



L'informazione - i diritti - le opportunità

DONNE IN PENSIONE A 65 ANNI

La necessità di un intervento di correzione dell'età pensionabile di vecchiaia delle donne nella Pubblica Amministrazione è stata sollevata dalla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 13 novembre del 2008 e l'innalzamento dell'età pensionabile per le lavoratrici del settore pubblico ha aperto nel Paese una discussione vivace dove le posizioni a favore e contro lasciano spazio a proposte e soluzioni che comunque debbono offrire alle donne reali, concrete opportunità. DNEWS, partendo anche da uno studio del Cnel dello scorso maggio, ritiene utile dare avvio ad una riflessione che coinvolga tutte le donne e tutte le lavoratrici ponendo una domanda: l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne è una penalizzazione o una opportunità da cogliere?

SOMMARIO

ETA' PENSIONABILE DELLE DONNE NEL PUBBLICO IMPIEGO di Domenico Proietti – Segretario Confederale UIL - Leggi tutto

Sintesi dello studio del CNEL sul modello previsionale della spesa pensionistica italiana.
Leggi tutto

Le lavoratrici del Pubblico Impiego dal 2012 andranno in pensione a 65 anni, con un salto diretto. È la risposta del nostro Governo alla richiesta dell'Unione europea di anticipare l'equiparazione dell'età pensionabile nel pubblico impiego tra uomini e donne. Leggi tutto

Età pensionabile delle donne: il difficile esercizio della parità – Stefania Galimberti -Leggi tutto

Innalzamento dell'età pensionabile delle donne: i risparmi vengano investiti a favore delle donne.
Giovanni Torluccio – Leggi tutto

Libere di scegliere quando andare a pensione
Alessandra Casarico, Paola Profeta - Leggi tutto

L'età della pensione, false e vere diseguaglianze
di Michele Raitano, Facoltà di Economia, La Sapienza- Roma- Leggi tutto

L'ETICA, TRA INTELLIGENZA E FOLLIA, AL RAVELLO FESTIVAL – 19 settembre 2010- vai a...

SOMMARIO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Publicato sulla G.U n. 159, il Programma Obiettivo 2010 del Ministero del Lavoro in materia di Pari Opportunità--
Leggi tutto

Violenza sulle donne : la controversa sentenza della Consulta - Vai a

Legge 23 aprile 2009, n. 38 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori" . Vai a

OCCUPAZIONE

POMIGLIANO E "RESTO DEL MONDO": casi controversi – di Sonia Ostrica – Leggi tutto

LA UIL NEI TERRITORI

BASILICATA

Il 6 luglio a Potenza si è tenuto il Convegno "Donne lucane – Le conquiste incompiute".. Leggi tutto

SICILIA

Corso di formazione della UIL di Messina sulle pari opportunità "conoscere i diritti per esercitarli puntando al benessere organizzativo". Leggi tutto

ACCADE OGGI

Interno

Sentenza stalking

(fonte: **il Paese delle Donne on line**).La Corte costituzionale cancella la norma che imponeva la detenzione in carcere come misura cautelare per i più odiosi delitti sessuali - violenza sessuale, atti sessuali con minorenni e prostituzione minorile - e affida al giudice la possibilità di disporre misure alternative per salvaguardare le esigenze cautelari.
[Vai a](#)

Estero

Luglio 2010 -Nasce UN-WOMEN, la nuova agenzia delle Nazioni Unite per i diritti delle donne, nata dalla fusione di quattro organismi precedentemente esistenti ed operativa dal 2 luglio 2010. AIDOS (Associazione italiana donne per lo sviluppo) ha sostenuto negli ultimi quattro anni la Campagna Internazionale "Gender Equality Architecture Reform", che chiedeva alle Nazioni Unite la creazione di una nuova e più efficiente agenzia per i diritti delle donne nel mondo.

PENSIONI

Pubblichiamo la sintesi dello studio del CNEL sul modello previsionale della spesa pensionistica italiana

Modello previsionale della spesa pensionistica italiana

1. La novità del modello: uno scenario centrale ed alcune analisi di sensibilità.

I modelli di previsione delle principali componenti della spesa per la protezione sociale (pensioni, sanità, disoccupazione, istruzione) sono un importante strumento di cui le autorità di politica economica dei paesi sviluppati si sono dotati per valutare l'andamento prospettico di queste componenti della spesa pubblica.

