



Regione Siciliana



COMITATO UNICO DI GARANZIA

*Pari opportunità, benessere organizzativo e
contrasto alle discriminazioni.*

n. 1 Gennaio /Giugno 2023

COMITATO UNICO DI GARANZIA **SottoLente: fatti, eventi
e iniziative**





GENNAIO

La Rete Nazionale dei CUG ed il CUG Inail il 31 gennaio hanno organizzato un evento inerente i “**Codici etici e i Consiglieri di Fiducia**”, spiegandone l'assetto normativo sul quale si basa la legittimazione e l'attività del/la consigliere/consigliera di fiducia. Quest'ultima trova la sua fonte di legittimazione sulla legge, sul contratto collettivo del comparto, sul codice di condotta e su altre fonti di matrice EU quali la raccomandazione europea 92/131, la dichiarazione del Consiglio del 18.12.1991 relativa all' applicazione della raccomandazione stessa con la quale si invitano gli Stati membri a sviluppare e ad applicare politiche integrate volte a prevenire ed a lottare contro le molestie sessuali nel mondo del lavoro, dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo relativa alla “Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di fiducia”, dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001, dalle “linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni in attuazione del D.L. del 30 aprile 2022, n.36 in attuazione del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Si è illustrata l'attività del Consigliere di Fiducia la quale svolge una funzione di mediazione nei conflitti tra il lavoratore e la struttura nella quale presta servizio, inerenti parità e pari opportunità, benessere, discriminazioni, contrasto alle molestie sessuali, morali, alla violenza psichica, al mobbing; è la persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti che lo richiedono e che sono oggetto dei comportamenti lesivi della dignità della persona comprendendo tra questi molestie, molestie sessuali psichiche e morali .

Il Consigliere di fiducia opera attraverso una attività di ascolto al fine di mediare ed eventualmente proporre azioni in sinergia con altre figure quali il CUG e lo Sportello di ascolto per avviare le procedure informali o formali, secondo quanto reputa opportuno il soggetto interessato, o per adire direttamente le vie legali.





FEBBRAIO

Giorno 8 febbraio, la Rete Nazionale dei CUG ed il CUG INAIL hanno organizzato un evento in modalità mista, sia in presenza presso il Parlamentino INAIL a Roma, quanto in collegamento da remoto la cui tematica si è incentrata sulla “Salute e sicurezza una questione anche di genere”.

Un argomento da intendersi in senso ampio poiché si pone in evidenza la centralità delle differenza uomo/donna , diversamente da quanto avveniva in passato in cui la materia era declinata in senso “maschile” o perlomeno la componente femminile era presa in considerazione quasi esclusivamente in merito all'aspetto della maternità.

La parità di genere deve concretizzarsi con l'adozione di buone prassi e con azioni tangibili che vanno al di là dei puri adempimenti previsti per obbligo di legge, tenendo presente che la considerazione che le esigenze legate alle specificità inerenti all'essere uomo o donna possono variare a seconda dell'ambito lavorativo di riferimento ed a seconda della presenza prevalente dell'uno o dell'altro genere.

Le politiche di genere, le politiche di prevenzione, l'analisi di valutazione del rischio devono indirizzarsi tra gli altri aspetti verso una contestualizzazione della medicina (Medicina di Genere) la quale deve essere orientata verso la considerazione delle differenza tra uomo e donna nel trattamento della salute in generale e nelle relative diagnosi e cure delle patologie, con particolare attenzione alla prevenzione del rischio psicosociale e organizzativo ed al trattamento delle malattie professionali, avendo presenti le diversità e le specificità del genere di appartenenza che fino ad ora sono state sottovalutate, tenendo nel contempo nel dovuto conto l'aspetto dello stress lavoro correlato.

Tra i vari fattori che possono creare diseguaglianze ci sono anche quelli esterni dovuti oltre che alla maternità anche alle attività di cura ed assistenza che si espletano a livello familiare e che sono maggiormente a carico delle donne, con ripercussioni a livello retributivo ma anche occupazionale poiché possono costituire causa di dimissioni o di licenziamento della lavoratrice.

