



Gennaio 2024

DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITA'



NewsLetters

#Giustizia

#Libertà

#Uguaglianza

3 Parole

3 Obiettivi

SUL FILO DELL'EQUILIBRIO



SOMMARIO

**Le #News in pillole
INPS comunica.**

- ✓ *Cassazione: licenziamento è illegittimo se...*
- ✓ *Senza parità di genere un Paese non può rispondere alle crisi*
- ✓ *L'Unione Europea verso una carta UE di disabilità*

Editoriale La Pergamena – il sigillo delle parole



#NEWS in PILLOLE

INPS Circolare numero 4 del 05-01-2024

Sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali

La circolare fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso dell'anno 2024.

- ✚ **Il congedo parentale** 2024 prevede che, nel corso del nuovo anno, l'indennità per il primo mese sale dal 60% all'80% mentre il secondo mese rimarrà all'80% solo per le famiglie che terminano il congedo obbligatorio quest'anno
- ✚ **Indennità Straordinaria** di Continuità Reddituale e Operativa (ISCRO)
- ✚ **Modifica** della misura dell'indennità giornaliera di malattia per la gente di mare
- ✚ **Misure** in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
- ✚ **Proroga** del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center
- ✚ **Trattamenti** di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa
- ✚ **Proroga** del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria
- ✚ **Proroga** del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva
- ✚ **Proroga** dell'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per i dipendenti del gruppo ILVA

- ✚ **Incremento** della dotazione finanziaria per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015
- ✚ **Ulteriore periodo di trattamento straordinario** di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica
- ✚ **Intervento straordinario** di integrazione salariale a seguito di accordi di transizione occupazionale
- ✚ **Intervento straordinario** di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica
- ✚ **Misure** in materia di lavoro e di ammortizzatori sociali in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia – Società aerea italiana S.p.a. e Alitalia Cityliner S.p.a. e norme in materia di integrazione salariale straordinaria per le imprese rientranti in piani di sviluppo strategico

Per maggior approfondimenti clicca il link di seguito:

https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2024.01.circolare-numero-4-del-05-01-2024_14422.html



Cassazione: licenziamento illegittimo se il lavoratore interrompe il comporto con le ferie

Con l'[ordinanza n. 582 del 08.01.2024](#), la Cassazione afferma che il periodo di comportamento, ai fini dell'art. 2110 c.c., deve essere interrotto per effetto della richiesta del lavoratore di godere del periodo feriale, che il datore deve concedere anche in costanza di malattia del dipendente stesso.

Il fatto affrontato

Il lavoratore impugna giudizialmente il recesso irrogatogli per superamento del periodo di comportamento, deducendo che erano stati erroneamente computati anche cinque giorni di assenza nell'agosto 2016 riferibili, invece, a ferie. La Corte d'Appello accoglie la predetta domanda, sul presupposto che il dipendente, che aveva chiesto di poter beneficiare delle ferie dopo la scadenza della malattia, non era tenuto precisare la sua intenzione di interrompere il decorso del comportamento.

L'ordinanza

La Cassazione – nel confermare la pronuncia di merito – rileva, preliminarmente, che al lavoratore assente per malattia è consentito di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di sospendere il decorso del periodo di comportamento.



Secondo i Giudici di legittimità, infatti, vige nel nostro ordinamento il principio di conversione delle cause di assenza dal lavoro, che rende possibile il mutamento del titolo dell'assenza stessa, ancorché in corso, in altro che presupponga una diversa giustificazione.

Pertanto, per la sentenza, ove una richiesta di ferie sia stata avanzata e, sia pure parzialmente, accolta prima del superamento del periodo di comportamento, il datore non



può conteggiare i relativi giorni di assenza ai fini della conservazione del posto, attesa la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il rilevante e fondamentale interesse del dipendente a evitare, con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro. Su tali presupposti, la Suprema Corte rigetta il ricorso proposto dalla società, avendo la stessa autorizzato le ferie in prosecuzione della malattia.

(Fonte: LavoroSi - a cura di Fieldfisher)

Senza parità di genere un Paese non può rispondere alle crisi

Il Rapporto dell'Unesco analizza per la prima volta il legame tra resilienza e disuguaglianze di genere, dalla ridotta partecipazione femminile nel settore dell'Intelligenza artificiale al divario nelle pensioni percepite.