La capacità di previsione di modelli di lungo periodo che sono chiamati a stimare la dinamica di macroaggregati quali la spesa per pensioni, il prodotto interno lordo, la numerosità e la composizione della forza lavoro è necessariamente limitata e la variabilità degli errori cresce in misura più che proporzionale all'aumentare dell'orizzonte temporale considerato.

Ecco l'elemento di novità di questo modello: accanto ad uno scenario centrale per la descrizione dell'evoluzione temporale delle variabili macroeconomiche e demografiche, il rapporto presenta una serie di analisi di sensitività che hanno l'obiettivo di testare la sensibilità dei risultati a cambiamenti in ognuna di quelle variabili.

2. I principali risultati dello scenario centrale.

La spesa pensionistica per trattamenti di invalidità, vecchiaia e superstiti in rapporto al prodotto interno lordo cresce fino al 2010 e poi si mantiene sostanzialmente stabile fino al 2040 all'interno di valori compresi tra il 13,6% e il 14% in rapporto al prodotto interno lordo.

Questo risultato è influenzato da una serie complessa di fattori. Da una parte il passaggio al pensionamento delle generazioni del baby boom, l'entrata nel mercato del lavoro di generazioni meno numerose e la lentezza della transizione alla regola contributiva costituiscono elementi di spinta verso l'alto del rapporto spesa / Pil; dall'altra, soprattutto nella seconda parte del periodo di simulazione, è proprio l'entrata a regime della regola contributiva, unita all'aumento dell'età media di pensionamento a comprimere gli effetti negativi che l'invecchiamento della popolazione determina sui saldi del sistema pensionistico.

Dal punto di vista distributivo la simulazione centrale evidenzia che, dopo una fase di stabilità che si protrae circa fino al 2015, l'importo medio delle nuove pensioni liquidate in rapporto al Pil pro capite si riduce progressivamente e passa dal 23 al 18 per cento. L'età media al pensionamento si innalza da poco più di 60 anni per gli uomini e 59 anni per le donne a 63 e 61 anni rispettivamente.

3. Il livello delle prestazioni pensionistiche.

L'indicatore utilizzato per valutare il livello prestazioni pensionistiche è il tasso di sostituzione, ossia il quoziente tra prima rata media delle nuove pensioni liquidate e ultimo salario medio dei lavoratori andati in pensione, calcolato sia al lordo che al netto dell'imposizione fiscale e contributiva a carico del lavoratore/pensionato.

La riduzione del tasso di sostituzione lungo il periodo di osservazione è generalizzata. Con riferimento alle figure-tipo esaminate, il tasso di sostituzione al netto della tassazione passa per le dipendenti donne dal 66 per cento nel 2010 al 55 per cento alla fine del periodo di simulazione, per i dipendenti uomini al netto della tassazione la prima rata della pensione passa in media dal 78 al 63 per cento dell'ultimo salario.

Per coloro che riescono a passare da un contratto a tempo determinato a uno a tempo indeterminato entro i primi tre anni della loro vita lavorativa, la pensione relativa è sostanzialmente pari a chi parte sin dall'inizio come lavoratore a tempo indeterminato. Al contrario coloro che permangono nella condizione di lavoratore temporaneo per un periodo superiore ai tre anni subiscono, nel corso della loro carriera lavorativa, una penalizzazione salariale e quindi pensionistica rispetto a chi inizia come lavoratore a tempo indeterminato sin dall'inizio. Purtroppo la qualità dell'informazione statistica su questo segmento del mercato del lavoro non è ancora tale da permetterci conclusioni certe.

Le nostre simulazioni mostrano che il posponimento volontario dell'età media di pensionamento permette di attuare la riduzione dei tassi di sostituzione che si registra con il sistema di calcolo contributivo dei trattamenti. Ad esempio dai nostri calcoli emerge che per avere un trattamento pensionistico comparabile a quello dei loro padri, i giovani dipendenti attuali dovranno lavorare un anno in più per ogni anno in più di vita attesa.

La riduzione del tasso di sostituzione è particolarmente accentuata nel caso dei lavoratori autonomi; nel periodo antecedente l'introduzione del sistema di calcolo contributivo i tassi di sostituzione sono addirittura maggiori rispetto a quelli dei dipendenti del settore privato: circa 89 per cento per gli uomini e 82 per cento per le donne. Alla fine del periodo di previsione i tassi si assestano al 53 per cento sia per gli uomini che per le donne. La causa di questa rilevante riduzione va rintracciata nel differenziale di aliquota contributiva attualmente esistente tra dipendenti e autonomi. Nel sistema retributivo quel differenziale non incidere sul calcolo del trattamento, che era basato sull'anzianità lavorativa. Nel sistema contributivo, al contrario, il trattamento viene computato proprio a partire dal valore dei versamenti contributivi accumulati nell'intero arco della vita lavorativa e quindi la minore incidenza degli accantonamenti pensionistici per unità di retribuzione si traduce in una rilevante riduzione dei tassi di sostituzione.