Strumenti fondamentali per una sensibilizzazione all'argomento sono le attività di formazione, informazione, programmazione specifica, stipula di protocolli d'intesa con le parti sociali e professionali che devono tenere presente come la salute non sia solo assenza di malattia ma consista, secondo una visione olistica della persona, nell'acquisizione e nel mantenimento del benessere psicologico e fisico del lavoratore/lavoratrice.

In tale ambito rientrano la tutela contro la violenza sessuale e psicologica, la discriminazione, diretta o indiretta ed il mobbing.

A tali fini, nell'ambito dell'ente il DVR, ovvero il documento di valutazione rischi, assume grande rilevanza e dovrebbe essere di conseguenza modulato ed integrato secondo un'ottica



di genere, formulando una specifica mappa dei rischi che appunto tenga presente le diversità uomo/donna. I relatori interventi hanno svolto un' approfondita analisi attraverso il confronto di quanto prevedono le varie norme anche a livello EU, con riferimento alla convenzione ILO dell'ONU ed ai vari codici di comportamento, etici e disciplinari, strumenti ormai obsoleti che dovrebbero essere inglobati in un codice multifunzionale, in cui vengano esplicate le procedure e le figure istituzionali di riferimento per la tutela delle disparità.

I CUG intervenuti hanno passato in rassegna gli strumenti ed i progetti da loro attuati o in fase di attuazione, volti alla tutela contro le violenze, le discriminazioni ed alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Strumento da potenziare è l'utilizzazione del PNRR attraverso il finanziamento di progetti che incidano sullo sviluppo di adeguate e più innovative politiche di genere da cui dipendono produttività e progresso economico.

Alla base di tutto, per rendere validi gli strumenti a disposizione, sta la necessità del potenziamento della cultura di genere nei vari aspetti, rispettosa delle diversità e della dignità del lavoratore/lavoratrice.

MARZO

Giorno 8 marzo 2023 presso Palazzo Comitini, Palermo, si è svolto l'incontro promosso dall'Assessorato delle Autonomie locali e della Funzione Pubblica, dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Siciliana e dalla Città Metropolitana di Palermo, dal titolo "La Giornata internazionale per i diritti della donna e per la pace. Le Azioni Positive delle Pubbliche Amministrazioni".

Tra gli Interventuti l'Assessore Regionale delle Autonomie locali e della Funzione Pubblica , Andrea Messina, il CUG della Regione Siciliana con la Presidente la dott.ssa Giuseppina Ida Elena Giuffrida , la Rete Regionale dei Consiglieri di Fiducia con il referente dott. Tommaso Gioietta, la Città Metropolitana di Palermo con la dott.ssa Rita Calascibetta, il Dipartimento degli Affari Extraregionali, con il dirigente Generale dott.ssa Donata Giunta , Il COPPEM con la dott.ssa Ilaria Puccio.

Giorno 29 marzo si è svolto il Convegno organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG " *Semplificare per innovare* " con la finalità di potenziare le pari opportunità attraverso la semplificazione di procedure complesse per le quali è necessaria la carica innovatrice dei CUG.



APRILE

Il 6 aprile si è svolto uno degli incontri del ciclo di seminari " *I Giovedì dei CUG* " .

L'evento è stato dedicato alle linee guida sulla parità di genere riportate nella prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022, indice della maturità di una organizzazione ed espressione dell'efficacia delle azioni intraprese al fine di perseguire in modo inclusivo e rispettoso la parità di genere.

Sei sono le aree che concorrono alla misurazione e valutazione:

- Cultura e strategia (pensiamo, a titolo esemplificativo, alle procedure interne che consentono, anche anonimamente, di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per un cambiamento organizzativo, al linguaggio rispettoso della diversità di genere, all'equa rappresentanza dei generi negli eventi informativi),
- Governance (presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione, presenza di processi, di budget),
- Processi risorse umane (definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, meccanismi di turnover di genere, mobilità interna e successioni, meccanismi di protezione del posto di lavoro e livello retributivo post – maternità) Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (percentuale di donne con qualifica di dirigente o responsabili di una o più unità organizzativa o in prima linea di riporto al vertice),
- Equità remunerativa per genere (percentuale di differenza retributiva per medesimo livello per genere e a parità di competenze) -Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro (servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa).

