli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali istituiscono le necessarie procedure per la determinazione e l'aggiornamento dei salari minimi legali.

Tale determinazione e aggiornamento sono basati su criteri stabiliti per contribuire alla loro adeguatezza, al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere.

Gli Stati membri definiscono tali criteri conformemente alle rispettive prassi nazionali, nel pertinente diritto nazionale, nelle decisioni degli organi competenti o in accordi tripartiti. I criteri sono definiti in modo chiaro. Gli Stati membri possono decidere il peso relativo di tali criteri, compresi gli elementi di cui al paragrafo 2 tenendo conto delle rispettive condizioni socioeconomiche nazionali".

2) Direttiva 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure.

Il 7 dicembre 2022 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la Direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2022 relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate, le cui disposizioni di attuazione dovranno essere adottate entro il 28 dicembre 2024.

La Direttiva risulta molto importante nel perseguire, in attuazione dei principi fondamentali dell'Unione, l'obiettivo di realizzare una democrazia realmente paritaria mediante l'applicazione in



concreto del principio delle pari opportunità tra donne e uomini: in tali termini, al fine di conseguire una rappresentanza equilibrata di genere nei quadri dirigenti, pone specifici requisiti procedurali, basati sulla trasparenza e sul merito, per la selezione dei candidati nelle procedure di nomina o elezione alle posizioni di amministratore.

La normativa comunitaria prevede che tutte le società quotate (sia pubbliche che private) che abbiano la sede legale in uno Stato membro, ad esclusione delle piccole e medie imprese (PMI), dovranno conseguire entro il 30 giugno 2026 uno dei seguenti obiettivi: a) gli appartenenti al sesso sottorappresentato devono occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi; b) gli appartenenti al sesso sottorappresentato devono occupare almeno il 33% del totale dei posti di amministratore, con e senza incarichi esecutivi.

Al fine di conseguire tali obiettivi, si prevede che durante l'intera procedura di selezione dei candidati si applichino criteri chiari, univoci e non discriminatori e che nella scelta tra candidati ugualmente qualificati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, sia data priorità al candidato del sesso sottorappresentato (salvo eccezionali motivi di maggiore rilevanza giuridica, quali ad esempio il perseguimento di altre politiche in materia di diversità).

Viene previsto, inoltre, anche un regime sanzionatorio, la cui determinazione in concreto è lasciata agli Stati membri nel rispetto dei principi stabiliti, fra cui l'effettività, la proporzionalità e la capacità dissuasiva della sanzione.

3) Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 21 dicembre 2022 recante Riparto, per l'annualità 2022, delle risorse del fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 25 gennaio 2023 è stato pubblicato il Decreto interministeriale del 21 dicembre 2022, di riparto del Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, cosiddetto "Dopo di noi".

Il Fondo è stato istituito ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 112 del 22 giugno 2016, che ha introdotto misure di assistenza, cura e protezione delle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare o comunque in vista del venir meno del sostegno stesso, attraverso la progressiva presa in carico della persona interessata già durante l'esistenza in vita dei genitori.

In particolare il Fondo in questione finanzia i percorsi di accompagnamento per le persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, o perché mancanti di entrambi i genitori o perché gli stessi non sono in grado di fornire l'adeguato sostegno genitoriale.

4) Legge 29 dicembre 2022, n. 197 - G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 - Suppl. Ord. n. 43, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

Si segnalano le novità della legge in questione, composta da 21 articoli e 1.017 commi, introdotte in materia di diritto del lavoro.

Innanzitutto, preme evidenziare che la Legge di Bilancio ha voluto intervenire in materia di smart working, garantendo, per il primo trimestre del 2023, il diritto per i lavoratori fragili, sia del settore



pubblico che del privato, di svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto. Nel dettaglio, il datore di lavoro sarà chiamato ad assicurare, nei confronti di tali soggetti, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro in applicazione, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

La predetta legge ha previsto la possibilità per i genitori, in alternativa tra di loro e per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, di fruire di un mese aggiuntivo di congedo parentale indennizzato nella misura dell'80% della retribuzione.

Inoltre il comma 298 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2023 ha prorogato per tutto il 2023 l'efficacia della disposizione contenuta nel comma 16 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 che prevede agevolazioni per i datori di lavoro che assumono personale femminile che si trova in determinate condizioni di svantaggio. Rispetto alle disposizioni in vigore fino allo scorso 31 dicembre cambia solo l'ammontare massimo dell'agevolazione, in quanto gli incentivi sono stati elevati da 6.000 a 8.000 euro, inteso come limite massimo da "scontare" sulla contribuzione a loro carico.