4. Fattori chiave nelle analisi di sensitività: dimensione della forza lavoro e dinamica della produttività.

Tutte le simulazioni condotte nell'ambito dell'analisi di sensitività evidenziano che la tenuta complessiva del rapporto tra spesa pensionistica e prodotto interno lordo non viene messa in discussione. Tuttavia, e questo ci pare uno dei contributi significativi del rapporto, l'analisi di sensitività evidenzia la presenza di "fattori di problematicità" in alcune fasi temporali della simulazione. A questo riguardo due fattori e la loro interazione risultano cruciali: la dimensione della forza lavoro e la dinamica della produttività. In presenza di uno scenario meno favorevole per i due fattori citati e/o nel caso in cui ad un aumento nella dimensione numerica della forza lavoro corrisponda una riduzione della produttività media di quel fattore, la spesa pensionistica in rapporto al prodotto interno mostra una forma prima crescente e poi decrescente. Il punto di massimo viene toccato in genere intorno al 2040. Di seguito riportiamo i punti salienti delle simulazioni presentate nell'analisi di sensitività.

Una crescita demografica pari a quella che l'Istat stimava nel 2005, con circa 6 milioni di residenti in meno a fine periodo, determina nel modello un rallentamento della crescita del prodotto interno compreso tra 2 e 4 decimi all'anno: il rapporto tra spesa pensionistica per invalidità, vecchiaia e superstiti e prodotto interno lordo sale come conseguenza di circa 7 decimi nel punto di picco nel 2040.

Una crescita della produttività dei fattori di due decimi di punto annui costantemente più bassa rispetto alla simulazione di base provoca una maggiore spesa di circa 5 decimi percentuali (+0,5%) nel punto di picco. Inoltre, qualora la ripresa della produttività nei prossimi dieci anni fosse più lenta di quella da noi ipotizzata nella simulazione di base alla fine degli anni venti la spesa sarebbe maggiore di circa 4 decimi di punto (+0,4%).

Una indicizzazione dell'istituto delle integrazioni al minimo e degli istituti ad esso collegati non ai prezzi ma al Pil nominale comporta una maggiore spesa pari a 6 decimi di punto di Pil. È importante a questo riguardo ricordare che la vigente normativa prevede una indicizzazione all'andamento dei prezzi al consumo. Tuttavia, in passato si sono avuti diversi interventi a sostegno delle pensioni di importo più basso. La simulazione in questione può quindi essere interpretata come un tentativo, seppure parziale, di dare una misura del ruolo degli interventi discrezionali delle autorità di politica economica sulla dinamica di lungo periodo della spesa per pensioni.

E' meno rilevante sulle dinamiche della spesa l'impatto di due altre ipotesi su cui si fonda la nostra simulazione di base: crescita dei tassi di attività e postponimento dell'età di pensionamento. Abbiamo formulato l'ipotesi che il processo di incremento della partecipazione al mercato del lavoro non prosegua verso un valore obiettivo coerente con gli accordi presi dal Governo italiano nelle sedi europee, come nella simulazione di base, ma si arresti ai valori attualmente osservati per le generazioni più giovani. Inoltre, abbiamo eliminato l'incremento dell'età di pensionamento che era stato incorporato nella simulazione di base. Ognuna di queste due ipotesi alternative produce un picco di maggiore spesa pensionistica di circa 0,2-0,3 punti di Pil.

5. Come è costruito lo scenario di base.

Le ipotesi di simulazione che noi riteniamo cruciali nel governare la dinamica della simulazione di base sono le seguenti:

- demografia: la dinamica demografica della popolazione è quella prevista dall'Istat nella sua più recente previsione demografica 2007-2051. Le nuove previsioni Istat contengono significativi elementi di novità, in particolare un flusso netto più ampio di immigrati¹, un modesto incremento del tasso di fecondità ed un ulteriore aumento delle aspettative di vita. Come risultato la popolazione residente in Italia a fine periodo (2050) non decresce rispetto al suo livello attuale e, nonostante il processo di incremento della via media, risulta meno sbilanciata verso le età più anziane rispetto alle proiezioni fornite nel recente passato dal medesimo istituto;
- partecipazione al mercato del lavoro: il modello assume la prosecuzione del processo di progressivo allargamento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto nelle età adulte. Come conseguenza il tasso di attività complessivo in Italia passerebbe, tra il 2007 e il 2050, da circa il 60 al 70 per cento, un valore di poco superiore a quello registrato attualmente in Germania;
- produttività: la nostra ipotesi di base sulla produttività del lavoro prevede una sua ripresa nei prossimi anni rispetto ai livelli rilevati nell'ultimo decennio e un suo ritorno ai tassi di crescita registrati in media nei decenni '80 e '90. Ipotesi simili alle nostre sono state formulate dalla Commissione Europea in un recente esercizio di previsione;
- sistema contributivo e comportamenti individuali: nel 1995 è stata introdotta in Italia una radicale riforma del sistema di calcolo delle pensioni che ha visto il progressivo abbandono del metodo di calcolo retributivo, basato su anzianità contributiva e importo della retribuzione, a favore del metodo di calcolo contributivo, basato su ammontare dei contributi accumulati e sulla vita attesa del pensionato e sull'attribuzione di un rendimento implicito ai contributi coerente con la crescita della base contributiva sulla quale le pensioni sono finanziate. A partire dal prossimo decennio cominceranno ad andare in pensione i primi lavoratori a cui verrà applicato il metodo di calcolo contributivo. Ciò provocherà una progressiva e sempre più rilevante riduzione dei trattamenti pensionistici. Abbiamo ipotizzato che gli individui interessati dalla riforma posticipino l'età di pensionamento rispetto ai valori correnti: in questo modo, grazie anche alle caratteristiche della regola contributiva, che non penalizza la permanenza nel mercato del lavoro, questi potranno, almeno parzialmente, limitare la compressione del tasso di sostituzione tra pensione e retribuzione nei prossimi decenni.



Donne del Pubblico Impiego in pensione a 65 anni

Le lavoratrici del Pubblico Impiego dal 2012 andranno in pensione a 65 anni, con un salto diretto. È la risposta del nostro Governo, attraverso l'innalzamento secco e non graduale, alla richiesta dell'Unione europea di anticipare l'equiparazione dell'età pensionabile nel pubblico impiego tra uomini e donne.

Il provvedimento, a partire dal primo gennaio 2012, porterà in un colpo solo, l'età di pensionamento delle dipendenti pubbliche dagli attuali 61 a 65 anni. La norma sarà introdotta nella manovra economica, con un emendamento del governo e riguarderà circa 25 mila donne del Pubblico Impiego mentre l'innalzamento a 65 anni dell'età pensionabile "non riguarderà in alcun modo il settore privato". Anzi, "non ne è neanche la premessa", ha assicurato il ministro del Lavoro Sacconi.

E mentre il presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, parla di "buon impatto strutturale", la posizione dei sindacati, pur con dei distinguo, è negativa. La CGIL parla di "un provvedimento grave, aberrante e iniquo" e la soluzione più giusta sarebbe stata quella della flessibilità in uscita verso la vecchiaia, uguale per tutti.. Secondo la Uil il provvedimento è una "forzatura" e chiede, come la CISL, che i risparmi siano davvero investiti in favore delle donne. L'Italia - viene comunque ricordato - era stata condannata per discriminazione con una sentenza della Corte di giustizia europea lo scorso 13 novembre 2008 e rischiava la messa in mora ed il pagamento di sanzioni fino ad oltre 700 mila euro al giorno.

Il dubbio che da questa decisione del governo, la condizione femminile non venga

favorita, obiettivamente rimane. Fra le tante disparità di genere in cui l'Italia si distingue in negativo dalla media europea, quella che viene affrontata con carattere di urgenza non è la principale, e viene risolta in un modo che obbligherà un certo numero di donne a rinviare il momento della pensione di alcuni anni, senza contropartite.

“Ora mi aspetto davvero che i risparmi garantiti da questo intervento siano investiti per aumentare l'occupazione femminile”, si augura tra le altre Fiorella Kostoris, docente di Economia alla Sapienza di Roma e presidente del comitato *Pari e Dispare* fondato con Emma Bonino. Entrambe favorevoli ad equiparare donne e uomini sul piano della pensione, avrebbero preferito che *“ciò avvenisse con maggiore gradualità, ma ora bisogna costruire pari opportunità di lavoro e di carriera”*. Come? *“Asili nido e doposcuola aiutano le famiglie – dice Kostoris - ma a mio parere sarebbe più urgente investire sulle donne. Penso a una fiscalità vantaggiosa per chi assume in rosa. Non resta che parificare l'età della pensione anche nel privato e investire gli enormi risparmi che lo Stato avrebbe da questa misura nella costruzione della parità sugli altri fronti”*.

