



In questo numero:

[Legge n. 4/2021](#) di ratifica della Convenzione OIL sulle molestie nei luoghi di lavoro

[Legge n. 162/2021](#) recante la modifica al Codice delle Pari opportunità e altre disposizioni

[Decreto legislativo n. 230/2021](#) riguardante l'istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico

[Legge n. 234/2021](#), legge di bilancio 2022 che, tra l'altro, ha previsto l'istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, tra i cui componenti figura un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia

[Cass. civ. sez. lav. sent. n. 31054/2021](#) sul comportamento discriminatorio del datore di lavoro

[Cass. civ. sez. lav. sent. n. 5476/2021](#), sussistenza del trattamento discriminatorio per il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice in stato di gravidanza

[TAR Campania, Salerno sez. I, sent. 2505/2021](#), sull'obbligo della rappresentanza di genere nelle giunte comunali

[TAR Puglia, Bari, sez. I, sent. 173/2022](#), sull'insussistenza dell'obbligo del Sindaco di individuare assessori di sesso femminile al di fuori della maggioranza consiliare

[Corte Costituzionale sent. 62/2021](#), riguardante l'esclusione, nei piccoli Comuni, delle liste di candidati che non assicurano la parità di genere

[CORTE EDU Sez. I 27.05.2021](#), ricorso n. 5671/16, J.L. c. Italia riguardante il risarcimento danni da victim blaming;

[Tribunale dell'Unione Europea del 29 ottobre 2021](#) riguardante l'irricevibilità del ricorso avverso le leggi che imponevano restrizioni circa le libertà individuali al fine di fronteggiare la pandemia da COVID-19;

[Corte di Giustizia Europea, sentenza del 10 febbraio 2022 \(C-485/20\)](#), riguardante la parità di trattamento in ambito di lavoro e il divieto di discriminazione fondata sulla disabilità;

Altre notizie in merito a:

[prevenzione e contrasto](#) del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica;

[esonero contributivo](#) per l'assunzione di donne:

[reddito di Libertà](#) per le donne vittime di violenza.



Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

Con Legge 15 gennaio 2021, n. 4 il Parlamento ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019. Il processo di adeguamento della normativa nazionale dovrà essere completato entro il 29 ottobre 2022, data di entrata in vigore della Convenzione in Italia.

Legge 5 novembre 2021, n. 162, Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

È stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18 novembre 2021, la legge 5 novembre 2021, n. 162, recante le "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo". La legge è costituita da 6 articoli: i primi tre articoli recano la modifica delle disposizioni di cui agli articoli 20, 25 e 46 del decreto legislativo n. 198/2006, recante il Codice delle pari opportunità, l'art. 4, della predetta legge inserisce, nel citato Codice l'art. 46-bis, recante l'istituzione della certificazione della parità di genere, mentre gli articoli 5 e 6 recano importanti disposizioni in materia di premialità della parità e in materia di equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche, al pari di quanto previsto per l'elezione dei componenti dei consigli di amministrazione delle società con azioni quotate.

Di seguito una disamina degli articoli recanti le modifiche al Codice pari opportunità:

Art. 1. Modifica all'art. 20, comma 1 del Codice delle pari opportunità - Relazione al Parlamento.

Il nuovo comma 1, dell'art. 20, come riscritto dall'art. 1 della legge n. 162/2021, prevede che la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità presenti ogni due anni al Parlamento, la relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice di pari opportunità. La relazione, che nel testo previgente era presentata dal Ministro del lavoro, dovrà essere predisposta anche sulla base del rapporto delle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Il comma 2 dell'art. 1 in commento, dispone che, in sede prima applicazione, la relazione vada presentata entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore delle modifiche.

Art. 2. Modifica all'art. 25 del Codice delle pari opportunità - Discriminazione diretta e indiretta.

Le modifiche ai commi 1 e 2 dell'art. 25, ampliano le fattispecie della discriminazione diretta ed indiretta, rafforzano la tutela prestata, anche anticipandola al momento della fase di selezione delle candidate e dei candidati.

Con particolare riferimento alla discriminazione indiretta si segnala l'integrazione delle fattispecie di discriminazione con gli atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro che modificano l'organizzazione delle condizioni e del tempo del lavoro.

Mentre con il comma 2-bis, dell'art. 25, completamente riscritto ad opera della legge in commento, si amplia il concetto di discriminazione, inteso come ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive,



ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori, o comportare una limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali, o ancora una limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. Le modifiche in materia di discriminazione diretta e indiretta rafforzano la tutela prestata, anche anticipandola al momento della fase di selezione delle candidate e dei candidati.

Art. 3. Modifica all'art. 46 del Codice delle pari opportunità - Rapporto sulla situazione del personale¹.

Con le modifiche all'art. 46 del Codice di pari opportunità viene ampliata la platea delle aziende, pubbliche e private, tenute alla redazione del Rapporto relativo alla situazione del personale, che deve essere ora presentato dalle aziende con oltre 50 dipendenti (100 nel testo previgente). Viene comunque prevista la possibilità, per le aziende, pubbliche e private fino a 50 dipendenti, di redigere il Rapporto in commento. Il Rapporto, va redatto in modalità esclusivamente telematica attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, anche la consigliera e il consigliere regionale di parità accedano ai dati trasmessi dalle aziende e trasmettano a loro volta i dati elaborati, alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. È rimesso ad un decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero delegato per le pari opportunità, il compito di definire le esatte modalità di redazione del rapporto, che dovrà necessariamente indicare: il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile (incluso il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza e dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno), l'importo e le differenze tra le retribuzioni fisse e variabili dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta; le informazioni e i dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sui strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro; le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle pari opportunità.