Sono definite "svantaggiate" dalla legge n. 92/2012:

- a) le donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi;
- b) le donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'Unione Europea privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- c) le donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- d) le donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Sono altresì di interesse anche le novità introdotte in ambito previdenziale. È previsto in via sperimentale, per il 2023, il diritto alla pensione anticipata flessibile per coloro che, entro il 31 dicembre 2023, raggiungano un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva minima di 41 anni, fermo restando la possibilità di esercitare tale diritto anche successivamente a tale data, purché i requisiti richiesti siano stati maturati entro la scadenza prevista per legge.

È stata inoltre prorogata, per l'anno 2023, Opzione Donna introducendo, però, nuovi requisiti rispetto a quelli in vigore fino al 31 dicembre 2022. Le disposizioni della Legge di Bilancio prevedono che possano accedere al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 maturino un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni, a condizione che:

- siano caregiver (al momento della richiesta e da almeno sei mesi);
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa, superiore o uguale al 74%;



- siano lavoratrici licenziate o dipendenti di aziende per le quali è attivo un tavolo di crisi aziendale (in quest'ultimo caso, a partire dai 58 anni di età).

5) Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, comunemente nota come Direttiva Whistleblowing.

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, comunemente nota come Direttiva Whistleblowing. La finalità della direttiva è disciplinare la protezione dei whistleblower all'interno dell'Unione europea, fornendo norme minime di tutela per uniformare le normative nazionali. L'obiettivo principale della

normativa europea è quello di rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità e prevenire la commissione di reati. La tutela prevista dalla normativa europea in materia di whistleblowing non fa distinzione tra il settore pubblico e privato, e le misure di protezione si estendono anche ai cosiddetti "facilitatori" (ovvero coloro che prestano assistenza al lavoratore nel processo di segnalazione), ai colleghi e persino ai parenti dei whistleblower. Il decreto è entrato in vigore dal 30 marzo u.s.

GIURISPRUDENZA ITALIANA

6) Adunanza Plenaria Consiglio di Stato n. 17 del 20 luglio 2022.

E' stato chiesto all'Adunanza Plenaria di pronunciarsi sui seguenti quesiti, enunciando i relativi principi di diritto: **a)** se l'espressione "non lavoratrice dipendente", riferita alla madre, "in caso di richiesta di permesso da parte del padre, lavoratore dipendente, del minore di anni uno, si riferisca a qualsiasi categoria di lavoratrice non dipendente, e quindi anche alla 'casalinga', ovvero solo alla lavoratrice autonoma o libero-professionista, posizione che comporta diritto a trattamenti economici di maternità a carico dell'Inps o di altro ente previdenziale"; **b)** "in caso di risposta affermativa, se il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri previsti dall'articolo 40 del d.lgs. n. 151 del 2011 abbia portata generale, ovvero sia subordinata alla prova che la madre 'casalinga', considerata alla stregua della lavoratrice non dipendente, sia impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato, ovvero affetta da "infermità", seppure temporanee e/o non gravi"; **c)** "quale sia l'esatta accezione da attribuire alla nozione di alternatività tra i due genitori in caso di parto gemellare, ove la madre sia 'casalinga'".

Il ricorso di primo grado era stato proposto al TAR per la Sardegna da un assistente della Polizia di Stato, che chiedeva l'annullamento del provvedimento di rigetto della sua istanza di fruizione dei riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del d.lgs. n. 151 del 2001, nonché l'accertamento del suo diritto a fruirne sino al compimento di un anno di età della figlia. Ad avviso dell'amministrazione del ricorrente il ricorso andava rigettato, poiché nel 'bilanciamento tra diritti', connessi alla genitorialità ed al sacrificio economico imposto al datore di lavoro, si dovrebbe considerare prevalente (e da tutelare) quest'ultimo. Nel caso di specie, risulta che la madre della bambina sia 'casalinga', sicché il suo impegno esclusivo nell'attività domestica si potrebbe organizzare con la collaborazione del padre che sia dipendente pubblico, quando questi non sia al lavoro, con modalità tali da riservare uno spazio adeguato alle esigenze di cura diretta del bambino nel primo anno di vita. Il TAR in primo grado aveva accolto il ricorso, e annullato il provvedimento impugnato, ritenendo spettante il beneficio in quanto



«più rispettoso del principio della paritetica partecipazione di entrambi i coniugi all'educazione della prole, che affonda le sue radici nei precetti costituzionali contenuti negli artt. 3, 29, 30 e 31».

Il Ministero presenta appello ritenendo non condivisibile la sentenza, perché non avrebbe tenuto conto del tenore letterale delle indicate disposizioni, determinando effetti paradossali, ovvero una disparità di trattamento tra le famiglie in cui entrambi i coniugi lavorano e quelle ove la madre, in quanto 'casalinga', può comunque attendere alle cure del minore ed anche una discriminazione nei confronti dei nuclei familiari con madre lavoratrice autonoma o libero professionista, che può fruire della sola misura indennitaria prevista, rispettivamente, dagli artt. 66-69 e 70-73 del medesimo testo unico n. 151 del 2007.