“Donne resilienti costruiscono società resilienti” è il messaggio centrale del Rapporto [“Empowering women for the good of society: gender-based resilience”](#) dell'Unesco, l'Organizzazione delle Nazioni unite per l'educazione, la scienza e la cultura. La resilienza è definita come la capacità di un individuo o di una società di “resistere o riprendersi velocemente da una crisi” e non può essere raggiunta senza garantire la parità

di genere perché i divari e le discriminazioni indeboliscono un Paese, riducendo le possibilità di adattarsi ai cambiamenti.

L'obiettivo della pubblicazione dell'Unesco, lanciata a dicembre 2023 a San Paolo (Brasile) in occasione del Global Forum against racism and discrimination, è fornire un quadro di riferimento per misurare la resilienza di genere attraverso l'analisi di indicatori legati alla tutela dei diritti umani e alla partecipazione femminile nell'educazione, nella scienza, nel lavoro e nella politica.

Innovazione

Il Rapporto dedica particolare attenzione alla scarsa presenza delle donne nei settori, come la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale, che stanno modificando la nostra vita quotidiana.

Nel 2020 a livello globale le donne erano il 26% delle persone impiegate in ambito di ricerca e sviluppo dei dati e dell'intelligenza artificiale, percentuale che scende al 12% per il *cloud computing*, l'insieme di servizi informatici offerti tramite Internet. Nello stesso anno le donne costituivano solo il 14% degli



autori di articoli *peer-reviewed* sull'intelligenza artificiale pubblicati a livello globale. Anche in Italia si registra una ridotta partecipazione femminile in questi campi: come sottolinea il [Rapporto ASviS 2023](#), nel 2022 solo il 19% delle persone occupate nel settore Ict (*Information communication and technology*) era donna.

Questi divari, sottolinea il documento Unesco, hanno origine negli stereotipi di genere secondo cui le donne sarebbero "naturalmente adatte" agli ambiti umanistici, mentre gli uomini sarebbero più portati per lavori tecnici e scientifici. Gli stereotipi hanno un impatto sulle scelte del percorso di studio, riducendo la fiducia delle ragazze nelle proprie capacità e portando le famiglie a investire meno nell'educazione delle figlie.

Lavoro di cura e pensioni

Anche l'occupazione femminile risente degli stereotipi di genere: come sottolinea il Rapporto, a livello globale una persona su tre ritiene che, in caso di scarsità di posti di lavoro, gli uomini abbiano più diritto di trovare un'occupazione rispetto alle donne.



La donna continua a essere considerata la principale responsabile delle attività domestiche e di cura: oggi le donne passano in media quattro ore al giorno a svolgere lavori domestici e di cura non retribuiti, mentre gli uomini impiegano un'ora e mezza al giorno. Uno

strumento utile per distribuire il carico del lavoro di cura è il congedo parentale che, tuttavia, anche quando è disponibile per gli uomini viene utilizzato prevalentemente

dalle madri. Per conciliare le attività domestiche e di cura con il lavoro, le donne sono spesso portate a scegliere impieghi part-time, flessibili e con salari minori.

L'eguaglianza di genere: un obiettivo trasversale

Le disuguaglianze in ambito lavorativo si traducono anche in un divario nelle pensioni percepite (*gender pension gap*), rendendo le donne anziane più vulnerabili e maggiormente esposte al rischio di povertà.

In media le donne con più di 65 anni ricevono il 26% in meno degli uomini dal sistema pensionistico, con divari minimi in Estonia (3%) e massimi in Giappone (47%). In Italia la differenza si attesta sopra al 30%. Nonostante l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, tra il 2000 e il 2018 il *gender pension gap* è diminuito solo del 4%.



Cambiamenti climatici

Le discriminazioni di genere possono limitare l'accesso delle donne alle informazioni e alle risorse necessarie, esponendole maggiormente ai rischi degli eventi estremi: le donne hanno circa 14 volte maggiori probabilità di morire durante e dopo un disastro naturale rispetto agli uomini.



La capacità di nuotare senza assistenza, ad esempio, diventa fondamentale nei casi di alluvione: in media, però, solo il 40% delle donne è in grado di nuotare senza assistenza rispetto al 66% degli uomini. I motivi di questo divario sono diversi, dall'idea che gli uomini siano maggiormente

adatti agli sport alle norme religiose e sociali per cui le donne non devono mostrare il proprio corpo in pubblico.