Viene, inoltre, rafforzato il profilo sanzionatorio: in caso di inottemperanza all'obbligo di tramettere il rapporto, oltre i 12 mesi, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda e l'Ispettorato nazionale del lavoro dovrà verificare la veridicità dei Rapporti, con applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro, in caso di Rapporto mendace o incompleto.

Il Ministero del lavoro dovrà pubblicare in un'apposita sezione del proprio sito, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il Rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

¹ Si segnala che l'art. 47 del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante le pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC, prevede al comma 2 che gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46.



Art. 4. Certificazione della parità di genere

L'art. 4 della legge n. 162/2021, inserisce nel Codice delle pari opportunità il nuovo art. 46-bis, con il quale viene istituita la Certificazione della parità di genere, a partire dal 1° gennaio 2022, che ha il compito di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità.

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro, dovranno essere individuati i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, nonché, tra l'altro, delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e delle forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri viene istituito un nuovo organismo, il Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti. L'istituzione del Comitato tecnico non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica².

Art. 5. Premialità di parità.

Per le aziende private in possesso della Certificazione di parità di genere viene introdotto, per l'anno 2022, un sistema premiale di parità consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, determinato con decreto del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

Il conseguimento della certificazione attribuisce un punteggio premiale ai fini della concessione di aiuti e finanziamenti pubblici nazionali ed europei. È previsto, a tal proposito, che amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione della parità di genere.

Art. 6. Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

La legge n. 162/2021 chiude con l'applicazione, anche alle società costituite in Italia e controllate da pubbliche amministrazioni, delle disposizioni dettate in materia di parità di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione delle società quotate.

² Con riferimento agli interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, si segnala l'art. 1 comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023, in vigore dal 1 gennaio 2022, relativo all'istituzione, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, destinato alla copertura finanziaria, nei limiti della predetta dotazione, di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità, sono stabilite le modalità di attuazione del presente comma.



Con successivo regolamento verranno apportate le opportune modifiche al D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, recante il “Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120. sono estese alle società controllate da PA e non quotate”, in modo da assicurare l'equilibrio tra i generi e, che in particolare, ogni genere sia rappresentato nella misura di almeno 2/5 degli amministratori eletti.

Decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230 - Assegno unico e universale per i figli a carico

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 47 del 18 novembre 2021, ha adottato il decreto legislativo che istituisce l'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46. Si tratta del decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230 che introduce un beneficio economico mensile ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, certificata dall'INPS tramite l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

L'assegno è riconosciuto ai nuclei familiari per ogni figlio minore a carico e decorre dal settimo mese di gravidanza. È inoltre riconosciuto a ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, in presenza di una delle condizioni ivi previste (frequenza di un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea o svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa con un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro, registrazione come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego o svolga il servizio civile universale).

Per ogni figlio maggiorenne con disabilità fino al ventunesimo anno di età, per le madri di età inferiore a 21 anni, per i nuclei familiari con quattro o più figli sono previste maggiorazioni.

La domanda per il riconoscimento dell'assegno dovrà essere presentata in modalità telematica all'INPS ovvero presso gli istituti di patronato a decorrere dal 1° gennaio.

A tal proposito, l'INPS, con la circolare n. 23 del 9 febbraio 2022, ha fornito le istruzioni per l'assegno unico e universale per i figli a carico.

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/circolari/Circolare%20numero%2023%20del%2009-02-2022.htm>

Legge 31 dicembre 2021, n. 234, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

Congedo obbligatorio di paternità

L'articolo 1, comma 134, della legge di bilancio (n. 234/2021) ha modificato l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, rendendo così strutturale la misura del congedo obbligatorio di paternità, introdotto in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, confermando i dieci giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità previsto, per il 2021, dall'articolo 1, comma 363, lettera b), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, nonché la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Attualmente il congedo obbligatorio di paternità non è fruibile da parte dei lavoratori pubblici, in quanto l'art. 1, comma 7 della L. 92/2012 stabilisce che le disposizioni della legge in questione



costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, quindi, richiedono interventi di armonizzazione delle regole da parte del Ministero per la pubblica amministrazione che ancora non sono intervenuti.

Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere

Di seguito, le disposizioni recate dalla Legge di Bilancio 2022, art. 1, commi 138 - 149, di interesse per le materie afferenti le attività e le competenze del CUG, in vigore dal 1 gennaio 2022. Di particolare interesse le disposizioni riguardanti l'istituzione, presso il Dipartimento per le pari opportunità, dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle regioni, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle province d'Italia, tra i cui componenti figura un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia.

Comma 138

All'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le parole: « 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022» sono sostituite dalle seguenti: « 2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023» e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità, sono stabilite le modalità di attuazione del presente comma»³.

Comma 139

Il Presidente del Consiglio dei ministri o l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate e delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne, e adotta un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Comma 140

³ Art. 1 - Comma 276 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge Bilancio 2021).

“Nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, destinato alla copertura finanziaria, nei limiti della predetta dotazione, di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità, sono stabilite le modalità di attuazione del presente comma”.



Il Piano di cui al comma 139 ha l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Comma 141

Per la finalità di cui al comma 139 sono istituiti, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Comma 142

L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle regioni, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle province d'Italia. Ne fanno parte i rappresentanti delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale. Ne fanno altresì parte un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia, uno dell'Istituto nazionale di statistica, uno dell'Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali del Consiglio nazionale delle ricerche, uno del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e uno della Conferenza dei rettori delle Università italiane.

Comma 143

Competono all'Osservatorio le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano di cui al comma 139, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Comma 144

La Cabina di regia interistituzionale, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata, è il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise.

Comma 145

Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, l'Osservatorio si avvale di un tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese. Ai componenti del tavolo di lavoro permanente non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Comma 146

Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati.

Comma 147



Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica delegata sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

Comma 148

Per il finanziamento del Piano di cui al comma 139, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.

Comma 149

All'articolo 5 del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il Presidente del Consiglio dei ministri o l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate, delle associazioni di donne impegnate nella lotta contro la violenza e dei centri antiviolenza, e adotta, previa acquisizione del parere in sede di Conferenza unificata, un Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, di seguito denominato "Piano", con cadenza almeno triennale, in sinergia con gli obiettivi della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 e ratificata ai sensi della legge 27 giugno 2013, n. 77»;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il Piano, con l'obiettivo di garantire azioni omogenee sul territorio nazionale, persegue le seguenti finalità, nei limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 3:

a) prevenire il fenomeno della violenza contro le donne attraverso l'informazione e la sensibilizzazione della collettività, rafforzando la consapevolezza degli uomini e dei ragazzi nel processo di eliminazione della violenza contro le donne e nella soluzione dei conflitti nei rapporti interpersonali;

b) sensibilizzare gli operatori dei settori dei media per la realizzazione di una comunicazione e informazione, anche commerciale, rispettosa della rappresentazione di genere e, in particolare, della figura femminile, anche attraverso l'adozione di codici di autoregolamentazione da parte degli operatori medesimi;

c) promuovere un'adeguata formazione del personale della scuola alla relazione e contro la violenza e la discriminazione di genere e promuovere, nell'ambito delle indicazioni nazionali per il curriculum della scuola dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione, delle indicazioni nazionali per i licei e delle linee guida per gli istituti tecnici e professionali, nella programmazione didattica curricolare ed extracurricolare delle scuole di ogni ordine e grado, la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione degli studenti al fine di prevenire la violenza nei confronti delle donne e la discriminazione di genere, anche attraverso un'adeguata valorizzazione della tematica nei libri di testo;



- d) potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso modalità omogenee di rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza;
- e) garantire la formazione di tutte le professionalità che entrano in contatto con fatti di violenza di genere o con atti persecutori;
- f) accrescere la protezione delle vittime attraverso il rafforzamento della collaborazione tra tutte le istituzioni coinvolte;
- g) promuovere lo sviluppo e l'attivazione, in tutto il territorio nazionale, di azioni, basate su metodologie consolidate e coerenti con linee guida appositamente predisposte, di recupero e di accompagnamento dei soggetti responsabili di atti di violenza nelle relazioni affettive, al fine di favorirne il recupero e di limitare i casi di recidiva;
- h) prevedere una raccolta strutturata e periodicamente aggiornata, con cadenza almeno annuale, dei dati del fenomeno, ivi compreso il censimento dei centri antiviolenza, anche attraverso il coordinamento delle banche di dati già esistenti;
- i) prevedere specifiche azioni positive che tengano anche conto delle competenze delle amministrazioni impegnate nella prevenzione, nel contrasto e nel sostegno delle vittime di violenza di genere e di atti persecutori e delle esperienze delle associazioni che svolgono assistenza nel settore;
- l) definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, che si basi anche sulle diverse esperienze e sulle buone pratiche già realizzate nelle reti locali e sul territorio»;

c) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Al fine di definire un sistema strutturato di governance tra tutti i livelli di governo, sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti della Cabina di regia e dell'Osservatorio di cui al primo periodo. Ai componenti della Cabina di regia e dell'Osservatorio di cui al primo periodo non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati»;

d) i commi 3 e 4 sono sostituiti dai seguenti:

«3. Per il finanziamento del Piano, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Tali risorse sono destinate dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata per le pari opportunità alle azioni a titolarità nazionale e regionale previste dal Piano, fatte salve quelle di cui al comma 2, lettera d), del presente articolo. Le risorse destinate alle azioni a titolarità regionale ai sensi del presente comma sono ripartite annualmente tra le regioni dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata per le pari opportunità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con il medesimo provvedimento di cui al comma 2 dell'articolo 5-bis del presente decreto.

4. All'attuazione delle disposizioni contenute nel presente articolo, fatto salvo quanto previsto dal comma 3, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica»;

e) il comma 5 è abrogato;



f) la rubrica è sostituita dalla seguente: «*Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*».

