



Maggio 2010 - Numero 5

L'informazione - i diritti - le opportunità

LO STATUTO DEI LAVORATORI COMPIE 40 ANNI La storia di una grande conquista democratica

... "Ci sono dei diritti fondamentali del mercato del lavoro che devono riguardare il lavoratore non in quanto parte di un qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, ma in quanto PERSONA che sceglie il lavoro come programma di vita, che si aspetta dal lavoro identità, reddito e sicurezza ..."

SOMMARIO

"Finalmente il Piano di conciliazione - Nirvana Nisi - Segretaria Confederale UIL - Leggi tutto

ACQUA: diritto di tutti, e non "merce"- Si continua a trattare l'acqua come un "bene di consumo", e quindi la si gestisce pensando al profitto che ne può derivare, mentre l'acqua deve essere considerata un DIRITTO, perché senz'acqua non c'è vita- - **Sonia Ostrica - leggi tutto**

Dallo Statuto dei Lavoratori allo Statuto dei Lavori
Stefania Galimberti - Leggi tutto

L'ENERGIA DELLE DONNE PUO' PORTARCI FUORI DALLA CRISI?- L'idea innovativa, la più coraggiosa è utilizzare sul piano della competitività "l'energia delle donne" che non può più essere lasciata fuori dall'uscio, ma accettata e gradita in quanto necessaria allo sviluppo e alla crescita del nostro Paese. - **Grazia Brinchi - Leggi tutto**

La precarietà occupazionale: un percorso che ridefinisce in peggio il modello sociale del Paese.
Sgali - Leggi tutto

:

SOMMARIO

L'Etica, tra Intelligenza e Follia, al Ravello Festival - 19 settembre 2010- vai a...

LE PARI OPPORTUNITA' E IL LAVORO. NOVITA' E STRUMENTI.

OCCUPAZIONE:
Accordo azienda-sindacato alla Zf di Padova Leggi tutto

La furia della delocalizzazione -Leggi tutto

:

LA UIL NEI TERRITORI

EMILIA ROMAGNA

Lavoro, legalità, solidarietà, integrazione, gli atout dell'Italia di domani - Relazione introduttiva alla festa del 1 maggio del segretario confederale regionale **Giuseppina Morolli**

LAZIO

Il 15 giugno nella sala Pietro da Cortona, in Campidoglio, Convegno **SUL TELA "Il Comune di Roma e la qualità della vita e dei servizi: Azioni Positive e Gender Mainstreaming** . Leggi tutto

LOMBARDIA

Protocollo d'intesa tra la Consigliera di Parità della Lombardia e le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e UGL. Leggi tutto

ACCADE OGGI

Interno

Monica Mondardini, Amministratore Delegato del Gruppo "L'Espresso", entra nel CdA del Credit Agricole accolta nell'Assemblea annuale degli azionisti con il 99,7% dei voti. L'Istituto, che fino a dieci anni fa era una grande banca francese, è oggi una grande banca europea che con lungimiranza guarda alla diversità come vera, reale espressione di sviluppo e competitività. Auguri, dunque, a Monica Mondardini, donna italiana e manager europea.

Firmato il Protocollo d'intesa tra la Regione Toscana e le Province toscane per finanziare progetti di promozione delle politiche di genere- [Leggi tutto](#)

La Commissione di Vigilanza della Rai ha approvato l'emendamento proposto dal Comitato "Pari o Dispare" di inserire all'interno del Contratto di Servizio Rai il riequilibrio della rappresentanza femminile – dal punto di vista qualitativo e quantitativo – all'interno dei programmi radiotelevisivi, con la creazione di un Osservatorio "Indipendente" sugli stereotipi di genere. [Leggi tutto](#)

Estero

Cuba - Yoni Sanchez: la forza del pensiero

Yoani Sanchez ,giornalista cubana dal 2007 combatte attraverso il suo blog "generacion y" per la libertà di pensiero e di espressione a Cuba. [Leggi tutto](#)

LAVORO MINORILE: ADESSO BASTA

L'AIA - Si è tenuta a L'Aia, la Conferenza globale sul lavoro minorile. Una due giorni organizzata dal Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali dei Paesi Bassi, in collaborazione con l'Ilo e in cooperazione anche con l'Unicef e la Banca Mondiale [Leggi tutto](#)

INTERNO

Firmato il Protocollo d'intesa tra la Regione Toscana e le Province toscane per finanziare progetti di promozione delle politiche di genere

Con la riforma del Titolo V del 2001, la Costituzione italiana ha attribuito alle Regioni, tra le altre cose, il compito di rimuovere, con le leggi proprie, ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica.

La Regione Toscana, com'è chiaro nel Piano Regionale di Sviluppo 2006/2010, punta con decisione sul ruolo fondamentale delle donne come fattore e leva dello sviluppo: il 2 aprile 2009 ha emanato la legge n. 16 sulla "Cittadinanza di genere" con la quale vuole evidenziare il carattere trasversale delle politiche di genere.

Il Protocollo d'Intesa che ne segue, a firma della Regione e delle Province toscane, ha come obiettivo quello di finanziare, fino a 200.000 euro, progetti che promuovano concretamente le politiche di genere: dall'istruzione all'economia, dalla sanità alla formazione.

La Commissione di Vigilanza della Rai ha approvato l'emendamento proposto dal Comitato "Pari o Dispare" di inserire all'interno del Contratto di Servizio Rai il riequilibrio della rappresentanza femminile – dal punto di vista qualitativo e quantitativo – all'interno dei programmi radiotelevisivi, con la creazione di un Osservatorio "Indipendente" sugli stereotipi di genere.

Pubblichiamo il Comunicato di Emma Bonino, promotrice, con Pari e Dispare, dell'emendamento:

Accogliamo con soddisfazione la notizia dell'approvazione dell'emendamento al contratto di servizio Rai per l'istituzione di un Osservatorio indipendente contro gli stereotipi di genere, intanto nel servizio pubblico radiotelevisivo.

Proprio questa mattina (martedì 18 maggio) Emma Bonino e "Pari o dispare", insieme a diversi parlamentari tra cui tra cui Marco Beltrandi (Radicali PD), Francesca Marinaro (PD), Maria Ida Germontani (PDL), Vittoria Franco (PD), Giovanna Melandri (PD), avevano auspicato l'inserimento di tale emendamento nel contratto di servizio, che raccoglieva le istanze di numerose donne dell'associazionismo al femminile come Gabriella Cims (appello donne e media) e Pina Nuzzo (UDI), nonché di personalità del mondo della cultura e dell'informazione, tra cui Tiziana Ferrario, Myrta Merlino, Miriam Mafai, Mimosa Martini, Lorella Zanardo.

L'emendamento ha trovato ampio sostegno bipartisan con le firme di oltre 70 parlamentari.

Negli scorsi giorni l'appello di "Pari o dispare" (www.pariodispare.org) era stato sottoscritto su Facebook e sui siti da oltre 1200 persone e diverse personalità tra cui Bianca Berlinguer, Sofia Ventura, Caterina Soffici, Cristina Sivieri Tagliabue, Anna Puccio, Marilisa D'amico, la Presidente di "Un Ponte Per..." Loretta Mussi, Francesca Santoro del CNEL.

Quello di oggi è un primo passo, fino a poco tempo fa inimmaginabile, per impostare una nuova rappresentazione delle donne in tv e nei media e monitorare una corretta immagine del femminile che risponda veramente alla realtà delle donne in Italia.

Compito dell'Osservatorio, che noi siamo pronte a fare subito, non sarà di censurare ma di promuovere anche tra i giovani una più consapevole ed equilibrata cultura e rappresentazione di genere.

Un blog per la libertà - Maria Pia Mannino – Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL

Yoani Sanchez, giornalista cubana dal 2007 combatte attraverso il suo blog "generacion y" per la libertà di pensiero e di espressione a Cuba; infatti nonostante inviti a convegni internazionali di grande prestigio, le autorità cubane le hanno sempre negato il visto per l'espatrio. Yoani lavora in condizioni terribili per aggiornare il suo blog che è estremamente seguito soprattutto all'estero, visto che l'accesso all'interno di Cuba è stato bloccato. La gestione del blog non costa nulla perchè si utilizzano software gratuiti e gli unici costi sono quelli di collegamento alla rete cosa che fa settimanalmente appoggiandosi alla connessione di alcuni hotel. È notizia di questi giorni che l'ambasciata cubana a Roma ha restituito al "fatto quotidiano" le ottomila firme raccolte per la libertà di espressione della blogger più volte minacciata per aver raccontato e denunciato le condizioni di vita e le limitazioni della libertà a Cuba. Non possiamo non dare valore al diritto di libertà ovunque, perchè perdere i poeti di una nazione è segno di un drammatico declino: è perdita di luce e di sogni. Yoani non attacca non denuncia non contesta, ma semplicemente racconta per far tornare la gente a credere al futuro e a costruire una società aperta. Siamo con te , perchè crediamo fortemente nella libertà!

Mi dissero una volta che il valore di qualcosa - che potevamo anche dare per scontata – diventava evidente solo quando la si perdeva, si trattasse di un oggetto o di un amore.

L'acqua però non è un “prodotto” facile da riconquistare una volta perso.

Si continua a trattare l'acqua come un “bene di consumo”, e quindi la si gestisce pensando al profitto che ne può derivare, mentre l'acqua deve essere considerata un DIRITTO, perché senz'acqua non c'è vita.

Se nel mondo le guerre si combattono da sempre per la conquista delle fonti di guadagno (pietre preziose, petrolio, giacimenti di uranio...), sempre più spesso la sopravvivenza in Paesi meno industrializzati del nostro dipende dalla proprietà dei corsi e dei pozzi di acqua.

Superfluo precisare che la mancanza d'acqua diventa un problema aggiuntivo per la vita delle donne, dei bambini, degli anziani e dei non-autosufficienti.

Siamo in Italia ad una svolta epocale.

Il nostro Parlamento ha da poco votato – con “fiducia”, a novembre – la conversione del decreto Ronchi in legge. L'art. 15 descrive i criteri con cui affidare a privati la gestione di servizi pubblici con rilevanza economica, tra cui l'acqua e i rifiuti. Un “business”, per dirla all'americana; un vero “affare”, se pensiamo all'italiana e incuriositi andiamo a leggere i nomi dei manager interessati ad acquisire quote delle municipalizzate – specie a Roma. Dei rifiuti parleremo un'altra volta; oggi riteniamo urgente occuparci dell'acqua. L'acqua dei nostri rubinetti viene “snobbata” da molti, che preferiscono consumare l'acqua cosiddetta “minerale”, ovvero confezionata – peraltro, fortemente inquinante quantomeno per l'enorme quantità di plastica dei contenitori, senza pensare ai costi del trasporto su gomma.

Le abitudini stanno facendo passare quindi quasi sotto silenzio il fatto che l'acqua dei comuni è soggetta ad una serie di controlli, obbligatori e ripetuti a scadenze certificate, mentre le acque minerali – analizzate spesso alla fonte a distanza di troppi anni - sono sottoposte a stress molto più impegnativi di un tragitto in acquedotto, quali il trasporto e lo stoccaggio in luoghi e contenitori spesso non idonei. E all'analisi – a valle della distribuzione - spesso si presentano meno “pure” di quella di casa.

La cessione a privati dei servizi una volta pubblici – come la telefonia, la corrente elettrica, le poste – non ha finora portato in nessun caso un risparmio sui costi per i consumatori, né ha attivato un miglioramento dell'offerta.