La Sezione remittente fa quindi una disamina degli articoli 39 e 40 del testo unico n. 151 del 2001, sottolineando che essi hanno dato luogo a distinti orientamenti giurisprudenziali, e nel condividere

la sentenza impugnata, propone di ritenere sussistente il diritto del dipendente-padre alla fruizione dei riposi giornalieri per la cura del proprio figlio, minore di anni uno, la cui madre è 'casalinga', poiché:

a) gli articoli 39 e 40 del testo unico n. 151 del 2001 sono rivolti a dare sostegno alla famiglia e alla maternità, in attuazione delle finalità generali di cui all'articolo 31 della Costituzione; **b)** entrambi i genitori hanno la cura del minore in maniera paritetica e ad entrambi va data la possibilità di conciliare il ruolo di genitore con quello di lavoratore; **c)** non esistono elementi testuali ostativi nelle disposizioni *de quibus* alla ricostruzione prospettata; **d)** la giurisprudenza civile ha affermato più volte il principio della parità nella responsabilità genitoriale, anche in un'ottica di valorizzazione della figura della 'casalinga'. Inoltre, la Sezione remittente nella propria ordinanza ha evidenziato come tutti gli istituti a tutela della genitorialità rappresentino il momento di sintesi tra le esigenze di tutela della salute della donna prima e dopo il parto, quelle puramente fisiologiche, affettive e relazionali del minore, funzionali a realizzare il pieno sviluppo della sua personalità, e quelle di non discriminazione nei confronti del padre che intenda essere parte attiva e responsabile nella cura del figlio (Cass., sez. lavoro, 28 novembre 2019, n. 31137). Inoltre, «chi svolge attività domestica (attività tradizionalmente attribuita alla 'casalinga'), benché non percepisca reddito monetizzato, svolge un'attività suscettibile di valutazione economica» (Cass. civ., 20 ottobre 2005, n. 20324; cfr. anche Sez. III, 24 agosto 2007, n. 17977; 20 luglio 2010, n. 16896; 13 dicembre 2012, n. 22909).

Quindi in conclusione, l'Adunanza Plenaria, con riferimento alla questione sottoposta ha enunciato con la decisione in commento il seguente principio di diritto: *"L'articolo 40, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, laddove prevede che i periodi di riposo di cui al precedente articolo 39, sono riconosciuti al padre lavoratore dipendente del minore di anni uno, "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente", intende riferirsi a qualsiasi categoria di lavoratrici non dipendenti, e quindi anche alla donna che svolge attività lavorativa in ambito familiare, senza che sia necessario, a tal fine, che ella sia impegnata in attività che la distolgono dalla cura del neonato, ovvero sia affetta da infermità"*.

7) Cassazione Penale, Sez. VI, sentenza 22.11.2022, n. 44427: maltrattamenti, la denuncia tardiva non incrina la credibilità della vittima

In tema di reati contro la famiglia, in presenza di un quadro probatorio pienamente affidabile, la mera circostanza che la persona offesa non abbia inteso tempestivamente denunciare le condotte maltrattanti non è un elemento idoneo, di per sé, a far sorgere il ragionevole dubbio circa la commissione del reato. Con la sentenza in esame, la Cassazione si sofferma su un profilo di particolare interesse in materia di reati "familiari", riguardante la incidenza che può avere, sul raggiungimento



della prova della commissione dell'illecito, la circostanza che la vittima non provveda tempestivamente a sporgere denuncia nei confronti del reo. Sul punto i Supremi Giudici, in una fattispecie nella quale un uomo era stato condannato per il reato di maltrattamenti in famiglia aggravato, ha disatteso la tesi difensiva, secondo cui sarebbe mancata nel caso in esame quella condizione di soggezione psicologica derivante dalle condotte lesive e vessatorie, mancanza indirettamente desumibile anche dal fatto che la persona offesa si era rivolta alle forze dell'ordine solo dopo un lungo periodo di tempo nel corso del quale, a suo dire, avrebbe subito le condotte maltrattanti.

In questa sentenza la Suprema Corte affronta un tema di rilievo, assai diffuso soprattutto in quei contesti familiari connotati da legami particolarmente intensi, che sovente portano la vittima a temporeggiare nell'esternazione degli abusi, per la speranza di poter ricomporre l'unità familiare che, purtroppo, sovente è irrimediabilmente compromessa soprattutto in presenza di condotte protrattesi nel tempo.