Grazie a queste linee guida la parità di genere non dipenderà solo dalla sensibilità del management ma potrà essere affidata alla verifica continua dell'efficacia delle misure adottate.





MAGGIO

Giorno 3 maggio si è svolto l'evento organizzato dalla Rete Nazionale dei CUG “*Sportelli universitari contro la violenza di genere*” ponendo attenzione tra i vari aspetti alle prospettive sulla violenza di genere.

Dal 16 al 18 maggio si è svolta presso il Palazzo dei Congressi di Roma la 34esima edizione del FORUM PA.

**ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

**GLI SPORTELLI UNIVERSITARI
CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE.
RIFLESSIONI, DATI, BUONE PRATICHE.
IN MEMORIA DI EMMA PEZEMO.**

Mercoledì 3 maggio 2023

**Università di Bologna
Aula Poeti, Strada Maggiore 45, Bologna**

10.00 - 10.30 • Saluti Istituzionali
Giovanni Molari | Magnifico Rettore, Università di Bologna
Barbara Lori | Assessora Pari Opportunità, Regione Emilia-Romagna
Emily Clancy | Vicesindaca Comune di Bologna
Simona Lembi | Responsabile Piano Uguaglianza Città Metropolitana
Claudia Golino | Direttrice del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia

10.30 - 11.30 • Prospettive sulla violenza di genere
Silvia Federici | Professoressa Emerita, Hofstra University (Hempstead, New York) - REMOTO

11.30 - 13.00
Giovanna Vingelli | Università di Calabria
Serena Pezzini, Giovanna Zitiello | Università di Pisa, Scuola Normale, Sant'Anna, Casa della donna di Pisa
Silvia Fornari | Università di Perugia
Elena Biaggioni | Associazione Di.RE
Modera: Rita Monticelli

13.00 - 14.00 • Lunch break

14.00 - 15.30
Carla Centioni | Università della Tuscia
Alessandra Leporello | Sportello Università La Sapienza
Silvia Barattieri | Politecnico di Milano
Giuditta Creazzo | Associazione Senza Violenza, Bologna
Modera: Rossella Ghigi

15.30 - 16.00 • Coffe break

16.00 - 17.30
Cristina Demaria e Giulia Nanni | Università di Bologna e Casa delle donne per non subire violenza
Marika Massara | Centro Antiviolenza Assessorato al Welfare del Comune di Bari, Cooperativa Medihospes
Caterina Arcidiacono | Università di Napoli Federico II
Paola Maria Torroni e Anna Maria Zucca | Sportello Università di Torino e Presidente Centro anti violenza E.M.M.A. ONLUS
Anne Laure Humbert | Oxford Brookes University (UK), UNISAFE Project
Modera: Marco Balboni

17.30 - 18.00 • Conclusioni
Federico Condello, Cristina Demaria, Fiorella Giuberti, Martina Vincieri | Università di Bologna

Scopo dell'evento è stato quello di costituire un contesto di incontro e confronto con rappresentanti di governo e di grandi aziende sui vari argomenti ed esperienze di maggiore attualità affinché costituiscano spunti di riflessione su cui basare crescita e formazione che costituiscano la leva per l'avanzamento del paese. Il filo conduttore della manifestazione è infatti “ripartire dalle persone”.



Il Ministro per la pubblica amministrazione Zangrillo che ha inaugurato la manifestazione e che in una delle interviste ritiene infatti che il “ForumPA “è una straordinaria opportunità di dialogo, confronto ed approfondimento su un tema cruciale come quello della formazione che è l'occasione per comprendere come potere aumentare il valore delle nostre organizzazioni”.

Giorno 24 maggio come comunicato dall'Assessore per la Famiglia, le Politiche Sociali ed il Lavoro e dalla Dirigente Generale del Dipartimento Regionale Famiglia e Politiche Sociali, presso i locali dell'Assemblea Regionale Siciliana, Sala "Mattarella" si è svolto il meeting di presentazione del “Piano per l'Invecchiamento Attivo della Regione Siciliana”. L'evento si è svolto in collaborazione con il il Dipartimento Famiglia della Presidenza del Consiglio e di INRCA - IRCCS, Centro Ricerche Economico-Sociali per l'Invecchiamento, nell'ambito del “Progetto di coordinamento nazionale partecipato multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo”.