Nel caso dell'acqua erogata, però, non crediamo che i privati siano pronti – euro alla mano - ad investire capitali per risanare gli acquedotti bucherellati che sono la vera problematica dello spreco di grandi quantità di preziosa acqua sorgiva.

Semmai, cercheranno di trarre profitto con il minor costo possibile: il trasferimento all'estero delle nostre aziende lo insegna. L'inevitabile scadimento della qualità comporterà quindi quasi certamente problemi di salute per i cittadini che non possono permettersi l'acqua minerale; le implicazioni, ancora una volta, le subirà la collettività. E certamente la privatizzazione – effettuata senza liberalizzazione e senza strategia industriale - comporterà aumento dei costi.

Appunto, acqua come fonte di profitto anziché diritto di tutti.

Il silenzio colpevole con cui si è silenziata la manovra non ha finora consentito di avere la necessaria pubblicità alla raccolta di firme per sostenere i **referendum abrogativi** che alcune organizzazioni politiche stanno proponendo già da tempo in molte piazze di Roma e d'Italia, raccolta che si concluderà il 20 giugno..

Su diritti fondamentali, come l'acqua, come la salute, come la sicurezza, come la libera espressione e la libera associazione, come lo studio, come il lavoro, **l'Italia sta correndo a marcia indietro verso paesi che qualche anno fa definivamo "terzo mondo"**.

Il difetto del popolo italiano è che cerca di "accucciarsi", evitando il conflitto finché può; ma a furia di non rivendicare, finirà col perdere ciò che ha, finirà col non avere più nessuna voce in capitolo. Solo dopo si accorgerà del valore di ciò che ha perso, scoprendo che non sempre si può recuperarlo.

Una domanda mi strugge:

E se venissero privatizzate anche le sorgenti?..... da cosa nasce cosa, e l'appetito vien mangiando!

oooooooooooo

"Prima di tutto vennero a prendere gli zingari

e fui contento, perché rubacchiavano.

Poi vennero a prendere gli ebrei

e stetti zitto, perché mi stavano antipatici.

Poi vennero a prendere gli omosessuali,

e fui sollevato, perché mi erano fastidiosi.

Poi vennero a prendere i comunisti,

e io non dissi niente, perché non ero comunista.

Un giorno vennero a prendere me,

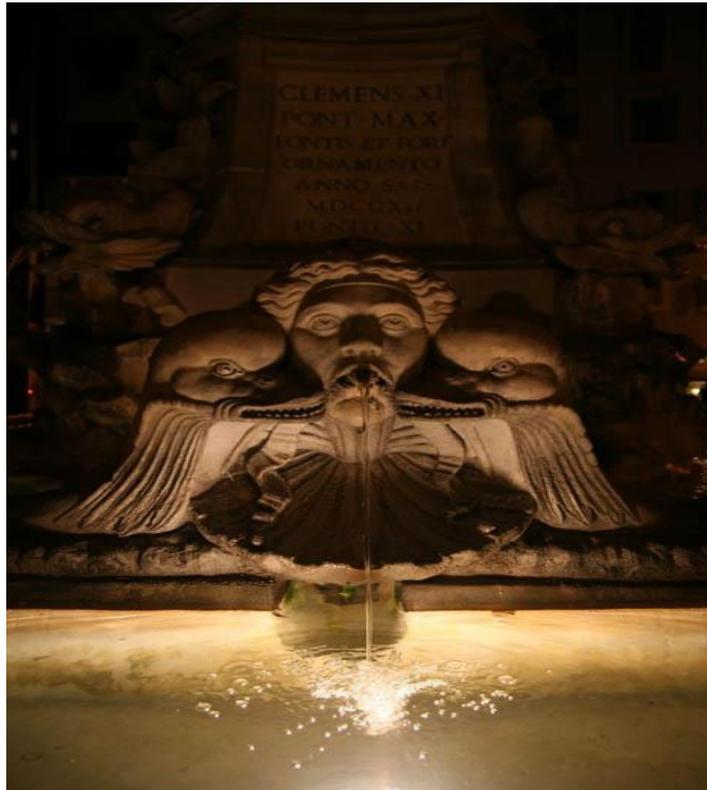
e non c'era rimasto nessuno a protestare."

(Bertold Brecht)

Cosa accade? Nota tecnica

(<http://www.giornalettismo.com/archives/49265/cosi-alemanno-regalera-lacea/>) :

“La trasformazione in legge del decreto Ronchi prevede che la gestione dei servizi pubblici locali sarà conferita “in via ordinaria” attraverso gare pubbliche, e la gestione *in house* sarà consentita soltanto in deroga e “per situazioni eccezionali”, che infatti cesseranno di esistere entro il 31 dicembre 2010. Mentre per le società a partecipazione *mista* la quota minima obbligatoria di partecipazione dei privati nelle società che gestiscono il servizio idrico integrato non potrà essere inferiore al 40%. Diverso il discorso per quanto riguarda le **società quotate**, che hanno tre anni in più per adeguarsi, a patto che abbiano almeno il 40% di quota di partecipazione pubblica al 30 giugno 2013, quota che scende al 30% al 2015. Si fissano poi anche **scadenze abbastanza stringenti** entro le quali la partecipazione dei privati dovrà diventare significativa: per esempio per **le società municipalizzate**, cioè di proprietà completamente pubblica, il termine è fissato al 31 dicembre 2011. Chiaramente ciò che preoccupa di più sono le conseguenze - più che probabili - in termini di **aumenti di tariffe**. ACEA, è l'acronimo di Azienda comunale elettricità e acqua, sigla poi successivamente modificata in Azienda comunale energia e ambiente; riassume un secolo di storia delle municipalizzate italiane, ma costituisce soprattutto un capitolo determinante della storia di Roma città. In essa si riflettono, infatti, la crescita tumultuosa e disordinata della capitale e le alterne vicende dei servizi pubblici nella capitale”....
S.O.



Fontana di piazza della Rotonda - Roma

“Finalmente il Piano di conciliazione”- Nirvana Nisi - Segretaria Confederale UIL

Alla fine del mese di aprile la Conferenza Unificata Stato-Regioni ha approvato il Piano di conciliazione che prevede interventi per sostenere l'occupazione femminile e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In un periodo di crisi economica come quello che stiamo attraversando, investire risorse nell'implementazione dei servizi a favore delle donne e delle famiglie è senz'altro un segnale di grande sensibilità.

Il Piano comprende diversi interventi, dagli incentivi per il tele-lavoro (con finanziamento per acquisti di attrezzature Hardware, pacchetto software ed attivazioni di collegamenti ADSL), a percorsi formativi al momento del rientro al lavoro delle donne dopo il congedo parentale, all'erogazione di Voucher per l'acquisto di servizi di cura offerti da strutture specializzate, (nidi, centri estivi, ludoteche), all'incentivazione e diffusione di contratti a tempo parziale per venire incontro alle esigenze delle famiglie.

Ci sono molte luci ma anche qualche ombra in questo piano.

Il tele-lavoro se da un lato consente alle lavoratrici di conciliare il lavoro con la cura dei figli o dei congiunti non autosufficienti, produce al tempo stesso il rischio di ghettizzazione e di isolamento.

Sui Voucher la nostra posizione è storica: preferiremmo uno sviluppo della rete dei servizi pubblici per l'infanzia e la non -autosufficienza con garanzie di professionalità degli operatori e standards precisi dei servizi.

Sugli asili condominiali attraverso l'ideazione della figura professionale della tagesmutter (baby-sitter di condominio) che si prende cura di un massimo di cinque bambini tra zero e tre anni nel proprio domicilio, figura molto diffusa nei Paesi nordici europei, ci chiediamo se sarà possibile mettere in atto gli opportuni controlli e verifiche sulla professionalità degli operatori e sull'ambiente che riceve i bambini.

Tanto si dovrebbe per garantire sicurezza e tranquillità alle famiglie.



LO STATUTO DEI LAVORATORI COMPIE QUARANT'ANNI - LA STORIA DI UNA GRANDE CONQUISTA DEMOCRATICA

Statuto dei Lavoratori - legge n. 300 del 20 maggio 1970, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento."

... "Ci sono dei diritti fondamentali del mercato del lavoro che devono riguardare il lavoratore non in quanto parte di un qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, ma in quanto PERSONA che sceglie il lavoro come programma di vita, che si aspetta dal lavoro identità, reddito e sicurezza ..." Massimo D'Antona

Proprio nel giorno in cui - insieme ai 40 anni dello Statuto dei Lavoratori - ricorre la data dell'assassinio di D'Antona, (20 maggio 1999) - ci è piaciuto ricordare i due avvenimenti perché indissolubilmente legati dalla stessa concezione: la politica e l'azione sindacale raggiungono l'eccellenza quando al centro della propria condotta pongono l'uomo e le sue necessità, le sue aspettative, i suoi sogni.

Oggi la UIL come le altre organizzazioni sindacali e il maggior partito dell'opposizione celebrano questo anniversario e, di seguito pubblichiamo una estrema sintesi del percorso di questa storica legge.

E' una delle norme principali del diritto del lavoro italiano. La sua introduzione provocò importanti e notevoli modifiche sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali; ad oggi di fatto costituisce, a seguito di minori integrazioni e modifiche, l'ossatura e la base in materia di diritto del lavoro.

Nel dopoguerra, l'approvazione di una Carta costituzionale contenente al suo primo articolo il riferimento al lavoro come punto fondante dell'ordinamento repubblicano, diede ulteriormente impulso alle tensioni politiche che già dalla fine dell'Ottocento propugnavano forme di "civiltà" del lavoro dipendente e subordinato e che miravano ad equilibrare in senso democratico la relazione fra padrone e lavoratore.

Il cammino verso una normativa coerente con la nuova costituzione era partito molto tempo prima ed era avanzato per piccoli passi. I luoghi di lavoro erano per lo più officine dove era proibito parlare di politica o di raccogliere adesioni al sindacato e dove si creavano reparti di confino per chi non si allineava. I lavoratori non potevano intervenire sui problemi della sicurezza e potevano essere licenziati con "un cenno della mano" (ad nutum). Discussione tornata alla ribalta sulle pagine della stampa in questi giorni. Le conquiste ottenute fino a quel momento riguardavano infatti piccole, ma per i tempi significative, limitazioni verso una certa "disinvoltura" nella gestione dei lavoratori: la fissazione di limiti minimi di età per il lavoro minorile in cave e miniere, la riduzione della durata della giornata lavorativa ad 11 ore per i minori ed a 12 per le donne, il diritto di associazione sindacale e quello di sciopero, le prime normative antinfortunistiche e l'obbligo di forme assicurative (1920), il condizionamento del rilascio delle licenze amministrative all'assolvimento dell'obbligo di scolarità dei figli (TULPS - tale obbligo limitava la possibilità pratica di induzione al lavoro di minori e la norma ne incrementò l'efficacia), il divieto di mediazione di lavoro (caporalato - previsione del codice civile), insieme ad altre norme.

La Costituzione contribuì in maniera essenziale alla struttura delle basi del nostro Diritto del lavoro, introducendo principi che, successivamente, lo **Statuto dei lavoratori** avrebbe fatto propri. Principi come quelli dell'art. 1 e dell'art. 4 che, oltre a decretare il lavoro come base stabile del nostro ordinamento repubblicano, ne sanciscono anche il **diritto** in capo ad ogni cittadino.

Gli anni cinquanta e sessanta del Novecento furono caratterizzati da un importantissimo fenomeno, identificabile con la trasformazione del lavoro rurale in industriale, fatto che provocò intensi flussi di migrazione interna e modificò le proporzioni numeriche fra addetti all'agricoltura ed addetti alla produzione industriale.