Ad avviso della Corte non é giuridicamente corretto fondare il giudizio di inattendibilità della testimonianza della persona offesa sul solo dato dell'oggettivo contrasto con altre prove testimoniali o della mancanza di riscontri, in quanto ciò equivarrebbe ad introdurre, in modo surrettizio, una gerarchia tra fonti di prova che non solo é esclusa dal codice di rito ma che sottende una valutazione di aprioristica inattendibilità della testimonianza della persona offesa che non é ammissibile. Ne é corretto far discendere dalla mancata tempestiva presentazione della denuncia nei confronti dell'autore del reato un elemento idoneo ad incrinare la credibilità della vittima, né, tantomeno, un elemento idoneo a insinuare un ragionevole dubbio sulla responsabilità dell'autore della condotta maltrattante.

8) Cass. Civ., Sez. Lavoro, ord. n. 35501 del 2.12.2022: sul demansionamento del lavoratore

Con l'ordinanza in esame, la Cassazione richiama il principio generale e l'orientamento costante secondo cui quando il lavoratore allega un demansionamento riconducibile a un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ex art. 2103 cod. civ., è su quest'ultimo che incombe l'onere della prova dell'esatto adempimento del suo obbligo.

Il fatto esaminato riguarda la vicenda di una dipendente comunale responsabile dei servizi finanziari, inquadrata come istruttore direttivo dei servizi finanziari, cat. D1, posizione economica D3, CCNL 31.3.1999 Comparto regioni e Autonomie locali, che era stata trasferita alla biblioteca e all'anagrafe.

La predetta, nonostante l'equivalenza formale delle mansioni ex art. 52 d.lgs. n. 165/2000, non aveva più svolto le attività gestionali e direttive sue proprie, bensì altre ascrivibili a mansioni inferiori alla categoria di appartenenza, quali il posizionamento dei libri sugli scaffali, la trasmissione di e-mail ai lettori, la partecipazione a riunioni per individuare i libri da acquistare.

A seguito del demansionamento subito, l'interessata decide di adire il Tribunale del Lavoro per il riconoscimento del danno subito. Il giudice di prime cure riconosce il demansionamento e condanna l'Ente al risarcimento.

Avverso alla sentenza di primo grado viene proposto appello da parte del Comune soccombente. La Corte d'Appello riforma parzialmente la decisione e riduce la somma disposta a titolo risarcitorio, escludendo il danno alla professionalità lamentato dalla dipendente per la breve durata del demansionamento subito - dal 17.1.2015 al 30.6.2016 - e per il nuovo incarico nel settore finanziario



ricoperto dall'interessata presso altro ente locale. Accerta invece il danno all'immagine, liquidandolo equitativamente in € 5.000,00, rigettando le eccezioni del Comune secondo il quale, poiché le posizioni di istruttore direttivo in area finanza e istruttore direttivo in area cultura si equivalevano sul piano formale nell'ambito della categoria D, il demansionamento lamentato dalla dipendente derivava dall'inerzia colpevole della stessa, in quanto le attività maggiormente qualificanti che ella avrebbe potuto svolgere presso la biblioteca e l'anagrafe non erano state comprovate.

Il Comune proponeva ricorso per cassazione ex art. 360 n. 3 e n. 5 c.p.c., per violazione o falsa applicazione di norme di diritto e dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro, nonché per omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, ovvero perché la sentenza del giudice di seconde cure aveva attribuito l'onere della prova a parte diversa da quella gravata - la lavoratrice - ed era stata omessa la valutazione delle risultanze istruttorie. La dipendente, a sua volta, presentava ricorso incidentale per la violazione degli artt. 10 e 91 c.p.c. e del d.m. n. 55/2014, in relazione all'art. 360 n. 3 c.p.c..

La Suprema Corte rigetta il ricorso principale e accoglie quello incidentale. Nella disamina dei motivi del ricorso, la Cassazione precisa quanto segue. Con riguardo alla dimostrazione da parte della

lavoratrice che le attività qualificanti non fossero in concreto esercitabili presso la biblioteca, era stato provato in appello lo svolgimento di compiti non ascrivibili al profilo professionale di specialista in attività culturali cat. D, bensì al profilo C o addirittura B, ovvero compiti ripetitivi ed elementari; così come con riguardo alla mancanza della prova da parte del Comune di avere attribuito alla predetta responsabilità di carattere generale presso l'ufficio anagrafe, né attività di maggiore rilievo, non rilevandosi nelle suddette ipotesi alcuna violazione dell'onere probatorio da parte del giudice di seconde cure.

La Cassazione richiama il principio generale - affermato dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 13533 del 30.10.2001, declinato nella pronuncia n. 4211 del 3.3.2016 e nella decisione delle Sezioni Unite n. 5454 del 6.3.2009 - secondo il quale nel caso in cui il lavoratore «*allega un demansionamento riconducibile a un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., è su questo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto del demansionamento, ovvero attraverso la prova che questo fosse giustificato dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali, oppure, in base all'art. 1218 c.c., a causa di un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile, con regola che ovviamente vale anche quando la questione riguardi il pubblico impiego e sia affrontata con riferimento all'art. 52 d.lgs. n. 165/2001 (Cass. n. 22900/2022)*».