ETA' PENSIONABILE DELLE DONNE NEL PUBBLICO IMPIEGO

di Domenico Proietti – Segretario Confederale UIL

L'elevazione dell'età pensionabile per le donne del settore pubblico, determinata dall'approvazione dell'articolo 12 - sexies del DI n. 78/2010, porterà l'età minima di pensionamento di vecchiaia a 65 anni dal 1° gennaio 2012. Già dal gennaio 2010 si era passati da 60 a 61 anni in forza della modifica apportata nell'agosto del 2009 dal Governo all'articolo 2, comma 21, della legge n. 335/95. Originariamente quella stessa modifica prevedeva un aumento graduale dell'età che avrebbe portato a 65 anni il requisito soltanto dal 2018. Per la UIL tale meccanismo sarebbe stato senza dubbio più equo ed avrebbe permesso di raggiungere il medesimo obiettivo con gradualità e flessibilità. Il DI n. 78/2010 accelera invece notevolmente questo passaggio recependo le sollecitazioni pervenute dalla Commissione Europea. Come richiesto però dalla UIL i risparmi derivanti da questo intervento, che il Governo prevede essere abbastanza contenuti, saranno destinati al Fondo Strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale istituito presso la Presidenza del Consiglio, al fine di finanziare interventi dedicati alle politiche sociali e di sostegno familiare con particolare attenzione alla non autosufficienza e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La necessità di un intervento di correzione dell'età pensionabile di vecchiaia delle donne nella Pubblica Amministrazione è stata sollevata dalla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee del 13 novembre del 2008. In tale sentenza, relativa alla causa C-46/07, la Corte ha giudicato lo Stato Italiano inadempiente rispetto all'articolo 141 del trattato CE sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile in merito al regime pensionistico dei dipendenti pubblici (INPDAP). Il problema è nato dalla particolare situazione italiana per la quale la pensione dei pubblici dipendenti non rientra nel sistema previdenziale obbligatorio INPS ma è gestita autonomamente dalla stessa pubblica amministrazione per mezzo dell'INPDAP.

Stante questa situazione la Corte di Lussemburgo ha individuato il regime INPDAP – dove è lo stesso datore di lavoro che paga la prestazione e che si configura quindi come “proseguimento della retribuzione” - non già come un regime legale di pensionamento, bensì come un regime professionale per una particolare categoria di lavoratori e, pertanto, ritenuto discriminatorio nel momento in cui differenzia, tra uomo e donna, l'età per accedervi.

Ai sensi dell'art. 141, n. 1, CE, infatti, ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

È in questa particolare situazione che si riscontra dunque la sostanziale “incomprensione” tra la Corte europea e il sistema italiano. La Corte giudica la pensione erogata ai dipendenti pubblici come continuazione della retribuzione percepita durante l'attività lavorativa e la inserisce nell'alveo dell'articolo 141 CE e non invece in quello di competenza della direttiva 79/7 CEE sulla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale che dà invece agli Stati la facoltà – motivandola – di mantenere età pensionabili diverse tra sessi (“*Gli Stati membri informano la Commissione dei motivi che giustificano l'eventuale mantenimento delle disposizioni esistenti*”).

Il problema nasce quindi dal fatto che per la Corte il regime pensionistico INPDAP non sia considerato legale, come quello INPS, ma professionale e pertanto discriminatorio.

Gli argomenti presentati dall'Italia sul funzionamento del regime pensionistico gestito dall'INPDAP - tesi a dimostrare che tale regime costituisce in realtà un vero e proprio regime previdenziale e, in quanto tale, rientrante nell'ambito di tale direttiva - non sono stati accolti dalla Corte.

Quello che la UIL ha sempre sostenuto, comunque, è che non vi fosse in atto alcuna discriminazione a scapito delle donne in quanto l'età pensionabile originariamente fissata a 60 anni per le lavoratrici pubbliche non era un obbligo stabilito per legge, e quindi una penalizzazione, ma una facoltà e un'opportunità in più che alle stesse veniva offerta in considerazione di particolari condizioni di natura sociale e lavorativa. Un'opportunità che trovava peraltro motivazioni profonde nella struttura sociale del nostro paese che penalizza le donne sul mercato del lavoro per la sostanziale difficoltà di conciliazione dei tempi casa-lavoro e per l'assenza di determinati servizi di cura alla quale le donne sono chiamate spesso a sopperire in famiglia.