La crisi del lavoro della terra (dovuta soprattutto all'introduzione delle macchine) contribuì a rendere disponibili forze-lavoro in quantità senza precedenti e di queste si servirono le nascenti industrie per rastrellare manodopera a condizioni di oggettivo favore.

Le lotte sindacali, nel frattempo, iniziavano ad essere centrali nel panorama del Paese. A livello nazionale la CGIL, la CISL e UIL (tecnicamente ormai divenute delle confederazioni), sempre più spesso iniziarono ad operare in sintonia tra loro, sino ad essere collettivamente definite come "la Triplice".

Furono le tre confederazioni a gestire con crescente presenza il progressivo deterioramento dei rapporti fra lavoratori e datori di lavoro, derivante da una condotta più dura delle imprese e dalle rivendicazioni più forti dei lavoratori, che avrebbe poi condotto, negli anni settanta, all'apice della lotta. Tale lotta sindacale fu aspra, almeno tanto quanto lo furono le reazioni della classe imprenditoriale, e le esasperate estremizzazioni condussero a numerosi episodi conflittuali o violenti, contrapponendosi sempre più frequenti occupazioni di fabbriche a sempre più duri scontri di piazza con le forze dell'ordine. Produsse campagne collettive per il riconoscimento del salario unico, per il rispetto dei contratti e per arginare la facoltà di licenziamento, divenuta frequente sia per i ripiegamenti produttivi dovuti a cali di mercato, sia per i non infrequenti fallimenti delle aziende, a porre fine al fatto che se una donna si sposava o rimaneva incinta poteva essere licenziata, un'altra legge che cancellava il licenziamento **"ad nutum"** ed introduceva quello per **"giusta causa"**. La classe imprenditoriale invece, ribatteva che alla forza lavoro non poteva essere concesso di prendere parte alle decisioni in materia di politiche e strategie aziendali.

La nascita dello Statuto, di fatto, ratificò una posizione guadagnata "sul campo" per la quale i sindacati sarebbero stati, di lì in poi, obbligatoria parte in causa e mediatrice nei rapporti fra la collettività dei lavoratori ed i loro datori di lavoro.

Di particolare rilievo fu l'opera di Giacomo Brodolini, sindacalista socialista che fu ministro del lavoro e della previdenza sociale e che legò il suo nome sia alla riforma del 1969 proprio della previdenza sociale (la cosiddetta "riforma delle pensioni", passate dal sistema "a capitalizzazione" a quello "a ripartizione"), sia all'abolizione delle cosiddette "gabbie salariali", sia all'impulso più determinante per la codificazione della materia del lavoro: Brodolini richiese infatti l'istituzione di una commissione nazionale per la redazione di una bozza di statuto (da lui nominato "Statuto dei diritti dei lavoratori"), alla cui presidenza chiamò Gino Giugni, allora solo un docente universitario seppure già noto, ed un comitato tecnico di notevole spessore. Un disegno di legge è presentato il 24 giugno 1969. Ma Brodolini, non lo vide venire alla luce poiché morì poco dopo a soli 48 anni. Il maggiore merito di indirizzo nei lavori di questa viene generalmente attribuito a Giugni, che avrebbe in seguito dichiarato di essersi sempre fundamentalmente ispirato alle indicazioni di Brodolini. Così il varo della legge fu il 20 maggio 1970 e lo Statuto dei Lavoratori divenne legge dello Stato. E' il coronamento di tante battaglie e lotte operaie. Così nelle assemblee che procedono, fabbrica per fabbrica, alla nomina dei "delegati di gruppo omogeneo" nelle miriadi di accordi aziendali nell'entrata del sindacato con i dirigenti sindacali letteralmente trascinati dagli operai all'interno dei luoghi di lavoro. Questa era la realtà all'epoca.

Da qui si è sentita l'esigenza negli ultimi anni, sia da destra che da sinistra, di un adeguamento del testo della legge o comunque l'esigenza di una tutela differenziata e approfondita di quelle categorie di lavoratori non rientranti nelle casistiche previste dall'attuale previsione dello Statuto dei lavoratori, come i Co.Co.Co., i lavoratori a progetto, gli stagisti etc...

Il compleanno dello Statuto è stato festeggiato con un convegno tenutosi a Roma, al teatro Capranica, organizzato dalla *Fondazione Craxi* e dalla UIL-

I lavori sono stati aperti dal sottosegretario agli Esteri Stefania Craxi che ha voluto subito avviare la discussione sottolineando il dibattito in corso sul lavoro nel nostro Paese.

"Francamente desta un certo stupore il fatto che nel giorno del 40mo anniversario della legge 300, la sinistra si rifiuti di celebrare unitariamente il provvedimento più significativo dell'intera storia repubblicana. Eppure lo Statuto dei diritti dei lavoratori dovrebbe appartenere alla memoria condivisa dell'Italia, anche se è una legge frutto dell'impegno di socialisti e riformisti, fortemente avversata dal massimalismo ideologizzato nella politica e nel sindacato. Su questa strada, l'isolamento in cui è caduto quello che continua a classificarsi come il maggiore sindacato italiano, non avrà mai fine" ha detto Stefania Craxi.

Dopo di lei sono intervenuti Paolo Pirani e i professori Craveri, Martone che hanno illustrato nelle loro relazioni, i provvedimenti in grado di modernizzare lo statuto vigente che mostra serie carenze soprattutto in materia di contrattazione e che, secondo gli esperti, non può essere al passo con i tempi moderni. Tra i due professori è intervenuto il Ministro Sacconi. Durante il suo discorso alla platea, il Ministro ha ricordato come «negli anni '70 avevo vent'anni e noi riformisti vivemmo la sua approvazione come una grande conquista, un simbolo di riformismo» mentre «quelli che oggi dichiarano intoccabile lo Statuto allora non lo condivisero. Il Pci si astenne». Nel nuovo Statuto, spiega, «troveranno conferma i diritti inderogabili di legge, mentre per le tutele varrà il principio della sussidiarietà». E le parti sociali «dovranno adattare ai diversi territori, settori, situazioni d'impresa le tutele per renderle effettive, combinandole con obiettivi di competitività e occupazione». Il nuovo Statuto, aggiunge il ministro, «servirà a promuovere e sostenere il ruolo delle parti sociali, degli enti bilaterali e della mutualità». Ma non si andranno a fare «interventi unilaterali» sull'articolo 18, che non è, sottolinea Sacconi «il cuore delle tutele oggi» rappresentato invece dalla formazione. Sacconi ha sottolineato come l'articolo 18 non basti "a difendere l'occupabilità delle persone" mentre lo stesso Statuto dei lavoratori non può bastare per sopravvivere ai "tempi che cambiano". "La UIL ha per prima aderito allo Statuto dei lavoratori e ora dice sì allo Statuto dei lavori, non in termini di cancellazione ma nei termini di uno Statuto che deve cambiare per sopravvivere".

Dopo l'intervento del Ministro Sacconi si è tenuta una tavola rotonda. L'intervento del ministro della Pubblica Amministrazione Renato Brunetta ha avuto un seguito di polemiche. Il ministro, infatti, ha voluto introdurre l'argomento con una critica. "C'è qualcuno che ha considerato lo Statuto come strumento per difendere i fannulloni". A questa affermazione c'è stata un'immediata reazione della sala che ha interpretato le parole del Ministro come un'accusa ai sindacati. Fischi ripetuti e mormorii hanno interrotto l'intervento di Brunetta per qualche minuto. Brunetta ha cercato di riprendere le fila del discorso spiegando il suo pensiero alla platea. "La maggioranza del Paese e l'opinione pubblica la pensano così, ma si vede che c'è qualche fannullone anche in sala" ha detto il Ministro provocando una seconda reazione di protesta. Durante la tavola rotonda, nella seconda tornata di interventi, il ministro Brunetta ha potuto entrare meglio nel dettaglio della questione lasciata in sospeso dicendo: "Io voglio difendere chi non ha protezione sociale e non mi farò intimidire. Ricordando poi le figure di D'Antona e Biagi, il ministro ha detto "io sono un privilegiato perché da riformista sono qui a parlare.

Altri non lo hanno potuto fare". La riforma dello Statuto, secondo il Ministro va fatta perché "ci sono lavoratori nel privato senza neppure un ammortizzatore sociale. Io sto dalla parte di quelli che non hanno tutele" ha concluso Brunetta tra i brusii della sala.

Il segretario della UIL, Luigi Angeletti, nel suo intervento, si è rivolto direttamente al Governo. Secondo Angeletti, infatti, lo Statuto dei lavoratori "**non va cambiato, va esteso**", bisogna invece preoccuparsi "di come tutelare la maggioranza dei lavoratori che non ha tutele". "La UIL", reagirà "se i tagli si dovessero abbattere solo sul settore pubblico, sulla sanità e sul welfare". "Il problema è che lo Statuto riguarda ormai una minoranza di lavoratori, il 48%. Noi dobbiamo occuparci anche degli altri che non hanno tutele e per farlo bisogna costruire un'intesa tra le parti sociali" ha detto Angeletti.

Le conclusioni del convegno sono meritevoli di riflessione, soprattutto in relazione agli aggiornamenti allo Statuto proposti dal Ministro del Lavoro.

In realtà le disposizioni più pregnanti della legge (appunto quelle sul diritto all'insediamento del potere collettivo sul luogo di lavoro e sulla tutela reale di cui all'art. 18 nei confronti del licenziamento ingiustificato) trovano applicazione solo nelle imprese medio-grandi che superano la nota soglia dei quindici dipendenti occupati. Al di sotto di tale limite dimensionale, le tutele sono inevitabilmente meno forti ed effettive: non v'è il diritto alla costituzione della rappresentanza sindacale, non vi sono i diritti sindacali privilegiati, come l'assemblea, non si applica l'art. 18. In particolare, i processi di trasformazione delle imprese, tra cui il decentramento e le esternalizzazioni, tendono ad ampliare le possibilità di fuga dal raggio di luce dello Statuto. Ma i bisogni di protezione dei lavoratori restano

inalterati, anzi aumentano in un contesto dove proliferano i rapporti temporanei e precari, che intensificano la debolezza dell'individuo che lavora, e dove non esiste ancora un sistema di ammortizzatori sociali degno del nome. Inoltre, lo Statuto è una tipica legge basata sull'organizzazione *fordista* del lavoro e quindi il suo punto di riferimento era ed è costituito dalla manodopera assunta con un contratto di lavoro subordinato. Tuttavia, l'esperienza ha dimostrato che il lavoratore socialmente ed economicamente debole non è solo quello subordinato, bensì, molto spesso, anche quello autonomo che presta la propria opera al servizio di imprese cui è legato da condizioni capestro. Così, è vero che lo Statuto rappresenta un passo veramente incisivo sulla via indicata dal fondamentale comma 2 dell'art. 3 della Costituzione: verso l'eliminazione degli ostacoli di ordine economico e sociale da cui sono di fatto limitate la libertà e l'eguaglianza dei cittadini. Però, è anche vero che il percorso va continuato, con la creazione di nuove tutele e strumenti di difesa per tutti i lavoratori, attraverso una distribuzione graduata delle protezioni dentro e anche oltre i confini della subordinazione. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha dichiarato che questo sarà il prossimo obiettivo dell'azione di governo. Il che può essere condivisibile se, come già messo in evidenza, l'innovazione prospettata tenderà ad estendere lo spirito protettivo della legge del 1970 nei territori e negli ambiti da dove finora è stato escluso, seppure in forme più moderne ed adeguate alle relative specificità. Si tratta quindi di concedere tutele dignitose, sebbene articolate, ai lavoratori subordinati occupati nelle piccole e piccolissime imprese e ai lavoratori autonomi economicamente e socialmente dipendenti.