Con riguardo al motivo ex art. 360 n. 5 c.p.c. ovvero alla circostanza che la Corte di merito non avesse valutato provvedimenti e documenti dai quali si sarebbe potuta dedurre la volontà della lavoratrice di svolgere mansioni inferiori a quelle di inquadramento, la Cassazione afferma che il ricorso con tale censura ha lo scopo di rimettere in discussione i fatti analizzati dalla Corte distrettuale, pretendendo un inammissibile confronto con gli esiti istruttori, non denunciando effettivamente l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, dal quale abbia avuto inizio la controversia.

Pertanto, richiama i seguenti principi di diritto espressi dalle Sezioni Unite: *La riformulazione dell'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ., disposta dall'art. 54 del d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 134, deve essere interpretata, alla luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al "minimo costituzionale" del sindacato di legittimità sulla motivazione.*



Pertanto, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Tale anomalia si esaurisce nella "mancanza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico", nella "motivazione apparente", nel "contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili" e nella "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione.

L'art. 360, primo comma, n. 5, cod. proc. civ., introduce nell'ordinamento un vizio specifico denunciabile per cassazione, relativo all'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, la cui esistenza risulti dal testo della sentenza o dagli atti processuali, che abbia costituito oggetto di discussione tra le parti e abbia carattere decisivo (vale a dire che, se esaminato, avrebbe determinato un esito diverso della controversia).

L'omesso esame di elementi istruttori non integra di per sé vizio di omesso esame di un fatto decisivo, se il fatto storico rilevante in causa sia stato comunque preso in considerazione dal giudice, benché la sentenza non abbia dato conto di tutte le risultanze istruttorie; la parte ricorrente dovrà indicare - nel rigoroso rispetto delle previsioni di cui agli artt. 366, primo comma, n. 6), c. p. c. e 369,

secondo comma, n. 4), c. p. c. - il "fatto storico", il cui esame sia stato omesso, il "dato", testuale o extratestuale, da cui ne risulti l'esistenza, il "come" e il "quando" (nel quadro processuale) tale fatto sia stato oggetto di discussione tra le parti, e la "decisività" del fatto stesso (Cass. SS.UU. n. 8053/2014, n. 8054/2014, n.19881/2014, n. 25008/2014, n. 417/2015)». Con riguardo al ricorso incidentale proposto dalla dipendente, la Cassazione precisa che solo in caso di accoglimento della domanda, il valore della causa ai fini della liquidazione delle spese deve essere pari alla somma attribuita dal giudice; nell'ipotesi inversa di rigetto della stessa, il valore deve essere pari alla somma infondatamente richiesta, ovvero al c.d. principio del disputatum (Cass. n. 5381/2006, n. 15857/2019); nel giudizio di secondo grado, si considera soltanto la somma che ha formato oggetto di impugnazione (Cass. n. 27871/2017, n. 536/2011); in ordine alle liquidazioni effettuate ai sensi del d.m. n. 55/2014, non trova fondamento normativo un vincolo alla determinazione secondo i valori medi ivi indicati, poiché il giudice deve quantificare il compenso tra il minimo ed il massimo delle tariffe, potendo effettuare una deroga con apposita motivazione (Cass. 27283/2022, n. 12093/2018, n. 21205/2016).

La Suprema Corte, pertanto, in accoglimento del ricorso incidentale cassa la sentenza impugnata e rigetta il ricorso principale.

9) Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 29.12.2022, n. 38100 - Docenti a tempo determinato - Mancato riconoscimento dello stesso trattamento retributivo riconosciuto ai docenti a tempo indeterminato - Discriminazione - Sussiste

La Corte di Cassazione ha stabilito che, in forza della Clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 marzo 1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999, relativa al principio di non discriminazione, i docenti a tempo determinato hanno diritto, a parità di condizioni di impiego, alla piena equiparazione del proprio trattamento retributivo a quello del personale assunto come docente con contratto a tempo indeterminato. Tale equiparazione comporta, come conseguenza, il diritto alla ricostruzione della loro carriera agli effetti economici, con condanna dell'Amministrazione scolastica a provvedere ai relativi adeguamenti retributivi e al pagamento delle



differenze stipendiali riconosciute dal contratto collettivo di comparto correlate all'anzianità maturata per il periodo effettivamente lavorato, senza che da tali somme possano essere detratte gli importi già percepiti a titolo di indennità per ferie non godute e di indennità di disoccupazione.

10) Corte di Cassazione – Sentenza n. 2251 del 9 gennaio 2023 – Pubblicazione di un post offensivo su Facebook nei confronti di persona ipovedente. Integrazione del reato di diffamazione. Sussiste.