Stante ciò, ed è qui l'equivoco, le donne lavoratrici avrebbero potuto comunque scegliere di proseguire il lavoro fino ai 65 anni, come già stabilisce l'art. 4 della legge 903/77 (*"le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini"*). Senza quindi alcuna discriminazione.

Preso comunque atto di una sentenza passata in giudicato e che - in caso di mancato intervento - avrebbe comportato il pagamento di forti sanzioni, come UIL abbiamo però chiesto e ottenuto dal Governo che le economie in tal modo ottenute non servissero a fare cassa ma fossero contestualmente orientate a risolvere, o comunque ad attenuare quanto più possibile, proprio quelle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro italiano e che - troppo spesso - ne limitano e penalizzano la storia lavorativa oltre che la dinamica retributiva.



Nel 1969 la Corte Costituzionale italiana spiegò perché riteneva giusto che le donne andassero in pensione prima degli uomini: «Rientra fra i poteri del legislatore anche quello di limitare nel tempo il periodo in cui la donna venga distratta dalle cure familiari e di consentire che, giunta ad una certa età, essa torni ad accudire esclusivamente la famiglia».

“E’ discriminatorio mantenere in vigore un regime pensionistico “professionale” che consente alle lavoratrici del pubblico impiego di andare in pensione prima degli uomini. Una sentenza del 13 novembre 2008 della Corte di Giustizia europea che ha condannato l’Italia a rimuovere questa differenza di trattamento.

Le parole della Corte Costituzionale di quaranta anni fa oggi sbalorditive, eppure limpide nel chiarire la vera logica della differenziazione sopravvissuta fino a oggi dovrebbero farci riflettere. È indispensabile per rompere il circolo vizioso della discriminazione che alimenta se stessa: «Poiché tu donna hai sopportato una parte maggiore del lavoro informale di cura familiare, in cambio ti mandiamo in pensione prima; poiché ti mandiamo in pensione prima, non lamentarti se ti riserviamo più il lavoro domestico che il lavoro professionale». Accade così che, a parità di popolazione con la Gran Bretagna, in Italia ci siano 4 milioni di donne in meno nel mercato del lavoro.

Resta l’obiezione: le donne perdono il «risarcimento» della possibilità di pensione anticipata, ma la discriminazione ai loro danni, in azienda come in casa, resta quella di prima. È vero. E questo è il motivo per cui tutte le risorse che si risparmiano con la parificazione graduale delle età pensionistiche, ma anche molte di più, dovranno essere «restituite» alle donne, con misure vigorose di promozione della parità effettiva. In questo spirito è stata presentata recentemente da tre donne che conoscono bene il problema, Marina Piazza, Anna Maria Ponzellini e Anna Soru, una proposta interessante di cui ho già scritto precedentemente: scambiare l’innalzamento dell’età pensionabile con il riconoscimento ai fini previdenziali dei periodi dedicati alla cura familiare. Come? Per esempio, estendendo la tutela per la maternità (compresa la contribuzione figurativa) a tutte le madri, anche se non impegnate in un rapporto di lavoro; ma anche assicurando a ogni coppia di genitori dei congrui periodi di congedo (con contribuzione figurativa e indennità pari al 60% della retribuzione), ulteriori rispetto a quelli già oggi disponibili e proporzionati al numero dei figli.

Il problema è che dei congedi parentali godono molto di più le donne degli uomini, anche perché le mogli guadagnano mediamente meno dei rispettivi mariti: è più conveniente, quindi, che in famiglia il reddito di lavoro parzialmente sacrificato sia quello femminile. Si corre così di nuovo il rischio che l’incremento della protezione alimenti il circolo vizioso a danno del tasso di occupazione femminile, oggi in Italia innaturalmente basso.

Un modo per uscirne è questo: una detassazione selettiva dei redditi di lavoro femminile, come «azione positiva» finalizzata a produrre quell'aumento drastico dell'occupazione regolare delle donne che l'Unione Europea ci chiede.

Oggi su uno stipendio mensile di mille euro gravano 110 euro di imposta. Ridurre quei 110 euro a 10 per le retribuzioni delle donne costerebbe allo Stato circa 4 miliardi l'anno: è euro più euro meno, quello che è costata l'abolizione dell'Ici sulle case dei più ricchi. In parte, comunque, questa misura si ripagherebbe da sola, per effetto dell'allargamento della base produttiva: domanda e offerta di lavoro femminile sono infatti molto più elastiche rispetto al lavoro maschile, quindi risponderebbero bene all'incentivo. E quando in famiglia ci sarà un reddito tassato di più e uno tassato di meno, sarà più facile che a essere sacrificato parzialmente con la richiesta di congedo parentale sia quello tassato di più. Per la copertura finanziaria di questa misura fiscale basterebbe il 5 per cento dei 70 miliardi che lo Stato spende ogni anno per l'equilibrio del bilancio pensionistico. Ne trarremo tutti un grande beneficio.