Il nostro occhio è sempre aperto e vigile. Seguiremo le evoluzioni della questione.



In una intervista su la Repubblica, Enrico Morando, senatore del Partito Democratico, ha dichiarato che per salvare il Paese dall'attuale crisi basterebbe "riprendere coraggio e affrontare il vero nodo della questione: la crisi non è legata alla speculazione ma alla mancanza di competitività".

L'idea innovativa, la più coraggiosa in questo mare piatto e grigio, secondo Morando, è utilizzare – appunto sul piano della competitività – "l'energia delle donne" che non può più essere lasciata fuori dall'uscio, ma accettata e gradita in quanto necessaria allo sviluppo e alla crescita del nostro Paese.

Victor Norman, eminente economista norvegese, quando propose che il 40% dei Consigli di Amministrazione fosse rappresentato da donne, mise subito in chiaro che la proposta non veniva da una interpretazione rivendicativa di pari opportunità, bensì che il riequilibrio dei numeri obbediva ad una reale esigenza di competitività che solo l'essere diversi nel "mucchio" poteva garantire.

E che le donne siano diverse, non c'è dubbio e sempre più spesso l'eccellenza delle aziende viene rappresentata da figure femminili di grande spessore, di capacità internazionalmente riconosciute, di competenze che fanno ricca la competitività dell'impresa che sa utilizzarle.

È il caso di Monica Mondardini, Amministratore Delegato del Gruppo "L'Espresso", entrata nel CdA del Credit Agricole con il 99,7% dei voti. Una competenza che va ad arricchire un gruppo finanziario europeo ma che ha operato e continua ad operare a livello nazionale in modo eccellente.

Eppure, nonostante episodi sempre più frequenti, di commistione di capacità maschili e femminili, quella che i francesi chiamano *mixité*, viene poco e male presa in considerazione dagli economisti nostrani che, in maniera miope, non si avvalgono di queste risorse innovative, considerandole – al contrario - residuali allo sviluppo. La mancanza di lavoro non può giustificare il gap occupazionale femminile perché senza il lavoro femminile, il paese è più povero e questa considerazione deve indurre la politica a trovare soluzioni che rendano più facile alle donne non soltanto l'ingresso nel mercato del lavoro ma anche la loro permanenza. Il Senatore Morando propone l'abbattimento dell'Irpef sui redditi da lavoro femminile: perché no? Nella sua proposta il Senatore sottolinea che "è divenuto più che mai urgente trasformare l'enorme giacimento di capitale umano femminile presente nel nostro Paese, largamente inutilizzato o sottoutilizzato, in un fattore fondamentale per la ripresa dello sviluppo, della competitività, del benessere sociale, con ciò passando dal tipico equilibrio «vetero-mediterraneo» attuale, caratterizzato dalla bassa partecipazione femminile, a un equilibrio più virtuoso, che consenta la liberazione di questo potenziale latente di energie e competenze."

Il «dividendo sociale» di questo investimento è evidente: più donne occupate nel tessuto produttivo regolare significa più democrazia, più sviluppo, aumento del tasso di natalità famiglie più dinamiche e sicure economicamente, meno bambini in condizioni di povertà.

Il disegno di legge propone, in via sperimentale, una semplice misura di incentivazione fiscale che mira direttamente a promuovere il lavoro delle donne, in funzione del raggiungimento dei traguardi fissati dalla citata strategia di Lisbona. Poiché alla proposta Morando i tanti Soloni che abitano la politica nostrana potrebbero obiettare che questa potrebbe creare situazioni di discriminazione nei confronti dell'altro sesso, dobbiamo subito dire che, in questo caso, a norma non può né deve "essere qualificata come discriminatoria in ragione del genere dei lavoratori, dal momento che essa è – tutt'al contrario – esplicitamente mirata a superare un assetto socioeconomico produttivo di effetti discriminatori a carico delle donne. Pertanto essa può e deve dunque essere qualificata come «azione positiva» volta a raggiungere un obiettivo al cui perseguimento la Repubblica italiana è vincolata dall'Unione europea”.

È ovvio che di fronte a questa proposta legislativa, le lavoratrici non possono che dichiararsi favorevoli in quanto la norma fornirebbe un concreto mezzo di contrasto al permanere del gap salariale tra uomini e donne, ancora saldamente attestato sul 18% a sfavore di queste ultime; e, dunque, ci auguriamo che la proposta segua un iter veloce e positivo. Aggiungiamo, però, che, intanto, sono necessari soprattutto interventi strutturali di sostegno alle famiglie, che non siano aiuti una tantum e poi che si arrangino! Il Paese è debitore delle donne per uno stato sociale che, per le carenze della politica, continua a mantenersi sulle loro spalle. L'arte di comprendere tutto, così tipicamente femminile, va messa a frutto nell'attuale situazione di crisi economica. Il coraggio di investire sulle peculiarità femminili, diviene, nella contingenza odierna, salvaguardia dello sviluppo e promozione di un futuro meno difficile e più compartido, dove le competenze diverse lottano insieme per dare a tutti una sicurezza che allontani i fantasmi di emulazione – quasi un avverarsi della “profezia” - echeggiati dalla crisi economica greca e così vicini a noi da indurre, finalmente, i nostri governanti a dichiarare che esiste un problema e che questo va risolto con fermezza e rigore.

E, vorremmo suggerire, non tanto sommessamente: anche con le donne e attraverso le loro capacità.

Accordo azienda-sindacato alla ZF di Padova. Storia di una buona prassi

ZF si chiama la fabbrica dove non esiste più un orario di lavoro prestabilito con turni straordinari e tutto il resto. E' un'azienda metalmeccanica. Si trova a Caselle di Selvazzano, alle porte di Padova ed è la succursale italiana di una multinazionale tedesca che produce soprattutto ingranaggi per motori marini. Solo che gli operai, 200 su 360 dipendenti, non ci vanno tutti dalle 8,00 alle 17,00: la produzione è continua, ma l'orario di ognuno è a sua scelta. L'hanno chiamato "orario a menù" ed è una innovazione così eclatante che perfino il Politecnico di Milano ha studiato, la realizzazione concreta di un sogno che sembrava irrealizzabile: **conciliare il tempo del lavoro con il tempo della vita, per tutti.**

Per non continuare ad affrontare i picchi di lavoro con lo straordinario, azienda e sindacati si sono messi a un tavolo e hanno inventato una soluzione che una ricerca europea indica come esempio da seguire: ogni due mesi i lavoratori compilano una richiesta con le loro preferenze sui tempi di lavoro mentre l'impresa presenta il piano sulle necessità produttive. Un software apposito incrocia le diverse esigenze. Quello che ne esce è l'orario di ognuno. Si può avere un "orario di carico", che significa lavorare di più. Ma si può scegliere anche quello di "scarico", per avere più tempo libero. Il bilancio delle ore si fa a fine anno, tenuto conto che in ogni settimana si dovrebbe lavorare 40 ore. Gli operai sono entusiasti perché ci hanno guadagnato tutti, è stato abolito lo straordinario, strumento in mano ai "capetti aziendali", ed è stato sostituito con un premio per la flessibilità. Così ognuno può bilanciare la sua vita familiare con quella della fabbrica, e in tempi di asili che chiudono ed anziani da accudire non è poco.

L'assenteismo è diminuito, aumentata la puntualità nella consegna, così come i margini di redditività. Marina Piazza, sociologa, sottolinea un altro aspetto virtuoso della rivoluzione Zf: per rendere possibile l'orario a menù, tutti hanno dovuto imparare a fare di tutto, aumentando la professionalità di ciascuno. "È la prova - dice - che non bisogna avere paura a cercare orizzonti più ampi, importante in un periodo in cui si deve immaginare una nuova mappa del welfare". Non è solo l'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro a suggerire l'urgenza di immaginare un nuovo equilibrio tra vita e lavoro.

Eurofound, l'agenzia della UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, conclude, nel suo rapporto del 2009, che la flessibilità è uno degli strumenti per rispondere meglio alla crisi. I Paesi più dinamici e competitivi sono quelli che sanno innovare. Iniziando dagli orari di lavoro. Quando si vuole, le soluzioni si trovano: cerchiamo – da sindacalisti quali siamo, di divulgare ed estendere le buone prassi.

La furia della delocalizzazione

*Diamo spazio ad una lettera che, per la sua drammaticità, dovrebbe indurci a considerare quanto poco le competenze e le capacità interessino se messe a confronto del profitto più selvaggio. **RICORDIAMOCELO QUANDO FAREMO SHOPPING!***

Faenza maggio 2010

Care amiche e amici,

vi porto via un po' di tempo raccontandovi quello che sta succedendo in questi giorni a Faenza, più o meno nell'indifferenza generale.

Lo stabilimento OMSA di Faenza (RA) sta per essere chiuso, non per mancanza di lavoro, ma per mettere in pratica una politica di delocalizzazione all'estero della produzione per maggiori guadagni.

Il proprietario dell'OMSA, il signor Nerino Grassi, ha infatti deciso di spostare questo ramo di produzione in Serbia, dove ovviamente la manodopera, l'energia e il carico fiscale sono notevolmente più bassi.

Questa decisione porterà oltre 300 dipendenti, in maggior parte donne e non più giovanissime, a rimanere senza lavoro.

Le prospettive di impiego nel faentino sono scarse e le autorità hanno fatto poco e niente per incentivare Grassi a rimanere in Italia o per trovare soluzioni occupazionali alternative per i dipendenti, salvo poi spendere fiumi di parole di solidarietà adesso che non c'è più niente da fare.

Da giorni le lavoratrici stanno presidiando i cancelli dell'azienda, al freddo, notte e giorno, in un tentativo disperato di impedire il trasferimento dei macchinari, (tentativo documentato anche da Striscia la Notizia sabato scorso, ma ad onor del vero il servizio è stato brevissimo e piuttosto superficiale).

Personalmente, anche se non sono coinvolta nel problema, trovo sempre più allucinante che in Italia non esistano leggi che possano proteggere i lavoratori dall'essere trattati come mere fonti di reddito da lasciare in mezzo a una strada non appena si profili all'orizzonte l'eventualità di un guadagno più facile.

Le lavoratrici OMSA invitano tutte le donne ad essere solidali con loro, BOICOTTANDO i marchi Philippe Matignon - Sisi - Omsa - Golden Lady - Hue Donna - Hue Uomo - Saltallegro - Saltallegro Bebè – Serenella e vi sarebbero grate se volesse dare il vostro contributo alla campagna, anche solo girando questa mail a quante più persone potete se non altro per non alimentare l'indifferenza.

Le lavoratrici OMSA ringraziano quindi per l'aiuto e il supporto che vorrete dargli quali ennesime vittime di una legislazione che protegge sempre più gli interessi unicamente lucrativi degli imprenditori che non la vita e la condizione lavorativa dei dipendenti.

Se potete diffondete, anche solo la lettura e la solidarietà al problema è un grande gesto.

La precarietà occupazionale: un percorso che ridefinisce in peggio il modello sociale del Paese

Se pensiamo all'articolo 1 della Costituzione che definisce l'Italia *una Repubblica democratica fondata sul "lavoro"* e a tutti gli articoli sui *"rapporti economici"* (principalmente da 35 a 41), ci accorgiamo che le dinamiche globali sottese all'intensificazione dello sfruttamento in alternativa alla delocalizzazione - mostrano un percorso che ridefinisce al peggio il modello sociale complessivo e mina le fondamenta della democrazia costituzionale.