GIURISPRUDENZA ITALIANA

Cassazione civile sez. lav. - 26/02/2021, n. 5476

La sentenza in oggetto risulta particolarmente interessante sia per il principio di diritto che essa afferma sia per il puntuale riferimento normativo e giurisprudenziale cui si riporta ai fini della decisione.

La questione attiene alla presunta natura discriminatoria della mancata proroga del termine del contratto a tempo indeterminato, concessa ad altri colleghi nelle medesime situazioni contrattuali: la ricorrente, nell'asserire la natura discriminatoria del mancato rinnovo in ragione del suo stato di gravidanza, domandava al Tribunale l'accertamento del diritto al rinnovo del contratto e, conseguentemente, del suo diritto all'assunzione.

In particolare, nel merito della decisione della Suprema Corte, **assume rilevanza che la natura discriminatoria venga affermata nell'ambito dell'esercizio di un potere discrezionale, ritenendo possibile, in ogni caso, verificare il trattamento meno favorevole e discriminatorio rispetto ad altri colleghi a parità di situazioni.**

La sentenza, come detto, si ricollega ad un notevole impianto normativo europeo, richiamando, ad esempio:

- l'art. 157 TFUE, ai sensi del quale è prevista l'adozione, da parte delle Istituzioni Europee, di misure volte ad assicurare *"l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*, disponendo che *"... il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali."*;

- l'art. 33 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, ai sensi del quale *"... al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità"*;

- le direttive europee contro la discriminazione che, nell'attuare il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di accesso ai beni e ai servizi (direttiva 2004/113/CE) ed in materia di occupazione e di impiego (direttiva 2006/54/CE), al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, prevedono specifici motivi di discriminazione, riguardanti anche il periodo di congedo di maternità;

- la direttiva 92/85/CE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, nell'ambito della quale è previsto il divieto di licenziamento a causa della gravidanza o della maternità;

- la direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, ai sensi della quale gli Stati membri *"... adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa*



presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta”, prevedendo la possibilità di un regime probatorio imposto dagli Stati più favorevole alla parte attrice.

La sentenza, inoltre, pone a riferimento della propria decisione anche le disposizioni in materia della normativa italiana, richiamando:

- il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ai sensi del quale costituisce discriminazione diretta “... qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”, mentre costituisce discriminazione indiretta “... una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”; in particolare, il successivo comma 2-bis dell'art. 25, come recentemente modificato con L. 275/2021, prevede che “... costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”; inoltre, l'art. 40 dispone anche che “... quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”;

- il D.Lgs. 5/2010 di attuazione alla direttiva 2006/54/CE sopra citata, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La sentenza, inoltre, riporta anche alcune decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in materia:

- le decisioni C-177/88 (Dekker del 14 novembre 1989) e C-179/88 (Hoejesteret dell'8 novembre 1990), con la quale la Corte di Giustizia ha stabilito che il rifiuto di assumere o il licenziamento di una donna incinta per il suo stato di gravidanza o maternità costituiscono una discriminazione diretta fondata sul sesso che non può essere giustificata da alcun interesse, compreso quello economico del datore di lavoro;

- la decisione C-438/99 (Jimenez Melgar del 4 ottobre 2001) in cui è dichiarato che qualora il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, esso costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con il diritto dell'UE, precisando che, seppur il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, quando questo è arrivato alla sua normale scadenza, non può essere equiparato ad un licenziamento, tuttavia “... in determinate circostanze il mancato rinnovo di un contratto a tempo determinato può essere considerato alla stregua di un rifiuto di assunzione”, sicché “... un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza di una lavoratrice pur giudicata idonea a svolgere l'attività di cui trattasi rappresenta una discriminazione diretta basata sul sesso”;



- le decisioni C-32/93 (Webb del 14 luglio 1994), C-421/92 (Habermann-Beltermann del 5 maggio 1994) e C- 531/2015 (Otero Ramos del 19 ottobre 2017), le quali stabiliscono che qualsiasi trattamento sfavorevole direttamente o indirettamente connesso alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso;

- la decisione C-104/10 (Kelly del 21 luglio 2011) con cui è stato affermato che "... la direttiva 97/80 enuncia, all'art. 4, n. 1, che gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del suddetto principio ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta".

Infine, la Corte si richiama a proprie precedenti pronunce e, in particolare alla sentenza n. 14206/2013 (in senso conforme: Cass. n. 1/2020 e n. 25543/2018) riguardante l'operatività dell'onere di prova nei giudizi antidiscriminatori, nella quale si afferma che i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c. - finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva - bensì quelli speciali che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, conseguendone che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, mentre è il datore di lavoro deve provare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione.

Alla luce delle disposizioni e della giurisprudenza richiamata, la Corte, precisando che *"... quel che rileva, dunque, è che, in presenza di situazioni analoghe, sia stato posto in essere un atto o un comportamento pregiudizievole e comunque sia stato attribuito un trattamento meno favorevole ad una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza"*, ha affermato che *"... il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza ben può integrare una discriminazione basata sul sesso, atteso che a parità della situazione lavorativa della medesima rispetto ad altri lavoratori e delle esigenze di rinnovo da parte della p.a. anche con riguardo alla prestazione del contratto in scadenza della suddetta lavoratrice, esigenze manifestate attraverso il mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi, ben può essere significativo del fatto che le sia stato riservato un trattamento meno favorevole in ragione del suo stato di gravidanza"*. Pertanto, visto che il *petitum* sostanziale è chiaro e consiste nella denuncia di un trattamento discriminatorio per la negata permanenza nel lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza – sicché non ha carattere decisivo parlare di proroga o di rinnovo – la Corte sostiene che **la lavoratrice non era onerata a dare una prova piena di tutti gli elementi significativi di una discriminazione, laddove il legislatore ha posto a carico della stessa solo la dimostrazione di una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione.**

Cassazione civile sez. lav., 02/11/2021, n.31054

Comportamenti discriminatori del datore di lavoro – Onere del lavoratore di provare che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta – Sussiste.