La Corte di Cassazione ha affermato che pubblicare un post su Facebook in cui si rivolgono offese alla persona offesa solo perché presenta un difetto fisico alla vista integra il reato di diffamazione. In particolare, la Corte ha precisato che se le espressioni offensive utilizzate fanno ritenere che l'ipovedente non avrebbe la stessa dignità di interlocuzione degli altri utenti della social network si lede la reputazione e quindi la dignità della persona. L'imputato è stato ritenuto responsabile di offendere la reputazione della persona offesa perché con un post pubblicato su Facebook aveva preso a bersaglio i difetti visivi del destinatario delle frasi, dileggiandolo anche con l'impiego di emoticon simboleggianti risate. La Suprema Corte ha richiamato un precedente pronunciamento secondo cui integra il reato di diffamazione "il riferirsi ad una persona con una espressione che, pur richiamando un handicap motorio effettivo, contenga una carica dispregiativa che, per il comune

sentire, rappresenti una aggressione alla reputazione della persona, messa alla berlina per le sue caratteristiche fisiche."

11) TAR CAMPANIA – SALERNO, SEZ. I – sentenza 12 gennaio 2023 n. 66 - Quote rosa – Impossibilità di assicurare la presenza dei due generi – Onere di adeguata motivazione – Sussiste.

Il Tar Campania ha stabilito che il decreto con il quale il Sindaco ha nominato la Giunta comunale conferendo l'incarico di assessore a tre uomini e ad una sola donna è illegittimo, nell'ipotesi in cui il provvedimento sindacale di nomina non abbia dato atto, con l'allegazione di prove documentali, dell'attività istruttoria espletata al fine di acquisire la disponibilità allo svolgimento delle funzioni assessorili da parte di persone appartenenti al genere femminile. Secondo il TAR, in tal caso, oltre a non essere stata rispettata la quota di genere prevista dalla legge, non risulta eseguita alcuna istruttoria tesa a verificare la possibilità di nominare un assessore appartenente al genere meno rappresentato. Secondo la giurisprudenza richiamata dal TAR, infatti, l'art. 1, comma 137, l. 7 aprile 2014, n. 56 può essere derogato nel caso in cui venga provata un'effettiva impossibilità di garantire, nella composizione della Giunta comunale la presenza dei due generi nella misura prevista dalla legge.

12) Corte di Cassazione – Sentenza n. 1933 del 18 gennaio 2023 - Violazione del provvedimento con cui il giudice, in sede di separazione, riconosce al marito il diritto di incontrare i propri figli minori. Reato di cui all'art. 388 c.p., che punisce la mancata esecuzione dolosa di un provvedimento del giudice. Sussiste.

La Corte di Cassazione ha stabilito che non può essere riconosciuta la non punibilità per particolare tenuità del fatto a beneficio dell'imputata del reato di cui all'art. 388 c.p., che dolosamente non ha rispettato il provvedimento giudiziale di omologa in sede di separazione in relazione al diritto di visita del padre. Secondo la Corte, infatti, le condotte seriali della donna, da cui emerge la personalità dell'imputata, non meritano quanto previsto dall'art. 13 bis c.p. In particolare, è stata ritenuta contraddittoria la decisione di assoluzione da parte della Corte di appello, la quale sminuiva i danni arrecati al querelante e alla prole, concludendo per tale ragione, per la non punibilità per la assunta



particolare tenuità dei fatti. Per la Suprema Corte, invece, la serialità, sintomatica di una personalità che non merita il vantaggio riconosciuto dall'art. 131 bis c.p, esclude la non punibilità per particolare tenuità del fatto e la Corte di Appello ha errato a non valorizzare questo elemento che prova l'intensità del dolo che ha contraddistinto la condotta dell'imputata, del tutto restia a trovare soluzioni più accomodanti nell'interesse di tutti e ad adempiere al provvedimento giudiziale.

13) Corte di Cassazione civile, Sez. lav., ordinanza 25 gennaio 2023, n. 2235.

Con l'ordinanza n. 2235/2023, la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta in materia di permessi concessi ai sensi dell'art. 33 commi 3 e 7 della L. 104/1992, affermando che l'assenza dal lavoro deve porsi in relazione causale diretta con tale assistenza senza che il dato testuale e la "ratio" della norma ne consentano l'utilizzo in funzione meramente compensativa delle energie impiegate dal dipendente per la detta assistenza.

Pur ribadendo il principio secondo il quale il comportamento del dipendente che si avvalga di tale beneficio per attendere ad esigenze diverse integra l'abuso del diritto e viola i principi di correttezza e buona fede, sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Ente assicurativo ed ha rilievo anche ai fini disciplinari, violando in questo caso l'affidamento riposto nel dipendente da parte del datore di lavoro, la Corte di Cassazione ha precisato che, tuttavia, nel valutare la condotta del lavoratore

occorre tenere conto delle modalità e dei tempi con le quali la prestazione viene resa. Inoltre, l'assistenza può essere prestata anche svolgendo compiti che si risolvano in un'utilità per l'invalido, purché non si sottragga tempo all'assistenza del disabile costituendo, in realtà, uno sviamento della funzione assistenziale da svolgere nella giornata di permesso.