La precarietà esistenziale porta a scene di disperazione: occupazione dei luoghi di lavoro, dei tetti delle fabbriche, delle gru, delle aule municipali, delle stazioni ferroviarie o aeroporti, persino di isole come l'Asinara, tutto per dare visibilità a situazioni di lavoro negato e di mancanza dei mezzi di sussistenza, silenziati nella inconsapevolezza dell'opinione pubblica.

Dati Eurostat evidenziano che la crisi colpisce più le donne che gli uomini, che un'italiana su due non lavora - con punte elevate oltre il 60% nel Meridione - al contrario degli USA ove tre disoccupati su quattro sono uomini e, nei prossimi mesi, oltre la metà della forza lavoro sarà composta da donne.

Contemporaneamente, settori della Confindustria considerano l'impiego femminile, soprattutto in industrie medio-grandi, come fattore salvifico e sembrano appoggiare incondizionatamente le scelte imprenditoriali di predisporre servizi di sostegno alle mansioni domestiche delle dipendenti (asili nido, lavanderie, catering), per utilizzare al meglio in azienda i loro apporti di sapere e la duttilità professionale .

Ciò procede in perfetta consonanza con molteplici casi in cui la scelta femminile è stata quella di coltivare contemporaneamente carriera e lavori di cura familiare, usando il part time conciliativo, valorizzando nel rapporto di lavoro la conoscenza femminile degli aspetti relazionali e organizzativi in contesti differenziati.

La precarietà del lavoro e della vita di molte donne (oggi propagatesi agli uomini) trova le sue origini tra l'altro nelle ristrutturazioni capitaliste degli anni '80

La fabbrica era governata dal sistema produttivo detto "just in time" o della "qualità totale", un'organizzazione del lavoro a turni articolati su ventiquattro ore giornaliere e su sei giorni settimanali. Il sindacato aveva già concesso una deroga anticipata al divieto legale, allora vigente, di prestazione notturna delle donne, rendendo tale prestazione di fatto obbligatoria per tutti, in base, questa volta, alla "logica delle pari opportunità".

Si rendeva necessaria una contrattazione fra donne (lavoratrici, sindacaliste e delegate) per definire gli obiettivi, gli strumenti e per adeguarli alle situazioni che continuamente si modificano.

Da qui si è giunti ad una riflessione che ha portato all'ipotesi dell'agente contrattuale femminile, sostenuta anche da una proposta di legge sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro, formulata dall'associazione milanese Osservatorio sul Lavoro delle Donne e molto discussa fra le sindacaliste negli anni 1998/99, allorchè era all'esame del Parlamento il Testo Unificato di leggi sulle Rappresentanze Sindacali, ora dato per disperso nei meandri

istituzionali.

Quella proposta era intesa a porre un limite all'esclusività maschile nella rappresentanza, prevedendo liste elettorali per le rappresentanze sindacali aziendali a doppia composizione (femminile e maschile), con una presenza di sesso negli organismi elettivi proporzionata alla percentuale di presenze nella base elettorale di lavoratrici e lavoratori. Prevedeva inoltre la possibilità di elaborazione di piattaforme contrattuali da parte delle interessate e la verifica attraverso referendum aziendali di ogni ipotesi di accordo e contratto collettivo, l'obbligo di informazioni dettagliate nei casi di ristrutturazioni e di cessioni di rami aziendali da parte degli imprenditori.

L'idea che sosteneva la proposta era quella di favorire l'intreccio di esperienze di esperienze diversificate di donne e uomini, usandole come strumento per potenziare le loro ragioni.

Non è andata così e oggi il destino femminile di mano d'opera ultraflessibile di riserva, ha coinvolto la grande maggioranza degli esseri umani messi al lavoro.

E allora' ogni favola che si rispetti ha bisogno di un lieto fine

Ma non sempre va così: le testimonianze di lavoratori precari e lavoratrici precarie ci faranno riflettere. E' di questi ultimi giorni i casi della Teleperformance di Taranto, delle donne della Omsa (di cui riportiamo di seguito un comunicato) e di tutte le donne che hanno dovuto dimettersi a causa della scelta di fare un figlio.

Sgali

Testimonianze e timori

Alcune delle frasi pronunciate nelle interviste ai giovani precari, da sole bastano a definire la grave e instabile situazione che si vive in Italia:

- “Non è un diritto esigibile ammalarsi”;
- “Occupi una scrivania, ma sai che non è tua”;
- “Alle 8 di sera ti mandano sms per comunicarti che dal giorno dopo, puoi o non puoi recarti a lavoro”;
- “Il compenso per alcuni lavoratori nei call center, dipende non da quanto tempo lavori, ma se e quante persone rispondono al telefono”;
- “Il lavoro precario spesso ti svilisce come persona, perché si è il lavoro che si fa..”;
- “ Se hai una bimba di pochi mesi, hai dei punti in meno rispetto al datore di lavoro, perché in qualche modo devi occuparti di lei”;
- “Quando sarò in pensione, non potrò ricongiungere i vari rapporti di lavoro praticati nel corso degli anni”;
- “Solo il 40% delle precarie alla soglia dei 40 anni hanno avuto un figlio”;
- “La ricerca è considerata un lusso, un hobby per chi la pratica: nel periodo della laurea va bene, ma poi hai 30, 35, 40 anni e vorresti costruirti un futuro”.

Solo per fare qualche esempio.

LAVORO MINORILE: ADESSO BASTA!

LA CONFERENZA GLOBALE SUL LAVORO MINORILE

Si è tenuta a L'Aia, la Conferenza globale sul lavoro minorile. Una due giorni organizzata dal Ministro del Lavoro e degli Affari Sociali dei Paesi Bassi, in collaborazione con l'Ilo e in cooperazione anche con l'Unicef e la Banca Mondiale, con l'obiettivo di definire una vera e propria 'roadmap' che scandisca i passaggi per arrivare, entro il 2016, ad eliminare le peggiori forme di lavoro minorile in tutto il mondo. A dieci anni dall'entrata in vigore della convenzione dell'Ilo numero 182 sul lavoro minorile, infatti, e nonostante gli sforzi compiuti sinora, molta strada resta ancora da fare per raggiungere il traguardo del 2016 fissato nel documento.

Per questo, la Conferenza ha chiesto la ratifica universale in tempi rapidi della convenzione dell'Ilo, di promuovere l'adozione di provvedimenti immediati ed effettivi per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile con la massima urgenza; di convenire sull'intensificazione degli sforzi per raggiungere l'obiettivo del 2016 formalizzato nel Piano di azione globale. Inoltre, la Conferenza ha dato l'opportunità ai Paesi partecipanti, alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, alle Ong e ad altri di mettere in risalto le loro strategie vincenti e le buone pratiche nella lotta contro il lavoro minorile.

Secondo l'Ilo, infatti, il lavoro minorile non è un fenomeno che può essere affrontato isolatamente. Si tratta allo stesso tempo di una causa e di una conseguenza della povertà e dei bassi livelli di benessere sociale. E questa Conferenza ha lo scopo di integrare la questione del lavoro minorile nel dibattito sullo sviluppo. La crisi economica globale, infatti, sottolinea l'Ilo, minaccia i progressi raggiunti nella lotta al lavoro minorile e durante la Conferenza si discuterà dell'impatto che la crisi ha avuto sul lavoro minorile e sulle opportunità che il processo di ripresa economica potrà offrire.

La Conferenza, ha visto la partecipazione di circa 450 delegati da 80 Paesi, si è articolata in cinque sessioni tematiche: consapevolezza politica; necessità finanziarie; integrazione delle politiche; azione tripartita; Africa.

Durante l'evento, è stato presentato il rapporto globale dell'Ilo sul lavoro minorile che contiene le nuove statistiche globali e un'analisi sui trend del lavoro minorile, che ci permetterà di valutare i progressi ottenuti, di evidenziare i punti di successo e di segnalare invece quelli sui quali è necessario concentrarsi ulteriormente. Nel suo Rapporto globale sul lavoro minorile, pubblicato ogni quattro anni, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) **afferma che tra il 2004 e il 2008 il numero globale dei bambini lavoratori è sceso da 222 milioni a 215 milioni, circa il 3 per cento.** Questa riduzione indica un "rallentamento del ritmo di riduzione globale" e l'ILO si dice preoccupata che la crisi economica mondiale possa "frenare" i progressi raggiunti finora volti ad eliminare le peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016. "I progressi sono irregolari: non abbastanza rapidi, né sufficientemente ampi per raggiungere gli obiettivi prefissati", ha dichiarato il Direttore Generale dell'ILO, Juan Somavia. "Sono necessari nuovi sforzi su più ampia scala. **La situazione richiede una campagna contro il lavoro minorile più energica. Dobbiamo intensificare l'azione e accelerare il ritmo.**" Somavia ha poi aggiunto: "La recessione economica non può essere una scusa per ridurre le nostre ambizioni, né per giustificare la nostra inattività.

Al contrario, è un'occasione per attuare misure politiche che siano efficaci per le persone, per la ripresa e per uno sviluppo sostenibile”.

Il nuovo rapporto dell'ILO è intitolato “Accelerare l'azione contro il lavoro minorile” (Accelerating action against Child Labour) come detto precedentemente è stato presentato all'interno della conferenza ed è servito anche da volano per **lanciare il rapporto realizzato dal Programma Understanding Children's Work, un'iniziativa congiunta di ILO, Banca Mondiale e UNICEF**. Il rapporto intitolato *Joining forces against child labour. Inter-agency report for The Hague Global Child Labour Conference of 2010* (“Uniamo le forze contro il lavoro minorile”), e realizzato con il sostegno della Cooperazione italiana allo sviluppo e dal Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti. Il rapporto chiede di porre il lavoro minorile, che lede i diritti dei bambini e compromette lo sviluppo nazionale, tra le priorità dei programmi di sviluppo nazionali.

Tendenze dal 2006

I dati del nuovo rapporto contrastano con quelli del 2006 in cui veniva presentato un quadro più incoraggiante. Le nuove cifre mostrano un **progresso “irregolare” verso il raggiungimento dell'obiettivo di eliminare le peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016**. Il Rapporto avverte che se questa situazione persiste, non si riuscirà a raggiungere l'obiettivo del 2016.

La buona notizia è che lo schema generale di riduzione del lavoro minorile è stato mantenuto: più il lavoro è pericoloso e i bambini coinvolti vulnerabili, più la riduzione sarà rapida. Tuttavia, **un numero impressionante di bambini – 115 milioni – è ancora esposto a forme di lavoro pericoloso**, termine spesso utilizzato per evocare le peggiori forme di lavoro minorile.

Il Rapporto analizza i dati per età e per sesso. Il maggior progresso è stato registrato per i bambini e le bambine in età compresa tra i 5 e i 14 anni, con una riduzione del numero dei bambini lavoratori pari al 10 per cento. Per la stessa fascia d'età, il numero dei bambini impiegati in lavori pericolosi è sceso del 31 per cento. Per le bambine, è stato registrato un calo considerevole (di 15 milioni o del 15 per cento). Dall'altro lato, però, c'è stato un aumento tra i maschi (di 8 milioni o il 7 per cento). Cifra ugualmente allarmante riguarda il lavoro minorile per la fascia d'età 15-17 anni che ha subito un aumento del 20 per cento, passando da 52 milioni a 62 milioni.