La Corte di Cassazione ha stabilito che, nell'ambito di comportamenti discriminatori attuati dal datore di lavoro, il lavoratore che si ritenga danneggiato dall'inosservanza nei propri confronti del principio della parità di trattamento ha l'onere di dimostrare, fatti o elementi di prova in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.

Nel caso deciso dalla Suprema Corte, una lavoratrice di Telecom Italia SpA aveva lamentato di aver subito una discriminazione di genere nell'ambito dell'accesso alla qualifica superiore di quadro.

La Corte d'Appello aveva ritenuto che il Tribunale avesse valutato in modo corretto come il dato statistico fornito dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Roma Capitale non avesse evidenziato "un'ipotesi discriminatoria e che, una volta esclusi "elementi idonei a fondare una forma di potenziale disparità di trattamento della lavoratrice rispetto ai suoi colleghi uomini", la Telecom si poteva ritenere dispensata dal dimostrare l'assenza di discriminazione, non operando il meccanismo di agevolazione probatoria previsto dal D.Lgs. n. 150 del 2011, art. 28, comma 4.

Detta norma stabilisce che, nell'ambito delle controversie in materia di discriminazione, quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

Secondo la Cassazione, i giudici del merito hanno fatto applicazione del condivisibile principio, più volte affermato, secondo cui: "In tema di comportamenti datoriali discriminatori, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, l'art. 40 non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso" (Cass. n. 14206 del 2013; Conf.: Cass. n. 17832 del 2015; Cass. n. 2113 del 2016; Cass. n. 25543 del 2018; da ultimo Cass. n. 15950 del 2021).

Considerato che la ricorrente si era limitata a dedurre che nel caso che la riguardava sussistessero tali elementi di fatto, esprimendo un apprezzamento diverso rispetto a quello operato concordemente in entrambi i gradi del giudizio di merito, il ricorso è stato respinto in quanto ha sollecitato un sindacato di merito non consentito alla Corte di legittimità.

**Tribunale Amministrativo Regionale della Campania, Sezione staccata di Salerno (Sezione Prima)
Sentenza 22 settembre 2021, n. 2505/2021**

Nomina dei componenti della Giunta Comunale - (art. 1, comma 137, l. 7 aprile 2014, n. 56) - obbligo rappresentanza di genere nelle giunte comunali - violazione del principio di Pari Opportunità tra uomo e donna sancito dalla Costituzione e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Nel caso, tre Consiglieri del Comune di Positano hanno presentato un ricorso, integrato da motivi aggiunti, per l'annullamento del **Decreto sindacale n° 5 del 30 settembre 2020** di nomina dei componenti della Giunta consiliare e il **Decreto Sindacale n°2 del 4 febbraio 2021** di conferma nomina assessori comunali e



conferimento deleghe **per la violazione del principio di pari opportunità tra uomo e donna riconosciuto dal nostro ordinamento**

Il Tribunale ha accolto il ricorso delle ricorrenti riconoscendo la violazione dell'art.1, comma 137, l. 7 aprile 2014, n. 56 secondo cui deve essere garantita la presenza di entrambi i sessi nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti in misura inferiore al 40 per cento.

L'art.1, comma 137, l. 7 aprile 2014, n. 56 , secondo giurisprudenza consolidata, può essere derogato solo nel caso in cui sussista una effettiva impossibilità di assicurare, nella composizione della giunta comunale, la presenza dei due generi nella misura stabilita dalla legge **precisando** tuttavia che tale impossibilità *“deve essere adeguatamente provata e che pertanto si risolve nella necessità di **un'accurata e approfondita istruttoria** ed in una del pari **adeguata e puntuale motivazione** del provvedimento sindacale di nomina degli assessori che quella percentuale di rappresentanza non riesca a rispettare”* (Consiglio di Stato, sez. V, 3 febbraio 2016, n. 406).

I due atti impugnati e le memorie presentate dal Comune hanno evidenziato che il Comune **non ha provato** quella obiettiva ed assoluta impossibilità di rispettare la percentuale di genere femminile nella composizione della giunta comunale fissata dal legislatore, condizione che, in una logica di contemperamento dei principi costituzionali che vengono in gioco, costituisce il limite intrinseco, logico-sistematico, di operatività della norma in questione.