14) Corte costituzionale - Sentenza 9 febbraio 2023, n. 14 - L'obbligo vaccinale per il personale sanitario è una misura ragionevole e proporzionata se l'obiettivo è quello di prevenire la diffusione del virus.

La Corte costituzionale ha stabilito che la scelta assunta dal legislatore di prevedere l'obbligo vaccinale per il personale sanitario al fine di prevenire la diffusione del coronavirus non possa ritenersi irragionevole né sproporzionata, alla luce della situazione epidemiologica e delle risultanze scientifiche disponibili. La Consulta ha affermato che l'articolo 32 della Costituzione assegna al legislatore il compito di bilanciare il diritto dell'individuo all'autodeterminazione rispetto alla propria salute con il coesistente diritto alla salute degli altri e quindi con l'interesse della collettività. Secondo la Corte, di fronte alla situazione epidemiologica in atto, il legislatore ha legittimamente tenuto conto dei dati forniti dalle autorità scientifico-sanitarie, nazionali e sovranazionali, istituzionalmente preposte al settore, quanto a efficacia e sicurezza dei vaccini; e, sulla base di questi dati scientificamente attendibili, ha operato una scelta che non appare inidonea allo scopo, né irragionevole o sproporzionata. Infine, la Corte ha evidenziato che il lontano rischio, non eliminabile, che si possano verificare eventi avversi anche gravi sulla salute del singolo, non rende di per sé costituzionalmente illegittima la previsione di un trattamento sanitario obbligatorio, ma costituisce semmai titolo all'indennizzo.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

15) Corte Europea Diritti dell'Uomo, Sez. IV, 20 dicembre 2022, nn. 53282/18 e 31428/20 - Previdenza, divieto di discriminazione - età pensionabile per le donne inferiore a quella degli uomini: violata la CEDU.



Pronunciandosi su un caso “rumeno” in cui si discuteva della legittimità della normativa interna che impedisce alle lavoratrici di sesso femminile, una volta raggiunta l'età pensionabile, inferiore a quella dei colleghi uomini, di continuare a lavorare, la Corte EDU, sez. IV, 20 dicembre 2022, nn. 53282/18 e 31428/20, ha dichiarato, all'unanimità, violato l'art. 1 del Protocollo n. 12 (divieto generale di discriminazione) della Convenzione EDU. Il caso, in particolare, riguardava l'età pensionabile obbligatoria per le dipendenti della pubblica amministrazione in Romania, in precedenza inferiore a quella stabilita per gli uomini, con conseguente accusa di trattamento discriminatorio.

Ad oggi la legislazione e la giurisprudenza in materia sono cambiate da quando sono stati presentati i ricorsi, ed oggi le donne in Romania possono lavorare in posizioni di servizio civile fino alla stessa età pensionabile per gli uomini.

La pronuncia in commento si rivela interessante per la disamina del quadro europeo, arricchito anche dai precedenti giurisprudenziali.

16) Corte di Giustizia dell'Unione Europea – Sentenza C-392/21 del 22/12/2022 – Dispositivi di sicurezza per videoterminalisti.

La Corte di giustizia ha affermato che i «dispositivi speciali di correzione», previsti dalla direttiva 90/270/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videotermini, comprendono gli occhiali da vista

specificamente diretti a correggere e a prevenire disturbi visivi in funzione di un'attività lavorativa che si svolge su attrezzature munite di videotermini. Secondo la Corte i dispositivi in questione non si limitano ad essere utilizzati esclusivamente nell'ambito professionale. La Corte, quindi, ha affermato che l'obbligo del datore di lavoro di fornire ai lavoratori interessati un dispositivo speciale di correzione può essere adempiuto sia mediante fornitura diretta di tale dispositivo sia tramite rimborso delle spese necessarie sostenute dal lavoratore, con esclusione di un riconoscimento al lavoratore di un premio salariale generale.

17) CEDU, sez. III, sent. 7 febbraio 2023, ric. n. 36328/20 - La CEDU su abusi su minori e vittimizzazione secondaria durante i procedimenti penali.