Il Rapporto contiene anche dati aggregati per regione. Mostra, per esempio, come **nelle regioni di Asia e Pacifico e America Latina e Caraibi il lavoro minorile continui a diminuire, mentre in Africa sub-Sahariana c'è stato un aumento sia in termini relativi che assoluti**. Quest'ultima regione detiene inoltre il primato in termini di incidenza di bambini lavoratori, con un bambino su quattro coinvolto nel lavoro minorile.

Constance Thomas, Direttore del Programma dell'ILO per l'eliminazione del lavoro minorile (IPEC), ha segnalato alcune tra le principali sfide da affrontare per eliminare il lavoro minorile: l'ampiezza del problema in Africa, la necessità di fare di più nel settore agricolo dove lavorano la maggior parte dei bambini e l'urgenza di affrontare le forme “occulte” di lavoro minorile che sono considerate spesso come le peggiori forme.

“Il problema del lavoro minorile trova le sue radici nella povertà. È abbastanza chiaro il modo in cui il problema va affrontato. Dobbiamo garantire a tutti i bambini la possibilità di andare a scuola, abbiamo bisogno di sistemi di protezione sociale a

sostegno delle famiglie più vulnerabili, in particolare in tempi di crisi, e dobbiamo assicurare un lavoro dignitoso agli adulti. Queste misure, combinate ad un reale rafforzamento della normativa a tutela dei bambini, rappresentano la strada giusta da percorrere”, ha concluso Constance Thomas. Inoltre, i delegati si confronteranno sul documento realizzato da più agenzie, in particolare da Ilo, Unicef e Banca Mondiale (attraverso il progetto 'Ucw'), sul lavoro minorile e sullo sviluppo: basato su ricerche empiriche, il documento esamina, da una prospettiva di sviluppo nazionale, l'impatto del lavoro minorile, le politiche e le priorità programmatiche necessarie per combattere questo fenomeno entro il 2016.

s.g.

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Legge 53/200 – congedi parentali.

Più concertazione e più conciliazione sono gli obiettivi del “nuovo” articolo 9 il cui rifinanziamento ha finalmente superato lo scoglio della Conferenza Unificata Stato Regioni e si attende ora soltanto il parere del Consiglio di Stato e della Corte dei Conti.

L’articolo 9 è lo strumento di attuazione di politiche di flessibilità e maggiore conciliazione tra vita e lavoro e finora è stato utilizzato in maniera discontinua dalle aziende. Attraverso i finanziamenti previsti dall’articolo finora sono state attuate azioni positive che, di fatto, hanno sviluppato una cultura aziendale più sensibile alle necessità dei lavoratori di poter equilibrare, in un’ottica di benessere organizzativo, la propria vita lavorativa con le legittime esigenze di competitività delle aziende.



Le principali novità dell'articolo 9

Le principali novità dell'articolo 9, alla luce delle proposte avanzate dalla parti sociali e approvate riguardano innanzitutto:

- la modifica della **nomenclatura** relativa alla tipologia dei progetti
- ! **Comma 1** " lavoratori dipendenti
- **A** – flessibilità oraria
- **B** – supporto al rientro
- **C (ex D)** servizi innovativi e reti
- **Comma 3** " imprenditori, liberi professionisti e lavoratori autonomi (ex C del vecchio articolo)

- **Progetti per lavoratori dipendenti - (comma 1)**

- * Per TUTTE le tipologie
- 1. Ampliamento dei proponenti " privati iscritti in pubblici registri (non più solo aziende)
- 2. Nuove esigenze di conciliazione (cura di: figli minori, persone disabili, non autosufficienti o affette da grave infermità)

- **Progetti per lavoratori dipendenti - (comma 1)**

- All'interno di CIASCUNA tipologia di azione:
- * **Let. A** – sistemi innovativi di valutazione della prestazione e dei risultati " obiettivo: non discriminazione e promozione culturale
- * **Let. B** – non solo formazione per agevolare il rientro (es. newsletter e contatti – non obbligatori – con l'azienda durante il congedo, ecc)
- * **Let. C** – servizi innovativi e attivazione di reti con il territorio (tempi delle città)

- **Progetti per autonomi - (comma 3)**

- * Non più solo sostituzione (totale con soggetto autonomo), ma anche attivazione
- di una nuova collaborazione (parziale e con eventuale soggetto dipendente)
- * Quota riservata (fissata annualmente dall'Avviso di finanziamento)

LA DIRETTIVA EUROPEA



Nota del Patronato Ital-Uil

Gli Stati membri dell'Ue dovrebbero garantire il congedo di maternità, per almeno 14 settimane, *alle lavoratrici autonome e alle mogli o conviventi dei lavoratori autonomi*, che danno il loro contributo all'attività dell'impresa familiare.

Il Parlamento europeo propone in tal senso la modifica di una direttiva comunitaria, per assicurare anche alle lavoratrici autonome e alle "coniugi o conviventi coadiuvanti" dei lavoratori autonomi gli stessi diritti sociali riconosciuti alle dipendenti.

Gli emendamenti di compromesso concordati con il Consiglio suggeriscono che spetta agli Stati membri decidere se l'adesione ai regimi di assicurazione sociale debba essere obbligatoria per le lavoratrici autonome oppure se vi possano accedere volontariamente.

Il Consiglio prevede di adottare questi emendamenti nel mese di giugno.

Questa in sintesi la nuova proposta avanzata a livello europeo per le donne che aiutano abitualmente i propri mariti o compagni nel loro lavoro autonomo.

Si ricorda che la nostra normativa sulla tutela della maternità e paternità (T.U. n. 151/01) prevede la corresponsione *alle lavoratrici autonome* di un'indennità giornaliera per la durata complessiva di cinque mesi, in analogia con le madri lavoratrici dipendenti. Non è richiesta l'astensione dal lavoro.

Hanno altresì diritto al congedo parentale (ex astensione facoltativa) e al relativo trattamento economico e previdenziale per un periodo massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino oppure entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato. In questo caso l'astensione dal lavoro è obbligatoria.

**Prestazioni economiche di maternità. Questioni varie.
Indicazioni dell'Inps**



Nota del Patronato Ital-Uil

L'Inps con circolare n. 62 del 29/4/2010, a seguito di richieste di chiarimenti e tenuto conto dei pareri espressi dal Ministero del lavoro, fornisce precisazioni e indicazioni su alcuni aspetti riguardanti le prestazioni di maternità di cui al T.U. n. 151/01 "Tutela della maternità e paternità".

Considerati gli effetti che ne derivano nei confronti dei genitori lavoratori, diamo informazione degli argomenti trattati.

Certificati medici redatti dai medici convenzionati con il SSN

I certificati medici richiesti ai fini delle disposizioni del T.U. n. 151/01 "Tutela della maternità e paternità", possono essere redatti *non solo dai medici del Servizio sanitario nazionale (SSN) ma anche dai medici con esso convenzionati* e, pertanto, devono essere accettati dall'Istituto assicuratore e dal datore di lavoro senza richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

Lo ha precisato il Ministero del Lavoro chiarendo i dubbi interpretativi sollevati dall'art. 76 del T.U. circa i medici "abilitati" a rilasciare le certificazioni.

In particolare, devono essere accettati i certificati indicanti la data presunta del parto redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati o dai ginecologi convenzionati con il SSN.

Per la malattia connessa a puerperio, analogamente a quanto previsto per la certificazione richiesta ai fini della flessibilità, la certificazione medica deve essere rilasciata dallo specialista del SSN o con esso convenzionato.

Precisa infine l'Inps che è invece facoltà dell'Istituto e del datore di lavoro di accettare o chiedere la regolarizzazione dei certificati medici redatti dai medici privati non convenzionati o dai medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN.

Parto anticipato e interdizione prorogata

Nel caso di parto prematuro, alla lavoratrice autorizzata all'interdizione prorogata dal lavoro fino ad un periodo di 7 mesi dopo il parto, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vanno aggiunti al termine del periodo di proroga, secondo le indicazioni del Ministero del lavoro.

L'Inps rettifica di conseguenza le precedenti istruzioni, secondo le quali i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto non potevano essere aggiunti al termine dei mesi di proroga dell'astensione dopo il parto, in quanto il periodo ante partum non fruito veniva assorbito dal periodo di proroga.

Svolgimento di altra attività lavorativa durante la fruizione di congedo parentale.

L'Istituto, tenuto conto del parere del Ministero del Lavoro, chiarisce che il genitore lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, intraprenda un'altra attività lavorativa (*dipendente, parasubordinata o autonoma*) non ha diritto all'indennità per il congedo parentale ed è tenuto eventualmente a rimborsare all'Inps quanto indebitamente percepito.

Diverso è il caso in cui il lavoratore, titolare di più rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale), fruisca del congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro,

proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti, non configurandosi l'ipotesi di una nuova attività lavorativa, ma solo di una scelta di proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

Viene altresì chiarito che i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e le lavoratrici autonome non possono proseguire l'attività lavorativa nel periodo in cui fruiscono del congedo parentale, né possono intraprenderne una nuova, pena la restituzione di quanto indebitamente percepito.

Altro argomento trattato nella circolare n. 62/10 riguarda la **concessione dell'assegno di maternità dello Stato (art.75 del D.Lgs. 151/2001) in caso di madre lavoratrice iscritta alla Gestione Separata e all'accertamento dei requisiti** per accedervi.

Gli Uffici del Patronato Ital-Uil sono a disposizione, gratuitamente, per fornire tutte le informazioni e indicazioni e per garantire piena assistenza e tutela alle lavoratrici e ai lavoratori interessati.



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Direzione Centrale Pensioni

Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Coordinamento Generale Medico Legale

Roma, 29/04/2010

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 62

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio
dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Prestazioni economiche di maternità - Varie

SOMMARIO: . 1. *Assegno di maternità dello Stato in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata – Chiarimenti*
2. *Svolgimento di una nuova attività lavorativa durante la fruizione del congedo parentale – Precisazioni*
3. *Parto anticipato ed interdizione prorogata: nuove istruzioni*
4. *Documentazione amministrativa: certificati medici redatti dai medici convenzionati con il SSN*

1) Assegno di maternità dello Stato di cui all'art. 75 del D.Lgs. 151/2001- Accertamento dei requisiti in caso di madre lavoratrice iscritta alla Gestione Separata - Precisazioni

E' noto che, con la legge finanziaria per il 2007 e successivo decreto ministeriale del 12.07.2007, il congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs.151/2001 (T.U. maternità/paternità) è stato esteso anche in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata (vedi circolare n. 137/2007 e messaggio del 27.03.2008 n.7040).

In particolare, in attuazione della citata riforma, la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata, analogamente a quanto previsto per la lavoratrice dipendente, ha diritto all'indennità di maternità per il periodo di congedo obbligatorio ordinario e anticipato/prorogato eventualmente disposto dai servizi ispettivi delle DPL, a condizione che risultino accreditate in favore della lavoratrice stessa tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti la data di inizio del periodo di congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato/prorogato) richiesto.

A) L'estensione del diritto al congedo obbligatorio di maternità e della correlativa indennità, in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, ha inciso anche sulla disciplina dell'assegno di maternità dello Stato ed, in particolare, sulla determinazione della quota differenziale nell'ipotesi di cui al comma 1, lett a, dell'art. 75 del D.Lgs. 151/2001 (vedi **punto 2.1 della circolare n. 143/2001**: *"donna lavoratrice che, alla data del parto o dell'ingresso del bambino in famiglia, ha una qualsiasi forma di tutela previdenziale per la maternità....."*).