Il Comune, Infatti, nel **primo decreto sindacale** di nomina ha dato solo atto che all'interno della maggioranza consiliare era stato possibile individuare un unico assessore di genere femminile, senza menzionare, in alcun modo, attività propedeutiche svolte al fine di reperire idonee aspiranti alla carica di assessore, mentre nel **secondo decreto sindacale** si è dato evidenza che, precedentemente alla formalizzazione del primo decreto, era stata svolta attività istruttoria preordinata all'individuazione di un assessore esterno di genere femminile **per le vie brevi** in considerazione del ridottissimo lasso di tempo intercorrente tra la proclamazione degli eletti (22.09) e la prima riunione del Consiglio Comunale e che **successivamente al primo decreto**, si era provveduto ad acquisire la disponibilità all'assunzione delle funzioni assessorili da parte di persone di sesso femminile, sia fra le candidate non elette, sia interpellando formalmente 5 cittadine proponendo loro la nomina di assessore/a esterno/a, ai sensi dell'art 26 dello statuto comunale, che hanno rifiutato espressamente la nomina.

Il Tribunale ha contestato al Comune di Positano di essersi limitato a svolgere **un'istruttoria poco approfondita** in quanto limitata a 5 concittadine a fronte di una popolazione di n°3900 abitanti e di non aver fornito alcun elemento probatorio a supporto della circostanza che le uniche personalità femminili che avrebbero potuto ricoprire la carica assessorili fossero solo quelle che, interpellate, hanno rinunciato. Il mero dato numerico della popolazione comunale richiamato nel decreto non è infatti ex se sufficiente a esonerare l'Ente locale dal rispetto delle prescrizioni in tema di quote di genere, perché, per espressa previsione normativa, a tale previsione soggiacciono le giunte dei comuni con popolazione superiore a 3000 abitanti.

Tribunale Amministrativo Regionale della Puglia, Bari (Sezione Prima) sentenza 27 gennaio 2022, n. 173/2022

Di altro avviso la pronuncia del TAR Puglia, sentenza n. 173/2022, con la quale la sezione I di Bari ha ritenuto che la valenza precettiva del principio di parità di genere non possa condurre a ritenere sussistente l'obbligo, in capo al Sindaco, di individuare assessori di sesso femminile al di fuori della maggioranza consiliare.



Il G. A. ha evidenziato come il principio di parità di genere vada, comunque, ritenuto recessivo rispetto a quello di attribuzione fiduciaria delle cariche di Giunta che, per la loro natura politica, sono naturalmente soggette al criterio dell'assegnazione agli appartenenti allo schieramento politico di maggioranza, solo in tal modo garantendosi la corretta gestione ed amministrazione dell'Ente e la sua effettiva governabilità.

Con questa motivazione il Tar Puglia ha respinto il ricorso di tre consiglieri di opposizione del Comune di Panni, in provincia di Foggia, i quali avevano impugnato la nomina di tutti gli assessori di sesso maschile, ritenendo violato il principio della parità di genere e *"reclamando la nomina di almeno un componente di sesso femminile in Giunta"*.

Il rispetto del principio costituzionale di pari opportunità tra uomo e donna, condiviso dalla giurisprudenza dominante, ha di frequente portato alle pronunce di illegittimità verso i decreti del Sindaco recanti la nomina dei componenti della Giunta, escludenti, talvolta e senza motivo, dall'organo di governo, la rappresentanza femminile, senza una previa istruttoria, anche tesa ad individuare all'interno della società civile le personalità femminili in possesso delle qualità professionali necessarie per ricoprire l'incarico, come peraltro richiamato nella sentenza su citata del TAR Campania n. 2505/2021.

Il G.A. di Bari, invece, ritiene che in caso di fattispecie di assenza di donne all'interno della maggioranza consiliare, non sussista l'obbligo, per il Sindaco, di procedere alla nomina di una consigliera di minoranza, precisamente *"in ossequio all'invocato l'ambizione dei ricorrenti, espressione della minoranza, di vedere nominata una consigliera di minoranza in giunta, principio di parità di genere (non essendo disponibile alcuna donna espressione della maggioranza), è manifestamente infondato ed ancor prima inammissibile per difetto di interesse, non potendosi riconoscere giudizialmente l'utilità ambita"*.

Corte Costituzionale 25 gennaio 2022 n. 62

Di rilievo sulla tematica si segnala **la sentenza della Corte Costituzionale n. 62 del 25 gennaio 2022, depositata e pubblicata in G. U. il 10 marzo 2022**, con la quale la Corte ha affermato che la presenza di candidati di entrambi i sessi nelle liste elettorali comunali costituisce una garanzia minima delle pari opportunità di accesso alle cariche elettive. Per la Consulta (redattrice la Vicepresidente Daria de Pretis) è incostituzionale la mancata previsione, per i comuni con meno di 5.000 abitanti, dell'esclusione della lista elettorale che non presenti candidati di entrambi i sessi. costituisce una garanzia minima delle pari opportunità di accesso alle cariche elettive. L'obbligo della presenza di candidati di entrambi i sessi nelle liste elettorali comunali vale anche per i comuni con meno di 5.000 abitanti, ma per essi la disciplina sulla presentazione delle liste elettorali non prevede nessuna sanzione nel caso di violazione. La misura di riequilibrio della rappresentanza di genere nei comuni più piccoli – che rappresentano il 17% della popolazione italiana – è dunque ineffettiva e perciò inadeguata a corrispondere a quanto prescritto dall'articolo 51, primo comma, della Costituzione, secondo cui la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. Gli articoli 71, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000 e 30, primo comma, lettere d-bis) ed e), del DPR n. 570 del 1960, relativi alla presentazione delle liste dei candidati nei comuni con meno di 5.000 abitanti, sono quindi incostituzionali nella parte in cui non prevedono rimedi per il caso di liste che non assicurano la rappresentanza di entrambi i sessi. Ricontrato il *vulnus*, la Corte costituzionale ha ritenuto che l'esclusione delle liste che non rispettino il vincolo costituisca una soluzione costituzionalmente adeguata a porvi rimedio. Si tratta infatti della soluzione prevista dalla stessa normativa, sia per il caso delle liste lesive delle quote minime di genere nei comuni maggiori, sia per quello delle liste con numero inferiore al minimo di candidati negli stessi comuni con meno di