Giorno 25 maggio La RETE Nazionale dei CUG per il ciclo “i Giovedì dei CUG” ha organizzato l'evento “La prevenzione alimentare al lavoro in ottica bio-psico-sociale”, incentrato sul progetto di ricerca che ha interessato la Direzione Generale Inail al fine di promuovere una sana alimentazione attraverso la presentazione del programma di prevenzione globale partecipata (prevenzione primaria), che coinvolge l'organizzazione e la persona tramite azioni di promozione della salute e diffusione della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro. Nel corso del Seminario sono stati presentati anche alcuni elementi significativi emersi dall'indagine sulla popolazione lavorativa indagata (abitudini alimentari, grado di conoscenza degli standard nutrizionali, stili di vita, opinioni, atteggiamenti e credenze personali, aspettative e intenzioni) e la presentazione dei pareri espressi dai partecipanti riguardo all'alimentazione nel proprio ambiente di lavoro (criticità, positività, proposte migliorative di tipo organizzativo e strutturale).





GIUGNO

Giorno 8 giugno Il Giorno 8 giugno 2023, la Regione Siciliana, presso la sede della Regione Toscana, Palazzo Sacratì Strozzi a Firenze ha presenziato al “Seminario della Conferenza delle Regioni Periferiche e Marittime d’Europa (C.R.P.M.): come le Regioni intendono contribuire al contrasto alla violenza di genere in Europa e nel vicinato?”.

In particolare il Dipartimento Regionale Affari Extraregionali che aderisce al gruppo di lavoro sulle pari opportunità della Conferenza delle Regioni Periferiche e Marittime d'Europa (C.R.P.M.) “**task force on gender related issues**”, coordinato dalla Regione Basca, si è attivato con la stessa sulle tematiche inerenti le questioni di genere ed il contrasto alla violenza di genere, organizzando l'evento di cui sopra al quale sono intervenuti autorevoli rappresentanti istituzionali e di associazioni che si occupano di tali tematiche operando in linea con il programma di lavoro della Commissione Europea previsto per il 2023 che, nell'evidenza di una mancanza allo stato attuale di un atto legislativo che tratti in maniera attenta la violenza sulle donne e la violenza domestica, intende lavorare per far sì che si configuri un'ipotesi di reato al profilarsi delle varie forme di violenza, allo scopo di consentire l'accesso delle vittime alla giustizia ed al diritto di ricevere una protezione adeguata. Con tale finalità si è proceduto al confronto ed alla condivisione di esperienze, progetti ed adozione di buone pratiche tra le regioni d'Europa sull'argomento, esaminando il ruolo potenziale delle regioni nell'ambito dell'EU, l'utilizzo di fondi europei, con una attenzione particolare alle azioni attuate dalla Regione Siciliana . Tali azioni rientrano tra gli obiettivi delle PTAP della R.S. per l'anno 2023 e sono relative nello specifico alla Macroarea 3 – azione 8.

Contestualmente l'intento è anche quello di coinvolgere soprattutto i giovani nella formulazione di proposte e di soluzioni che possano risultare efficaci nel raggiungimento degli obiettivi delineati dalla Commissione che opera nei territori ricadenti nelle Regioni Periferiche e marittime d'Europa.

Il COPPEM uno tra i principali referenti della “Task force on Gender Related issue” ha presentato la Carta Euromediterranea per le pari opportunità, un documento elaborato con oltre 50 enti del mondo europeo e mediterraneo che dispiega in 40 punti la discriminazione e la violenza di genere.





Uno sguardo all'Italia



Madri detenute , borseggiatrici seriali mai più impunte, anche se madri

Gli emendamenti presentati dal centrodestra e approvati in commissione Giustizia hanno previsto il carcere per le madri in caso di recidiva e cancellato il differimento della pena per le donne incinte o con un figlio che avesse meno di un anno: chi commette reati verrà sanzionato, pur nel rispetto dei diritti di tutti, nascituro compreso. Di qui la decisione dei Dem di ritirare il disegno di legge.



IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E FINANZE – DIPARTIMENTO RAGIONERIA GENERALE

E' stato pubblicato un report sull'uguaglianza di genere ed intergenerazionale nei piani nazionali per la ripresa e resilienza nei paesi europei

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Pubblicazioni/Uguaglianza-di-genere-e-intergenerazionale-nei-PNRR-dei-Paesi-europei.pdf

Giorno 21 aprile

A Cuneo è stato inaugurato il museo Mida dedicato all'arte femminile e che ospita tante produzioni di artiste donne che la storia ufficiale ha “trascurato” o quanto meno in ombra.

<https://www.exibart.com/musei/cuneo-mida-museo-arte-femminile/>

Giorno 1 Maggio

IL Consiglio dei Ministri DM approvato il nuovo Decreto Lavoro pubblicato sulla GURI del 05 maggio 2023 (D.L. 48/2023 e convertito in legge il 29 giugno 2023 e di cui si attende la pubblicazione nella GURI.

Giorno 8 giugno il Consiglio dei Ministri ha varato il disegno di legge che prevede una serie di misure di contrasto alla violenza contro le donne maggiormente restrittive rispetto a quelle già previste.

Nello stesse mese il Parlamento italiano ha vissuto un momento storico in quanto è la prima volta che un deputato ha la possibilità di allattare il proprio figlio in aula.





Uno sguardo all'Europa



Guerra In Ucraina

E' passato più di un anno dall'invasione russa in ucraina e per rappresentare quanto ancora sta accadendo la regista Alice Tomasini ha prodotto e diretto un documentario dal nome

“Kordon” (Confine) che racconta la storia di cinque volontarie ucraine, i cui percorsi si intrecciano in una stazione di periferia, Zohony, al confine tra Ucraina e Ungheria. Le loro storie sono il riflesso delle vicende dei milioni di profughi in fuga dalla loro terra in guerra. Un ritratto di resistenza, coraggio e solidarietà, in cui le donne hanno un fondamentale ruolo di operatrici di pace.

Certificazione di filiazione

La proposta della Commissione Europea di rendere più armoniche le leggi legate alla cosiddetta filiazione, cioè al legame di parentela che si viene a creare fra genitori e figli dal punto di vista giuridico. In realtà, se si guarda meglio al documento presentato dalla Commissione, noteremo che di fatto il regolamento non mira a modificare la normativa nazionale dei singoli Stati membri, e non ha quindi l'obiettivo di rendere uniforme la giurisdizione europea in ogni suo aspetto: in altre parole, ogni Paese continuerà a seguire la propria Costituzione per stabilire a chi può essere garantita la paternità o la maternità di un figlio, prendendo in considerazione di volta in volta diversi aspetti biologici, sociali e familiari. Il passo avanti che adesso si vorrebbe compiere, come si legge sul sito ufficiale, è perciò un altro. La proposta, più nello specifico, permetterebbe in una situazione transfrontaliera di beneficiare "dei diritti derivanti dalla filiazione [...] in materie quali la successione, i diritti alimentari o il diritto dei genitori di agire in qualità di rappresentanti legali del minore (per motivi di scolarizzazione o di salute)".



Di conseguenza, se il certificato di filiazione dovesse essere approvato, ipoteticamente una famiglia già riconosciuta dallo Stato italiano dovrà continuare a dare ai suoi figli garanzie come il sostentamento quotidiano, le cure mediche o l'accesso all'istruzione pur vivendo in Portogallo o in Belgio, perché anche nel Paese ospitante ne sarà considerata responsabile. Al momento, invece, la situazione è diversa, e prevede che una famiglia europea – quando si sposta all'estero – debba sottostare al diritto nazionale dello Stato in cui andrà ad abitare, con il rischio di perdere da un giorno all'altro alcuni dei diritti e dei doveri che aveva già acquisito in patria. Si tratta, insomma, di una questione molto delicata, che oggi non sempre permette a un figlio straniero di vedere riconosciuto integralmente il proprio certificato di nascita in un'altra nazione, con delle conseguenze spesso significative sui suoi rapporti familiari e sulle figure a cui viene affidato.