La Corte Edu si pronuncia sul caso di una cittadina russa che nel 2019, all'età di 12 anni, aveva rivelato di aver subito abusi sessuali tra i 7 e i 10 anni, quando viveva con un tutore dopo la morte della madre. In particolare, il caso portato all'attenzione dei Giudici di Strasburgo riguardava la partecipazione della ricorrente alle successive indagini ed al procedimento penale a carico dei presunti abusatori: la giovane donna lamentava, infatti, di aver subito una vittimizzazione secondaria conseguente al forte stress e ai disagi psichici provocati dai ripetuti interrogatori e dal contatto diretto con i suoi presunti molestatori durante il procedimento. La Corte, chiamata ad esaminare se lo Stato convenuto avesse sufficientemente tutelato i diritti della ricorrente durante detto procedimento, tenuto conto della sua particolare vulnerabilità dovuta alla giovane età e alla violenza sessuale asseritamente subita, ha rilevato che le autorità russe avevano mostrato totale disprezzo per la sua sofferenza e non ne avevano tutelato l'integrità personale nel corso del procedimento penale, che aveva, in effetti, portato alla sua vittimizzazione secondaria. Di qui il riconoscimento dell'avvenuta violazione del divieto di trattamenti inumani o degradanti (art.3).



ALTRE NOTIZIE

A) COMMISSIONE EUROPEA: due proposte per rafforzare gli organismi per la parità per combattere la discriminazione.

Il 7 dicembre 2022, la Commissione europea ha adottato due proposte per rafforzare gli organismi per la parità, in particolare in termini di indipendenza, risorse e poteri, affinché possano combattere più efficacemente la discriminazione in Europa. Gli organismi per la parità sono essenziali per fornire assistenza alle vittime di discriminazioni e garantire che il diritto dell'UE in materia di non discriminazione sia attuato sul campo. La nuova legislazione garantirà che gli organismi per la parità possano sfruttare appieno tutto il loro potenziale, proteggerà meglio le vittime di discriminazioni e contribuirà alla prevenzione della discriminazione.

<https://italy.representation.ec.europa.eu/notizie-ed-eventi/notizie/pacchetto-parita-la-commissione-propone-di-rafforzare-gli-organismi-la-parita-combattere-la-2022-12-07>

B) INPS: Portale delle famiglie - nuove funzionalità per i lavoratori/genitori.

Con il messaggio n. 4616 del 22 dicembre 2022, l'INPS informa che nel Portale delle famiglie è stata inserita una nuova funzionalità che permette ai genitori di consultare le domande relative a congedi parentali, congedi parentali a ore, congedi di maternità, congedi di paternità, assegno di maternità per i lavori atipici e discontinui (c.d. assegno di maternità dello Stato) e riposi giornalieri della madre e del padre (c.d. riposi per allattamento). Il Portale delle Famiglie già presenta i dati relative alle prestazioni riguardanti l'Assegno unico e universale (AUU), il bonus asilo nido, l'assegno

temporaneo per i figli minori, l'assegno di natalità (bonus bebè), il bonus baby-sitting e i centri estivi. L'accesso al Portale avviene sul sito istituzionale www.inps.it, digitando nella barra di ricerca "Portale delle Famiglie" e selezionando tra i risultati il servizio "Portale delle Famiglie", tramite SPID di livello 2 o superiore, Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

C) Circolare INPS 20 marzo 2023, n. 32 - le indennità di disoccupazione dopo i congedi di maternità e paternità.

L'Inps ha confermato, con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023, che hanno diritto alle indennità di disoccupazione, ed in particolare alla NASpl, i lavoratori padri che si dimettano nel periodo di congedo di paternità obbligatorio, introdotto dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 a partire dal 13 agosto 2022. Allo stesso tempo, il D.Lgs. n. 105/2022 ha esteso anche al padre lavoratore la disciplina, prima riservata solo alla madre (o al padre nei casi eccezionali di sostituzione alla madre), sui divieti di licenziamento e dimissioni dalla gravidanza ad un anno del bambino. Nella circolare viene esaminata la nuova disciplina, che riconosce al padre lavoratore un congedo obbligatorio di dieci giorni lavorativi nei sette mesi compresi nel parto; questo congedo di paternità comporta l'estensione anche al padre, in aggiunta a quanto già previsto per la madre, del divieto di licenziamento e di dimissioni salvo convalida, con diritto sia per la madre che per il padre, in caso di dimissioni convalidate, all'indennità sostitutiva del preavviso senza obbligo di lavoro ed alle indennità di disoccupazione in presenza dei requisiti di legge. La circolare favorisce l'esame della disciplina introdotta dal 2022.

D) GPDP, Comunicazione inviata al Ministero del Lavoro e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, doc-Web n. 9844960 - 13/12/22. Protezione dei dati e condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.



La comunicazione in argomento affronta questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Come noto, in data 13 agosto 2022 è entrato in vigore il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, che ha introdotto ulteriori obblighi informativi qualora il datore di lavoro utilizzi *“sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori”*.

Poiché le nuove disposizioni di legge presentano profili rilevanti in materia di protezione dei dati, in quanto l'impiego dei predetti sistemi dà luogo a “trattamenti” di dati personali, riferiti a “interessati”, identificati o identificabili (art. 4, par. 1, nn. 1) e 2), del Regolamento) nel contesto lavorativo, tale disciplina di settore deve essere necessariamente coordinata, in sede applicativa, con la normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679; d. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali).

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