5.000 abitanti. Essa si inserisce dunque coerentemente nel tessuto normativo senza alterarne in particolare il carattere di gradualità in ragione della dimensione dei comuni.

GIURISPRUDENZA EUROPEA

Corte EDU, sez. I, 27/05/2021, ricorso n. 5671/16, J.L. c. Italia

Condanna dell'Italia al risarcimento dei danni da *victim blaming*

Nel caso J.L. c. Italia, la Corte Edu ha accertato una violazione del diritto al rispetto della vita privata (art. 8 CEDU).

Il caso deciso era relativo a un procedimento penale contro sette uomini accusati di stupro di gruppo dalla ricorrente e successivamente assolti dai tribunali italiani. Davanti alla Corte europea, la ricorrente lamentava che le autorità italiane non avevano tutelato il suo diritto al rispetto della sua vita privata e la sua integrità fisica nel quadro del procedimento penale condotto a seguito della sua denuncia.

La Corte ha sottolineato che le autorità giudiziarie dovrebbero evitare di riprodurre stereotipi sessisti nelle loro decisioni giudiziarie, riducendo al minimo la violenza di genere ed esponendo le donne alla vittimizzazione secondaria, formulando commenti che inducono colpevolezza e moralizzanti suscettibili di danneggiare la fiducia delle vittime nel sistema giudiziario.

La Corte ha riconosciuto alla ricorrente un risarcimento per danni morali di circa dodicimila euro e ha concluso la sua pronuncia invitando le autorità italiane a non promuovere, neppure implicitamente, stereotipi di genere, minimizzando le violenze contro le donne ed esponendo le vittime ad episodi di *victim blaming*.

Tribunale dell'Unione Europea del 29 ottobre 2021, Ordinanza del Presidente relativa alla causa T-527/21 R

Certificato COVID digitale dell'UE - Domanda di sospensione dell'esecuzione - Insussistenza dell'urgenza

La Corte europea dei diritti dell'uomo, riunita nella camera composta da sette giudici (Quinta sezione) in data 21 settembre 2021 aveva emesso una decisione di irricevibilità del ricorso n. 41994/21 presentato dal sig. Guillaume ZAMBRANO contro la Francia che aveva come oggetto l'impugnazione delle leggi che imponevano **restrizioni circa le libertà individuali** al fine di fronteggiare la pandemia da **COVID-19** ivi compresa la vaccinazione anti Covid.

Con riferimento all'obbligo vaccinale limitato a certe categorie di persone o di attività, la Corte ha considerato che la legislazione francese prevedeva espressamente la possibilità di presentare il documento a propria scelta tra tre possibilità: l'esito di un esame di screening virologico che escludesse l'esistenza di una contaminazione da **Covid-19**, la prova dell'avvenuta vaccinazione relativa al **Covid-19** o un certificato di guarigione dalla contaminazione da **Covid-19**, oppure un documento attestante una controindicazione medica che impedisce la vaccinazione.

Molti dei NO-Vax, hanno fondato le loro tesi sull'unica norma vincolante per i 27 stati dell'Unione Europea -in materia di **COVID-19**- : il **Regolamento (UE) 2021/953** del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 giugno 2021. Questo Regolamento dispone in particolare nelle premesse del suo "Considerando" n.36 "*È necessario evitare la discriminazione diretta o indiretta di persone che non sono vaccinate, per esempio per motivi medici, perché non rientrano nel gruppo di destinatari per cui il vaccino anti COVID-19 è attualmente somministrato o consentito, come i bambini, o perché non hanno ancora avuto l'opportunità di essere vaccinate o hanno scelto di non essere vaccinate*". Inoltre, sempre nello



stesso “Considerando” n.36, ultima frase si afferma: «Inoltre, il presente regolamento non può essere interpretato nel senso che istituisce un diritto o un obbligo a essere vaccinati .”.

Finalmente questo Regolamento è stato sottoposto ad un primo vaglio del **Tribunale dell’Unione Europea a Lussemburgo** che ha emesso in data 29 ottobre 2021 la seguente ordinanza nella causa T527/21 R, proposta dalla ricorrente Stefania Abenante, residente in Ferrara (Italia), ed altri contro il Parlamento europeo, e il Consiglio dell’Unione europea, avente ad oggetto una domanda, ai sensi degli articoli 278 e 279 TFUE, diretta alla sospensione dell’esecuzione dell’articolo 3, paragrafo 1, lettere a) e b), del regolamento (UE) 2021/953 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 giugno 2021.