Cosa succede nel mondo



Si è verificato in Iran nei primi mesi dell'anno il fatto inquietante di diverse studentesse iraniane avvelenate, alcune delle quali hanno sporto denuncia in quanto presentavano sintomi di avvelenamento a causa di una sostanza diffusa nei pressi delle scuole e dalle stesse inalata. Le scuole coinvolte, prese di mira pare siano state circa 50 .



L'ANGOLO GIURIDICO

(Dal Sole 24ore)



Dal 1 marzo 2023 entrano in vigore le nuove norme che regolano il codice civile, il codice penale ed i codici di procedura civile e penale ed entrano in vigore le nuove norme che regoleranno la separazione e il divorzio prevedendo l'avvio del nuovo procedimento in materia di persone, minorenni e famiglie (riforma Cartabia).

L'obiettivo è rendere queste pratiche più semplici e veloci, accorciando notevolmente i tempi.

Riferimenti della riforma Cartabia sono il D.lgs. n. 149/2022 di attuazione della L. n. 206/2021 di delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata.

Con l'entrata in vigore della riforma civile debutta il rito unico. Viene abolita la fase presidenziale ma è possibile chiedere interventi «indifferibili»

Saranno diverse le novità per chi inizierà un processo di separazione e di divorzio da quella data: con un unico atto si potrà richiedere separazione e divorzio giudiziale. L'atto dovrà essere completo di ogni domanda, eccezione, prova e richiesta riconvenzionale da subito e per ottenere il divorzio la sentenza di separazione sullo status dovrà essere passata in giudicato.



Sarà, inoltre, necessario che la non convivenza sia ininterrotta. L'udienza del giudice dovrà tenersi entro 90 giorni. I figli saranno sempre ascoltati. Con il ricorso introduttivo la parte dovrà depositare un piano genitoriale con gli impegni quotidiani dei figli e le attività (il giudice potrà sanzionare il genitore che non ottemperi a quanto stabilito dal piano, una volta accolto) e allegare la situazione reale patrimoniale ed economica degli ultimi tre anni (in caso di omissioni sono stabilite sanzioni e il risarcimento del danno).

“Ad oggi c'è ancora molta confusione in merito a questa complessa riforma, che, almeno sulla carta, sveltirà di molto i processi. - commenta la avvocatessa Valentina Ruggiero, esperta in diritto di famiglia – occorrerà molto più personale, sia di cancelleria, sia della magistratura, e molta specializzazione dei giudici. L'auspicio è che non si vada a penalizzare la correttezza della decisione finale in nome di una maggior celerità dei processi, poiché si tratta della vita di persone, e di minori in particolare”.

COSA DICE LA CASSAZIONE

SEPARAZIONE E DIVORZIO

Assegno revocato se il nuovo compagno lascia all'ex moglie la sua eredità.

Cassazione n. 3681

La Corte illustra le ragioni della tassazione separata dell'assegno di mantenimento;

Cassazione n. 3485

L'ex che vive col nuovo compagno dal quale eredita perde l'assegno divorzile se non ne prova l'irrilevanza.

Cassazione n. 3681

Le spese straordinarie per i figli di separati non vanno ripartite pro quota ma a seconda delle effettive disponibilità e della capacità di lavoro.

Cassazione n. 6933

L'ex che vive col nuovo compagno dal quale eredita perde l'assegno divorzile se non ne prova l'irrilevanza

Cassazione n. 3681

Niente assegno di divorzio alla ex per l'ascesa professionale del marito, se lei stessa ha lavorato ed è diventata proprietaria di immobili anche attingendo ai conti del consorte.

Cassazione n. 9512



LAVORO

lavoro, licenziamento per superamento periodo di comportamento, assenze per malattia e assenze per patologie correlate alla disabilità del lavoratore, discriminazione diretta e indiretta.

Cassazione n. 9095

FILIAZIONE OMOGENITORIALE

La bocciatura della proposta di regolamento europeo per il riconoscimento dei diritti dei figli delle coppie omogenitoriali e certificato europeo di filiazione prevedeva il riconoscimento automatico, da parte di ogni Stato membro della UE, delle decisioni giudiziarie e degli atti pubblici che accertassero o fornissero prove dell'accertamento della filiazione.