(Fonte: ASVIS - a cura Maddalena Binda)

L'Unione Europea verso una carta UE di disabilità per agevolazioni e parcheggio con contrassegno disabili

Approvata in Commissione lavoro e affari sociali dell'Europarlamento la proposta di una Carta europea della disabilità, del Contrassegno europeo di parcheggio per semplificare l'accesso a condizioni speciali in tutti gli Stati membri.

Le persone con disabilità incontrano regolarmente ostacoli quando viaggiano o visitano un altro Stato membro poiché il loro status di disabilità non è sempre riconosciuto in tutta l'UE. Allo scopo di superare queste difficoltà, l'Unione europea sta lavorando a due misure dedicate.



Continua il percorso verso un riconoscimento uniforme nei Paesi dell'Unione Europea dello *status* di persona con disabilità, e del diritto di mobilità in tutti gli stati membri. Il più recente passo fatto in questa direzione è l'approvazione all'unanimità, da parte della [Commissione lavoro e affari sociali dell'Europarlamento](#), della proposta di [direttiva europea](#) in merito alla [Carta europea della disabilità](#), e al [Contrassegno europeo di parcheggio](#).

RENDERE ESIGIBILI DIRITTI AI CITTADINI EUROPEI

L'iniziativa è volta a rendere esigibili alcuni diritti riconosciuti dalla [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#), come quelli di libera circolazione da parte delle persone con disabilità (articolo 45 della Carta) e quello all'autonomia, l'inserimento sociale e la partecipazione alla vita della comunità da parte delle persone con disabilità (articolo 26 della Carta). La direttiva si basa quindi sul riconoscimento reciproco della condizione di disabilità nell'UE in relazione all'accesso ai servizi quando si visita un altro Stato membro, e sulla certezza del diritto nell'uso del contrassegno europeo di parcheggio per le persone con disabilità.

DUE TESSERE PER DIRITTI IN TUTTA L'UE

La proposta introduce una tessera di invalidità valida a livello UE (Carta europea della disabilità) e rinnova il contrassegno auto europea per le persone con disabilità per garantire che, quando viaggiano per un breve periodo, abbiano accesso alle stesse condizioni speciali di coloro che risiedono in quello Stato membro, compreso l'accesso al parcheggio.



Entrambe le carte saranno destinate ai cittadini dell'Unione Europea il cui stato di disabilità e i cui diritti sono riconosciuti dallo Stato membro in cui risiedono, ai loro familiari e a coloro che li accompagnano o li assistono.

NON SI MODIFICANO LE SINGOLE LEGISLAZIONI

Va sottolineato che la proposta non entra nel merito delle singole legislazioni dei singoli stati membri in materia di disabilità, ma intende garantire una mutualità di trattamenti, favorendo il riconoscimento dello status di disabilità anche al di fuori del proprio paese, quando si viaggia, per poter accedere ad alcune agevolazioni previste. Stesso dicasi della proposta riguardante il contrassegno auto disabili, allo scopo di favorire la libertà di movimento dei cittadini con disabilità anche al di fuori della propria nazione, con le agevolazioni previste.

GRATUITE E ACCESSIBILI

La proposta prevede che entrambe le carte siano disponibili gratuitamente e in formato sia fisico che digitale, in una forma accessibile a tutti, ovvero in linguaggio facilmente comprensibile, in Braille e nelle lingue dei segni nazionali.

TEMPI DI RILASCIO

La proposta prevede anche delle precise tempistiche di rilascio per entrambe le tessere: i deputati propongono:

- rilascio o rinnovo entro 60 giorni dalla richiesta per la tessera d'invalidità
 - rilascio o rinnovo entro 30 giorni per tessera di parcheggio.
- Si introduce anche la possibilità di richiedere una versione digitale della tessera di parcheggio, che sarà pronta in 15 giorni.

TEMPISTICHE DEI PROVVEDIMENTI

I prossimi step prevedono il passaggio della bozza di proposta nella sessione plenaria di gennaio a Strasburgo: ottenuta l'approvazione, seguiranno i negoziati del Consiglio UE per la sua trasformazione in legge.



EDITORIALE LA PERGAMENA

IL SIGILLO DELLE PAROLE

*Ascoltami
C'è voluto mezzo secolo
di vento
per mettere insieme
quello che ti sto
dicendo!*



Cit. Lu