Trattandosi di un procedimento sommario, il Tribunale ha ritenuto **che la mancanza della prova del danno** (sia materiale che morale) irreparabile, era sufficiente per il **rigetto del ricorso**, senza una pronuncia espressa sul *fumus boni juris* e sulla ponderazione dei contrapposti interessi.

In ogni caso, a prima vista il Tribunale *incidenter tantum* ha rilevato che i ricorrenti non avevano dimostrato il carattere manifesto della presunta violazione, così statuendo:

<<§.26. Per quanto riguarda l’argomento dei ricorrenti secondo cui la violazione del loro diritto alla libertà di circolazione, qualora non si sottopongano a trattamenti medici invasivi contrari alla loro volontà, comporterebbe una limitazione diretta della loro libertà personale, quale prevista dall’articolo 6 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, nonché della loro libertà professionale e del loro diritto al lavoro, quali previsti dall’articolo 15 della medesima, si deve constatare anzitutto che il possesso dei certificati previsti dal regolamento impugnato non costituisce una condizione preliminare per l’esercizio del diritto di libera circolazione, come risulta dall’articolo 3, paragrafo 6, di tale regolamento .>>

<<§.27. Inoltre, i ricorrenti non producono nessun elemento che consenta di concludere che il regolamento impugnato abbia causato un peggioramento delle loro condizioni di spostamento rispetto alla situazione esistente prima della sua entrata in vigore.

In effetti, il regolamento impugnato mira proprio a facilitare l’esercizio del diritto alla libera circolazione all’interno dell’Unione durante la pandemia di **COVID-19** mediante la creazione di un quadro per il rilascio, la verifica e l’accettazione di **certificati COVID digitali dell’UE**.>>

Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità

Corte di Giustizia Europea, sentenza del 10 febbraio 2022 (C-485/20)

La Corte di Giustizia Europea ha stabilito che un lavoratore disabile che venga dichiarato inidoneo ad esercitare le funzioni fondamentali della posizione di lavoro da lui occupata può fruire della riassegnazione ad un’altra posizione per la quale sia in possesso delle competenze, delle capacità e delle disponibilità richieste, anche nell’ipotesi in cui il lavoratore stia effettuando un periodo di tirocinio successivo all’assunzione. Secondo la Corte, tuttavia, il dovere di riassegnazione del lavoratore ad altra posizione non deve comportare un onere sproporzionato a carico del datore di lavoro.

ALTRE NOTIZIE

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 49 del 2 dicembre 2021, ha adottato un disegno di legge recante “Disposizioni per la prevenzione e il contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica”.



Il disegno di legge si compone di 11 articoli e persegue un duplice obiettivo: quello di rafforzare sia gli strumenti di prevenzione sia quelli di protezione delle donne.

Il provvedimento, in particolare, contiene una pluralità di misure che inaspriscono le pene per i reati di violenza contro le donne, tutelano maggiormente la condizione di vulnerabilità della vittima e considerano in modo più rigoroso gli specifici rischi di reiterazione e multilesività. Una particolare attenzione è rivolta ai contesti familiari e di convivenza.

Il testo, che sarà portato all'esame parlamentare, interviene con modifiche al Codice penale, al Codice di procedura penale, al Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione (decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159) e ad alcune leggi speciali.

<https://www.governo.it/it/articolo/consiglio-dei-ministri-n-49/18704>

Esonero contributivo per l'assunzione di donne

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha pubblicato una **“Guida all'esonero contributivo per l'assunzione di donne”**, nella quale si indicano i requisiti soggettivi delle lavoratrici che possono aver diritto all'agevolazione, le tipologie contrattuali, la durata e la misura dell'esonero, le condizioni generali e quelle di eventuali cumuli con altri bonus.

Il documento incorpora anche le informazioni contenute nel messaggio Inps n. 3809 del 5 novembre 2021 e illustra un quadro generale delle procedure utili alla fruizione dell'esonero contributivo.

https://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2021/FS/Approfondimento_FS_20211111.pdf

Reddito di Libertà per le donne vittime di violenza. Chiarimenti dell'INPS con Messaggio n° 4352 del 07-12-2021

La misura denominata Reddito di Libertà è finalizzata a sostenere, attraverso l'indipendenza economica, le donne vittime di violenza e in condizione di povertà nei loro percorsi di autonomia e di emancipazione, con riguardo in particolare all'autonomia abitativa e al percorso scolastico e formativo dei figli/delle figlie minori.

L'INPS ha chiarito che le domande di ammissione al reddito di libertà presentate e non accolte nel corso del 2021 per non capienza di budget non saranno definitivamente escluse al 31 dicembre 2021. Quindi, nell'ipotesi di ulteriori finanziamenti nel corso del 2022, tali domande manterranno la propria validità ai fini dell'accesso alle risorse e potranno essere esaminate e liquidate secondo l'ordine cronologico di presentazione.

L'eventuale accoglimento verrà comunicato nel corso del 2022 tramite i contatti indicati nella domanda (il numero di cellulare o l'indirizzo email).

<https://servizi2.inps.it/servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?tipologia=circmess&idunivoco=13616>

Questa rassegna è stata curata da Eva Bonini (CUG ARPAT- Toscana), Daniela Cervigni (CUG AIFA), Domenica Munno (CUG ASL Bari), Fabio Prasca (CUG ASI) e Cosimo Francesco Torre (CUG Comune di Bologna).