Cosicché la filiazione accertata in uno Stato membro – secondo la proposta di regolamento – avrebbe avuto un riconoscimento in tutti gli altri Stati membri, senza alcuna procedura particolare, anche nel caso in cui il certificato di nascita prodotto da uno Stato membro avesse previsto che i genitori fossero una coppia omosessuale.

Tale proposta di regolamento – come detto, bocciata in Italia dal Senato – per avere efficacia nell'Unione Europea, dovrà essere, tuttavia, approvata dal Consiglio dell'Unione Europea, dopo una consultazione con il Parlamento Europeo.

Per approfondimenti:

<https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/AEyFbj7C#:~:text=prevedeva%20il%20riconoscimento,una%20coppia%20omosessuale.>

La denuncia del collega non salva il whistleblower che ha commesso il medesimo illecito

di Francesco Machina Grifeo

L'aver denunciato i comportamenti scorretti o illeciti dei colleghi non salva il whistleblower, che si sia macchiato delle medesime violazioni, dalle sanzioni.



Lo scudo accordato al denunciante contro eventuali ritorsioni da parte del datori di lavoro, o comunque dei suoi dirigenti, non si trasforma dunque in una esimente per i comportamenti illeciti da lui autonomamente posti in essere. Lo ha chiarito la Corte di cassazione, ordinanza 9148.

Sorretto da giusta causa il licenziamento di un dipendente che rivolga battute omofobe sul luogo di lavoro

di Alberto De Luca, Luca Cairoli

La “giusta causa” di licenziamento, ex articolo 2119 cod. civ., integra una clausola generale che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite la valorizzazione

di fattori esterni quali la coscienza generale e i principi del nostro ordinamento tacitamente richiamati dalla norm

ARGOMENTANDO



Cosa è l'ageismo di cui tanto si parla?

L'argomento è forte e riguarda non solo chi ha già superata una certa etetà, ma un poco tutti in quanto le buone premesse si pongono sin da giovani.

L'ageismo è una forma di discriminazione che si potrebbe paragonare ad un razzismo generazionale e anagrafico che colpisce la fascia degli over 60. Siamo in una società occidentale che vive in maniera esasperata il mito dell'eterna giovinezza ed in cui ogni fascia d'età sembra essere ghettizzata in schemi dai quali non ci è consentito di uscire.

Essere avanti negli anni significa ancora essere messi in disparte nella società e non essere



considerati parte attiva. Si dovrebbe invece pensare che invecchiare significa avere la fortuna di avanzare nella vita ed aggiungere anni nel nostro percorso terreno che certamente ha un limite temporale. La si considera come un buco nero in cui si è costretti precipitare e dal quale non c'è possibilità di riemergere.

Invece occorrerebbe considerarla come la prosecuzione di un percorso vita che può essere altrettanto gradevole e di valore. Non bisogna mai smettere di essere “curiosi”; il mondo continua a muoversi ed evolversi e le cose da imparare sono tante, ad ogni età, anche nel caso si sia costretti all'immobilità.

La nostra società è dominata dal culto della perfezione e della giovinezza e il diventare anziani al contrario del passato in cui nei confronti dell'avanzare dell'età c'era il massimo rispetto, in quanto si era depositari di saggezza e verità.

Simone de Beauvoir nel 1971 scrisse un libro intitolato appunto La terza età, dove spiegava che il divenire vecchi è vissuto in maniera variabile a seconda del contesto sociale e culturale di appartenenza. In Occidente vige il mito della giovinezza: dobbiamo essere sempre belli e prestanti per continuare a girare sulla ruota. Eppure la popolazione sta invecchiando e “la patologia più grave della vecchiaia, come sostiene «James Hillman in “La forza del carattere” è l'idea che ne abbiamo”». La vecchiaia è anche una mentalità. Se infatti quando termina la vita lavorativa ufficiale ci si impigrisce e non si creano nuovi stimoli è sicuro che si invecchierà.