Libere di scegliere quando andare i pensione

Alessandra Casarico, Paola Profeta - *inGenere* (<http://www.ingenere.it>)

L'equiparazione dell'età di pensionamento tra uomini e donne nel pubblico impiego stabilita dal governo a partire dal 2010 ha suscitato un ampio dibattito, anche se interessa un numero esiguo di donne.

In Italia, gli svantaggi per le donne nel mondo del lavoro sono più ampi che altrove e le recenti riforme del sistema pensionistico, che prevedono un rafforzamento del legame tra contributi versati e benefici previdenziali ricevuti, lasciano ben poco spazio ad elementi redistributivi. Il legame stretto tra contributi e prestazioni rafforza, infatti, la funzione assicurativa del sistema pensionistico a scapito di quella redistributiva e aumenta le differenze tra donne e uomini pensionati, solo in piccola parte compensate dall'applicazione di coefficienti di trasformazione uniformi tra generi. Questo legame è massimo negli schemi di tipo contributivo, come quello previsto in Italia dopo la riforma Dini (1995), nel quale non c'è spazio per redistribuzione intragenerazionale e la finalità principale è l'equità attuariale. Se le donne sono il segmento debole del mercato del lavoro, il sistema contributivo non può che penalizzarle, a meno che non venga integrato da elementi di solidarietà, quali, ad esempio, contributi figurativi accreditati ai fini pensionistici a favore del lavoratore costretto a interrompere l'attività lavorativa, in particolare per periodi dedicati alla cura. Su questo aspetto concordiamo con la posizione sostenuta da Raitano su questo stesso sito. Così come concordiamo sul fatto che il tema dell'adeguatezza della prestazione pensionistica, in particolare delle donne, dovrebbe essere un tema centrale, tenendo conto che l'invecchiamento demografico e le risposte di policy che questo ha generato negli ultimi 15 anni rendono in generale questo aspetto molto critico, ancora di più per le donne che godono di importi pensionistici medi più bassi e speranza di vita più elevata di quella maschile. I dati recentemente pubblicati dall'Osservatorio sulle Pensioni (Inps, 2009) indicano che i redditi mensili medi relativi alle pensioni di vecchiaia sono significativamente più bassi per le donne (circa 630 euro) rispetto a quelli degli uomini (1219 euro).

Occorre tuttavia sottolineare che anche negli schemi di tipo retributivo si possono generare differenziali pensionistici a sfavore delle donne (Leitner, 2001), sia nel caso in cui la retribuzione pensionabile sia calcolata considerando un periodo retributivo esteso, sia nel caso in cui si valuti un periodo più limitato. Infatti, se si considerano i redditi dell'intero periodo lavorativo (come ad esempio in Italia dopo la riforma Amato del 1992) i periodi di inattività, che caratterizzano più le carriere lavorative femminili di quelle maschili, contribuiscono a ridurre la media sulla quale si calcola la pensione, a meno che questi periodi non siano completamente coperti dai contributi previdenziali figurativi. Se si considerano solo i redditi dell'ultimo periodo lavorativo (come in Italia prima della riforma Amato) le pensioni delle donne sono altrettanto svantaggiate, perché tipicamente le donne sperimentano profili retributivi per età più bassi e carriere più piatte o meno dinamiche degli uomini. Queste tipologie retributive sono generalmente penalizzate da sistemi retributivi che premiano gli ultimi anni della carriera. A questo si aggiunge che le donne sono sovra-rappresentate nei lavori

atipici, caratterizzati sia da salari mediamente bassi che da discontinuità lavorativa.

Quali ulteriori cambiamenti del sistema pensionistico italiano? Recuperare la flessibilità nell'età di uscita dal mercato del lavoro per uomini e per donne (prevista dalla riforma Dini e poi superata dalla riforma Maroni) ci sembra un punto importante e certamente preferibile all'estensione dell'innalzamento dell'età di pensionamento delle donne anche nel settore privato. Più precisamente, si tratterebbe di reinserire una finestra temporale di uscita dal mercato del lavoro, comune per uomini e donne, al posto di una precisa età di pensionamento. Un meccanismo concepito in questo modo permette di mantenere una certa libertà nella scelta di pensionamento e il ritiro anticipato dal mercato del lavoro, pur all'interno dell'arco temporale specificato, avrebbe il costo di una riduzione attuariale dell'indennità percepita.