Precisamente, ai fini della concessione dell'assegno di maternità dello Stato, nell'ipotesi in esame, occorre accertare che la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata sia in possesso dei seguenti requisiti:

abbia **diritto all'indennità di maternità** a carico della Gestione Separata in quanto risultano accreditate in favore della stessa i 3 mesi di contribuzione effettiva nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato);

abbia, **inoltre, 3 mesi di contribuzione per la maternità, maturati anche in gestioni diverse, nel periodo compreso tra i 18 ed i 9 mesi antecedenti** la data dell'evento (parto o ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia anagrafica della richiedente).

Si rammenta che, nell'ipotesi considerata, l'assegno di maternità dello Stato spetta, nella misura della quota differenziale, a condizione che il trattamento economico per maternità (indennità o retribuzione), corrisposto o spettante alla lavoratrice, sia di importo inferiore rispetto all'importo dell'assegno medesimo.

A tali fini, nel predetto trattamento economico, dovrà includersi sia l'indennità spettante per il periodo ordinario di congedo obbligatorio di maternità sia l'indennità spettante per gli eventuali periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dal servizio ispezione della DPL ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 151/2001.

La misura della quota differenziale dell'assegno di maternità dello Stato sarà ricavata, quindi, sottraendo dal valore dell'assegno, vigente alla data del parto (o ingresso in famiglia), l'importo complessivo dei suddetti trattamenti economici (art. 6 del d.p.c.m. 452/2000).

B) In merito alla diversa ipotesi di cui al comma 1, lett. b, dell'art. 75 del D.Lgs. 151/2001 (**punto 2.2 della circolare n. 143/2001**: *"donna che ha perduto il diritto a determinate prestazioni previdenziali ed assistenziali derivante dallo svolgimento di un'attività lavorativa per almeno tre mesi..."*), si precisa che, per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, *"i tre mesi di attività lavorativa"* corrispondono a tre mesi di contribuzione effettiva nella misura dell'aliquota maggiorata dello 0,72 per cento, dovuta, a far data dal 7.11.2007, in luogo della precedente aliquota dello 0,50 per cento.

Pertanto, nell'ipotesi in esame, la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata ha diritto all'assegno di maternità dello Stato a condizione che siano verificate le seguenti condizioni:

1) abbia svolto attività lavorativa per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione effettiva (non è rilevante l'arco temporale nel quale si collocano tali mesi di contribuzione);

2) abbia fruito, a seguito della suddetta attività lavorativa (per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione), di una delle prestazioni previdenziali di cui al punto 2.2 della circolare 143/2001, in particolare: malattia, maternità, degenza ospedaliera;

3) tra l'ultimo giorno di fruizione di una delle predette prestazioni previdenziali (malattia, maternità o degenza ospedaliera) e la data del parto (o ingresso in famiglia) è necessario che non sia decorso un periodo di tempo superiore a quello di durata della prestazione stessa, periodo che, comunque, non può essere superiore a 9 mesi.

Per quanto non espressamente contemplato nella presente circolare, si rimanda alle istruzioni fornite con circolare 143/2001.

Svolgimento di altra attività lavorativa durante la fruizione di congedo parentale

Sono stati chiesti chiarimenti in merito alla riconoscibilità o meno del diritto all'indennità per congedo parentale (di cui agli artt. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001) in favore di lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendono una nuova attività lavorativa.

A tale riguardo è stato interpellato il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali che, nel rendere il proprio parere, ha sottolineato che il congedo parentale risponde alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino e non può, quindi, essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una nuova attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato.

In applicazione delle indicazioni ministeriali sopra richiamate, si forniscono, quindi, le seguenti precisazioni.

Il lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, intraprenda un'altra attività lavorativa (dipendente, parasubordinata o autonoma) non ha diritto all'indennità a titolo di congedo parentale ed, eventualmente, è tenuto a rimborsare all'Inps l'indennità indebitamente percepita (art. 22 del d.p.r. 1026/1976).

Pertanto, le Sedi dovranno respingere la relativa domanda e, nel caso in cui sia in corso la fruizione del beneficio e del correlativo trattamento economico, dovrà essere attivato il relativo recupero secondo le modalità ordinariamente previste.

L'incompatibilità appena evidenziata si configura anche nei casi in cui il lavoratore dipendente intraprenda una nuova attività lavorativa durante periodi di congedo parentale non indennizzabili per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 151/2001); in tale ipotesi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuta la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Ovviamente, la reiezione della domanda di indennità, con eventuale recupero di quanto già corrisposto, dovrà limitarsi a quei periodi di congedo parentale relativamente ai quali risulta verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa intrapresa.

Si precisa, inoltre, che l'ipotesi sopra considerata è differente rispetto all'ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale), ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell'assenza per congedo parentale per intraprendere una nuova attività lavorativa, ma si limita a proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

I lavoratori iscritti alla Gestione Separata aventi diritto al congedo parentale (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) e le lavoratrici autonome non possono proseguire l'attività lavorativa nel periodo in cui fruiscono dell'indennità per congedo parentale, né possono intraprendere, durante il periodo medesimo, una nuova attività (sia essa dipendente, parasubordinata o autonoma); anche in tal caso, infatti, l'eventuale trattamento indebitamente concesso a titolo di congedo parentale dovrà essere recuperato.

3) Parto prematuro e interdizione prorogata dal lavoro disposta dai servizi ispezione della DPL – Nuove istruzioni

Sulla base di recenti indicazioni del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, si forniscono nuove istruzioni in merito alla determinazione del complessivo periodo di congedo obbligatorio di maternità (e del correlativo trattamento economico) spettante, in caso di parto prematuro, alla lavoratrice autorizzata all'interdizione prorogata dal lavoro, fino ad un periodo di 7

mesi dopo il parto, ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 151/2001.

In particolare, in caso di parto prematuro, i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto vanno aggiunti al termine del periodo di proroga con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo post partum complessivamente di maggiore durata.

Devono pertanto ritenersi superate le istruzioni fornite alla lett. d) della circolare n. 45/2000.

Documentazione amministrativa: certificati medici redatti dai medici convenzionati con il SSN

L'art. 76 del D.Lgs. 151/2001 dispone che:

1. *“Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico (maternità/paternità – D.Lgs. 151/2001), salvi i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i **medici del servizio sanitario nazionale (SSN)**.*

2. *Qualora i certificati siano redatti da **medici diversi** da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata”.*

L'applicazione della norma succitata ha portato a ritenere che, ai fini delle disposizioni di cui al Testo Unico maternità/paternità, i medici convenzionati con il SSN non fossero da ricomprendere nella categoria dei “*medici del SSN*” ma nella categoria dei “*medici diversi*”. Conseguentemente, per i certificati redatti dai medici convenzionati trovava applicazione il comma 2 dell'art. 76 del D.Lgs. 151/2001 (accettazione o regolarizzazione).

Recentemente il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, interpellato in merito all'interruzione di gravidanza intervenuta prima del 180° giorno (aborto), ha chiarito che, ai fini dell'esclusione dei periodi di malattia connessa a gravidanza dal computo del limite massimo indennizzabile (180 giorni) per malattia nell'arco dell'anno solare, non è necessaria la certificazione rilasciata da un medico specialista del SSN, ma è sufficiente la certificazione redatta anche dal proprio medico curante di medicina generale convenzionato.

Ne consegue che, ai predetti fini, le Sedi devono accettare anche i certificati redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati.

Con l'occasione, il citato Ministero, ha chiarito inoltre che, ai fini del Testo Unico maternità/paternità, i medici convenzionati devono ritenersi compresi nella categoria dei medici del SSN di cui al comma 1 dell'art. 76 del D.Lgs. 151/2001: conseguentemente, i certificati medici redatti dai medici convenzionati devono considerarsi equivalenti a quelli rilasciati dai medici di struttura pubblica (SSN) e, pertanto, devono essere accettati dall'Istituto e dal datore di lavoro.

In particolare, devono essere accettati i certificati medici indicanti la data presunta del parto redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati o dai ginecologi convenzionati con il SSN (art. 21 del D.Lgs. 151/2001).

La certificazione medica attestante la malattia connessa a puerperio, analogamente a quanto previsto per la certificazione richiesta ai fini della flessibilità, deve essere rilasciata dallo specialista del SSN o con esso convenzionato.

Rimane ferma, invece, la facoltà dell'Istituto e del datore di lavoro di accettare o chiedere la regolarizzazione dei certificati medici redatti dai medici privati non convenzionati o dai medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN.

Per buona memoria, in merito alle strutture che possono considerarsi “convenzionate”, è utile fare riferimento alle precisazioni a suo tempo fornite con circolare n. 32 del 03.03.2006.

Il Direttore Generale
Nori

**Lavoro, legalità, solidarietà, integrazione, gli atout dell'Italia di domani -
Relazione introduttiva alla festa del 1 maggio del segretario confederale
regionale Giuseppina Morolli**

Quest'anno la festa dei lavoratori e delle lavoratrici, per CGIL, CISL, UIL ha come fulcro l'iniziativa che si sta svolgendo nella piana di Gioia Tauro a Rosarno, tristemente nota alle cronache nei mesi passati per essere stata teatro di violenti scontri tra la popolazione del piccolo centro calabrese e i braccianti immigrati, insorti dopo ripetuti atti di violenza ai danni di loro connazionali e per le impossibili condizioni di vita a cui sono costretti .

La scelta non e' casuale poiché la ricorrenza del 1 maggio, Quest'anno e' incentrata sui temi del lavoro, della legalità, della solidarietà e dell'integrazione; abbiamo bisogno di rilanciare con forza questi temi che sono fondamentali per lo sviluppo e per il Futuro del nostro Paese. Sono temi molto cari ai sindacati : occorre tenere sempre viva l'attenzione di tutte le parti migliori della società su questi argomenti nella consapevolezza che la mancanza di lavoro, ed il lavoro nero sono 2 piaghe del nostro tempo che colpiscono sempre i lavoratori emarginati e più deboli.

Nel nostro paese l'unica ricchezza e' rappresentata dal valore del lavoro e' l'unico grande patrimonio delle nostre comunità, questa nostra filosofia sta acquistando cittadinanza nei programmi, nei manifesti di molte forze politiche, questo ci fa piacere e ci riempie di Orgoglio, però e' arrivato il momento di passare dalle parole ai fatti Concreti.

La realtà economica che ci troveremo ad affrontare quando questa Grave crisi economica sarà superata avrà solide fondamenta ed Avvenire certo e positivo solo se sarà basata sul lavoro dopo decenni in cui il lavoro dipendente e' stato sottovalutato a favore di un modello fondato sulle rendite speculative, finanziarie ed immobiliari, occorre oggi più che mai invertire questa tendenza, ridando centralità al valore del lavoro, anche come elemento di affermazione della dignità di ogni persona.

Creare la cultura della legalità, contrastare e combattere il fenomeno del lavoro sommerso, della illegalità deve diventare un obiettivo primario non solo delle organizzazioni sindacali ma di tutte le amministrazioni pubbliche e più in generale di tutta la società civile, adottando tutte le misure per una efficace azione di controllo ed operando una costante azione di semplificazione delle norme e degli adempimenti burocratici che servono sempre a facilitare il rispetto delle regole.

Il lavoro nero e gli infortuni sul lavoro che spesso lo accompagnano sono ancora oggi una grave piaga del nostro territorio, della nostra regione e più in generale dell' Italia tutta.