LEGGERE E RIFLETTERE



Leggere è cultura, un nutrimento per l'anima che ci consente di sperimentare nuovi orizzonti nuovi orizzonti e nuovi punti di vista, allontana lo stress, combatte il declino cognitivo, stimola la capacità di pensiero astratto ed accresce l'agilità mentale.





Angela Mucchi Faina

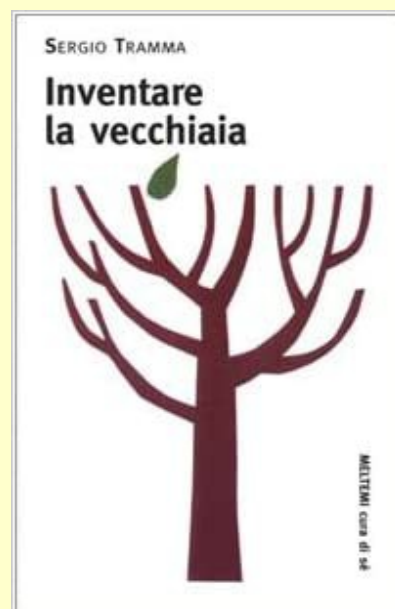


Troppo giovani troppo vecchi

In base all'età si decide chi deve studiare, chi deve votare, chi deve guidare, chi deve lavorare, chi deve smettere di lavorare e tante altre cose complementari. L'età è un criterio di giudizio primario: categorizza le persone, marchia le nostre relazioni. Gli stereotipi e i pregiudizi legati all'età sono duri a morire e pervadono ogni aspetto della vita sociale. Ne fanno le spese soprattutto i più anziani e i più giovani, compresi i bambini e gli adolescenti, che nel confronto con l'individuo adulto sono considerati manchevoli, difettosi, insomma imperfetti. Ma è possibile contrastare i pregiudizi d'età e arginarne le conseguenze negative?



Sergio Tamara



Inventare la vecchiaia

La cultura occidentale non ha modelli forti di invecchiamento da proporre e di conseguenza mancano anche servizi sociali con i quali migliorare la vita di chi è vecchio e non si vergogna di esserlo. La conclusione è che la vecchiaia è tutta da inventare e questo libro ci aiuta a vederla come la progressiva conquista di una pienezza della vita e non come un irrimediabile tragico stillicidio quotidiano.



Lidia Ravera



Age Pride

«La vita finisce quando tutto si ferma. Come atlete dobbiamo muoverci con lei, imparare il suo passo, accelerare e rallentare a comando, fletterci e poi spiccare il balzo necessario a non essere disarcionate. Bisogna restare agili. Non giovani, agili. Flessibili. Bisogna imparare a muoversi a tempo con il Tempo. Senza ostinarsi nell'imitazione di modelli scaduti. Ma senza nascondersi. Soprattutto senza nascondersi». Un terzo della popolazione italiana è composta da ultrasessantenni, hanno davanti decenni di vita ancora da vivere, non è mai successo prima. È una conquista o una condanna? Perché sia una conquista (un privilegio, una festa), bisogna liberarsi degli stereotipi, quelle «finte verità mai verificate, ma stabilizzate dalla ripetizione che ci rendono pavidi e conformisti». [...] Age Pride è una requisitoria contro l'ageismo, tutto, anche quello introiettato, di cui spesso non ci rendiamo conto. È un manifesto contro lo stigma che colpisce chi non è più giovane. [...] Attraverso il racconto del proprio conflittuale rapporto con l'età che avanza, Lidia Ravera rivendica la maestosa allegria celata nella maturità e spiega come il tempo, da nemico che striscia alle tue spalle aspettando una resa incondizionata, possa trasformarsi in un alleato che ti consente una libertà impreveduta e una vera rivoluzione interiore.

BUONA ESTATE A TUTTI



Hanno collaborato a questo numero per il CUG della Regione Siciliana: Giuseppina Ida Elena Giuffrida – *Presidente del Comitato Unico di Garanzia della Regione Siciliana*

Per il Servizio 10 “Salute e Sicurezza dei lavoratori” e la Segreteria Amministrativa del CUG: Adriana Licari