Il lavoro nero che spesso si accompagna ai troppi appalti e subappalti e subappalti e via dicendo, produce un effetto domino che colpisce, emarginandole le imprese virtuose, che pagano così un prezzo inaccettabile alla concorrenza sleale, ma soprattutto, come purtroppo accade da troppo tempo, sono i lavoratori a pagare il prezzo più alto con una riduzione dei loro diritti e con un aumento dell' insicurezza nei posti di lavoro.

Il lavoro nero ed irregolare produce anche un evidente danno a tutta la collettività, si riducono infatti le tasse ed i contributi versati all' erario, producendo un danno a tutti i cittadini, perché é attraverso le imposte e le tasse che le istituzioni finanziano i servizi da erogare alla comunità.

Il mondo globalizzato ha accentuato i fenomeni di migrazione dai paesi più poveri verso quelli a maggior benessere, e' un fenomeno inarrestabile, e' un diritto inalienabile di ogni uomo cercare di migliorare le proprie condizioni di vita.

Anche la nostra comunità vive un importante fenomeno migrante; dobbiamo esprimere la nostra solidarietà verso tutti quei lavoratori stranieri che vivono e lavorano nei nostri paesi, col loro lavoro contribuiscono al benessere di tutta l' Italia, per questo debbono essere trattati con pari dignità e con pari diritti.

Il 15 giugno si terrà nella sala Pietro da Cortona, in Campidoglio, il Convegno di chiusura del Progetto “Il Comune di Roma e la qualità della vita e dei servizi: Azioni Positive e Gender Mainstreaming, promosso dalla UIL- Coordinamento Pari Opportunità in partenariato con il Comune di Roma - Osservatorio del Lavoro; la Fondazione Giacomo Brodolini e il Centro Studi e Ricerca sul Genere PROGETTO DONNA ”

Il progetto, realizzato grazie ai finanziamenti della Legge 125/91 ha inteso porre l'attenzione sulla possibilità che le politiche pubbliche nel loro complesso hanno di incidere sulla vita quotidiana delle persone. Ci si è altresì sempre più resi conto che le scelte pubbliche però hanno effetti diversi a seconda delle caratteristiche di ciascuno e che tra queste ultime il genere è una di quelle che differenzia maggiormente. Uomini e donne hanno percorsi di vita diversi ed esperiscono condizioni di vita diverse. Di ciò non può non tenersi conto quando si disegnano interventi in tutti i settori, primi tra tutti quelli che riguardano direttamente i servizi alle persone.

È sempre più diffusa, sia presso gli esperti che presso i politici, la consapevolezza circa:

- l'importanza della **qualità della gestione delle risorse umane** e la stretta relazione della qualità dei prodotti/servizi con la valorizzazione delle differenze, prima fra tutte la differenza di genere
- **l'impatto delle scelte politiche**, infatti le politiche non sono neutre perché hanno un diverso impatto per le donne e gli uomini in relazione ai diversi bisogni, priorità, condizioni e aspettative di vita di ciascuno

Tale consapevolezza ha portato alla necessità di assumere diverse ottiche, strategie e decisioni per migliorare la qualità della vita e del lavoro e le concrete politiche di sviluppo e di inclusione, onde eliminare progressivamente ogni forma di discriminazione a partire da quella di genere. Questa ultima incide pesantemente sulle politiche e quindi sui bilanci pubblici che ne sono il principale strumento e penalizza i soggetti più deboli, nella maggior parte dei casi le donne, trasformandosi in questo modo in un onere per l'intera società che è stato definito costo della “*Non Equality*”.

Le Pubbliche Amministrazioni, a fatica hanno accettato l'introduzione delle strategie di pari opportunità tanto per migliorare le condizioni dei propri dipendenti (anche a causa delle tipicità organizzative interne ancorate ad un modello gerarchico fortemente verticistico del lavoro), quanto nel definire le politiche pubbliche rivolte più in generale alla cittadinanza e nell'adottare opportuni strumenti valutativi in un'ottica di genere.

Se la Direttiva 994 del 2007 ha introdotto di forza le strategie di *Gender Mainstreaming* anche all'interno delle Pubbliche Amministrazioni (colmando un gap organizzativo estremamente evidente rispetto alle Aziende private), con l'indicazione di piani di sviluppo per **la valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di reciproca convenienza**, non si sono registrate iniziative analoghe per le politiche pubbliche nel nostro paese, al di fuori dell'intervento pubblico sostenuto della Unione Europea tramite i Fondi Strutturali, per il quale è maturata negli ultimi trenta anni un'attenzione specifica al tema delle pari opportunità di genere elaborando strumenti atti alla programmazione, all'implementazione e al monitoraggio/valutazione in un'ottica di genere.

Il progetto *“Il Comune di Roma e la qualità della vita e dei servizi: Azioni Positive e Gender Mainstreaming”*, non si è soltanto posto l'obiettivo di rispondere puntualmente alle indicazioni della Direttiva (in quanto va a proporre all'Amministrazione Comunale della Capitale italiana modelli organizzativi per fronteggiare le criticità relative alla gestione delle Risorse Umane o, meglio le PERSONE e alla organizzazione del lavoro), ma ci si è voluti spingere oltre offrendo l'opportunità di elaborare strumenti ad hoc per poter programmare e monitorare/valutare politiche pubbliche in un'ottica di genere, per contribuire concretamente al miglioramento delle condizioni di vita degli uomini e delle donne a Roma.

Con questo progetto, si è dato l'avvio ad un processo di cambiamento che porterà inevitabilmente, da un lato, a migliorare la modalità di gestione del personale e, dall'altro, ad adottare politiche di gestione e sviluppo complesse e assai articolate per il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla cittadinanza romana con un'attenzione diversa agli effetti che tali politiche potranno avere per uomini e donne.



**Consigliera di Parità
Regionale**



**PROTOCOLLO DI INTESA
TRA
CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA
E
SEGRETARI REGIONALI CGIL -CISL -UIL e UGL**

Le parti sopra indicate e che sottoscrivono il presente documento:

VALUTATO CHE.

una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio della Consigliera di parità regionale e le organizzazioni sindacali regionali è indispensabile per affrontare e dare risposte adeguate alle reali esigenze delle lavoratrici e *sostenere le libere aspirazioni femminili nella molteplicità delle scelte individuali e sociali*

- le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro lombardo nell'ultimo decennio, con la forte crescita dell'occupazione femminile, necessitano di risposte ai bisogni vecchi e nuovi delle lavoratrici
- la situazione di crisi attuale colpisce lavoratrici e lavoratori e rischia di far perdere quote di occupazione e di professionalità importanti;
- l'occupazione femminile in Regione Lombardia nel 2009 è stata dinamica e ha raggiunto il 57%, significativamente vicino, all'obiettivo posto dalla strategia di Lisbona è del 60%;
- un'elevata percentuale di donne abbandona il posto di lavoro dopo la maternità per motivi di incompatibilità nella conciliazione tra lavoro/famiglia e/o se rientra sovente la lavoratrice non risulta avere lo stesso inquadramento professionale e/o una tipologia contrattuale meno stabile .

SI IMPEGNANO A.

- promuovere iniziative utili per contrastare la disoccupazione femminile;
- favorire la ricollocazione e il reinserimento al lavoro delle donne con particolare attenzione alle over 45;
- incentivare politiche di conciliazione lavoro/famiglia anche attraverso gli strumenti della legge 53/2000;
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione professionale delle lavoratrici
- Promuovere politiche attive, collegate allo sviluppo territoriale nelle Commissioni tripartite;
- intervenire sistematicamente contro ogni discriminazione di genere, in particolare nei luoghi di lavoro;



Regione Lombardia

c/o Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro

Via Cardano, 10 20124 MILANO Tel. 02 67651912/1902 Fax 02 67650080

E-mail: maria_teresa_coppa_gavazzi@regione.lombardia.it e sabina_guancia@regione.lombardia.it

Segreteria: 02 - 67651906 - E-mail: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it

La quarta edizione del Premio Etica e Impresa - Ravello 19 settembre 2010

L'Etica, tra Intelligenza e Follia, al Ravello Festival

il **Premio Etica e Impresa**, giunto alla sua Quarta Edizione, il 19 settembre 2010 a Ravello, assegnerà i riconoscimenti per le sei categorie di concorso: **Salute e Sicurezza sul Lavoro, Sviluppo Sostenibile, Responsabilità Sociale d'Impresa, Pari Opportunità, Formazione Manageriale e delle Alte Professionalità nell'Impresa Pubblica e Privata, Cittadino e Società**. Inoltre saranno premiati i vincitori del **Premio Speciale QUADRIFOR** (Istituto Bilaterale per la Formazione dei Quadri del terziario), e di quello intitolato **“Guardare al Futuro”**, riservato alle scuole superiori di secondo grado.

Il Comitato Scientifico, insindacabile giuria nell'assegnazione dei premi, è costituito da accademici di chiara fama provenienti da vari e prestigiosi atenei.

Per questa edizione la data di presentazione delle candidature è stata prorogata al 10 maggio 2010.

Etica e Impresa – promossa dalle Associazioni Confederali dei Quadri e delle Alte Professionalità di Cgil Cisl e Uil e dalle Associazioni dei Manager e dei Direttori del Personale - nasce e muove dalla convinzione che fare emergere valori e comportamenti etici nel mondo del lavoro, dell'impresa, della scuola e nella società in generale, sia una esigenza ineludibile delle singole coscienze individuali da mutuare nelle organizzazioni sociali e nelle istanze collettive.

Etica e Impresa ha individuato nella **Intelligenza Giusta** il motore per promuovere i valori e le coerenze virtuose della “Economia Etica” e della centralità della Persona.

L'evento finale della **Quarta Edizione del Premio Etica e Impresa**, rinnovando una felice collaborazione con il **Festival di Ravello**, il cui leitmotiv nel 2010 sarà **“La Follia”**, si svolgerà nella cittadina della Costiera Amalfitana, il **19 settembre**.

Ad **Etica e Impresa** spetterà il significativo e lusinghiero compito di concludere la grande rassegna che anche quest'anno si articola in centinaia di momenti di spettacolo (musica, prosa, danza e cinema), di mostre di arti visive, di convegni e seminari e di alta formazione del management culturale.

Nella mattinata del 19 settembre 2010 saranno premiati i vincitori della Quarta Edizione, mentre nell'attesa sessione pomeridiana, moderata da una grande firma del giornalismo quale **Corradino Mineo**, si darà spazio alla riflessione attraverso i contributi di grandi personalità del mondo della cultura tra cui, su tutte, quella del premio Nobel per la letteratura **Dario Fo**, il quale donerà, in esclusiva, una propria relazione teatralizzata, sul tema **Etica della Follia e Follia dell'Etica**.

Un interessante contributo verrà, anch'esso in esclusiva, dal grande giornalista e uomo di spettacolo **Ezio Zefferi**, tra i padri del servizio pubblico televisivo in Italia; **Zefferi**,

attingendo dai propri ricordi e dalle mediateche RAI, proporrà un filmato sul tema dell'etica della follia. Non mancherà di arricchire il pomeriggio la presenza del prof. **Domenico De Masi**, sociologo di grande spessore e popolarità, il quale del Festival è creatore, ispiratore e presidente.

Il Media Partner dell'intera giornata sarà **RAINEWS 24**, che coprirà con dirette e servizi differiti, l'intero svolgersi della giornata, seguita anche da **RADIO 3** e dal **TGR**.



DNews

Il numero 6 di
DNews
è stato curato e redatto
da

*M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Gisella Mei*

Comitato di Redazione

*Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Nirvana Nisi
Sonia Ostrica*