Se associata ad uno schema incentivante al prolungamento dell'età lavorativa, questa misura potrebbe rappresentare un'efficace risposta all'invecchiamento demografico, a condizione che non solo i lavoratori, ma anche le imprese rispondano a questo incentivo. Il lato della domanda di lavoratori ultra-cinquantacinquenni è troppo spesso lasciato al margine del dibattito e l'uscita dal mercato del lavoro anticipata è interpretata come pura opzione per il tempo libero.

Come sottolineato recentemente da Barr e Diamond (2008), affrontare il tema del genere nel *design* dei sistemi pensionistici richiede di riconoscere l'influenza che sui redditi pensionistici esercitano altre politiche, come la tassazione dei redditi (su base individuale o familiare), la presenza di sussidi per la cura ai figli, gli orari scolastici o la flessibilità sugli orari di lavoro per i genitori in presenza di figli piccoli. Il differenziale pensionistico di genere ha origine nel mercato del lavoro. E' nel momento dell'occupazione che si creano le differenze di genere che si perpetuano nei trattamenti pensionistici. E' da qui che occorre iniziare se l'obiettivo è la parità di genere anche in sede pensionistica. Purtroppo la promozione del legame intergenerazionale all'interno delle famiglie italiane che figura in "Italia 2020, Piano d'azione per l'occupazione femminile", come elemento della strategia del governo per la promozione dell'occupazione femminile non fa ben sperare né per la riduzione delle differenze di genere nel mercato del lavoro, né per quelle in età pensionabile.

L'età della pensione, false e vere diseguaglianze

Pubblichiamo una analisi di Michele Raitano, Professore, ricercatore della Facoltà di Economia della Sapienza di Roma

Parte da quest'anno il rinvio del pensionamento per il primo scaglione di impiegate pubbliche: con il 2010 infatti comincia quel graduale processo di innalzamento che nel 2018 equiparerà l'età di pensionamento per vecchiaia delle donne nel pubblico impiego a quella degli uomini. (1) In seguito alla sentenza della Corte di Giustizia europea, ed al successivo intervento governativo, nel nostro paese si è avviato un intenso dibattito sull'opportunità di prevedere età di ritiro dal lavoro differenziate per genere. Tale dibattito però, oltre a trascurare i dati attuali sull'età effettiva alla quale vanno in pensione donne e uomini, ha il grave difetto di essere tutto centrato sul sistema retributivo e sulla sorte della generazione che è prossima alla pensione, mentre trascura del tutto gli effetti del nuovo sistema contributivo sulle future pensioni delle donne.

L'equiparazione dell'età pensionabile è stata da molti ritenuta una misura necessaria per porre fine ad una situazione di presunto svantaggio che costringerebbe le donne a ritirarsi prima e, quindi, a ricevere una pensione di importo minore; di conseguenza, ne è stata auspicata l'estensione anche nel settore privato. Come si argomenta di seguito, l'esame delle motivazioni alla base di tale posizione la fa tuttavia ritenere non condivisibili per numerose ragioni e induce a ritenere che l'esigenza di incrementare su base obbligatoria l'età pensionabile delle lavoratrici sia dettata principalmente, più che dalla volontà di correggere presunte discriminazioni a discapito delle donne, dall'esigenza di ottenere nel breve periodo risparmi di spesa. Inoltre, molte delle posizioni emerse nel dibattito, oltre che mal poste, si sono rivelate miopi: la questione è stata infatti generalmente valutata riferendosi solo all'attuale schema retributivo (in cui l'entità della prestazione non è legata all'età di pensionamento, ma dipende dall'anzianità contributiva e dalla media delle ultime annualità di salario), senza invece considerare cosa sta implicando, in termini di diseguaglianze di genere, il graduale passaggio allo schema contributivo (in cui, come noto, la prestazione pensionistica verrà a dipendere dall'ammontare dei contributi erogati durante l'intera vita lavorativa e dall'età di ritiro).

Per cercare di fare chiarezza, di seguito si discute quindi dapprima delle effettive implicazioni della differenziazione dell'età di vecchiaia per chi è attualmente prossimo al pensionamento e, successivamente, sulle criticità connesse al passaggio al contributivo.

60 versus 65

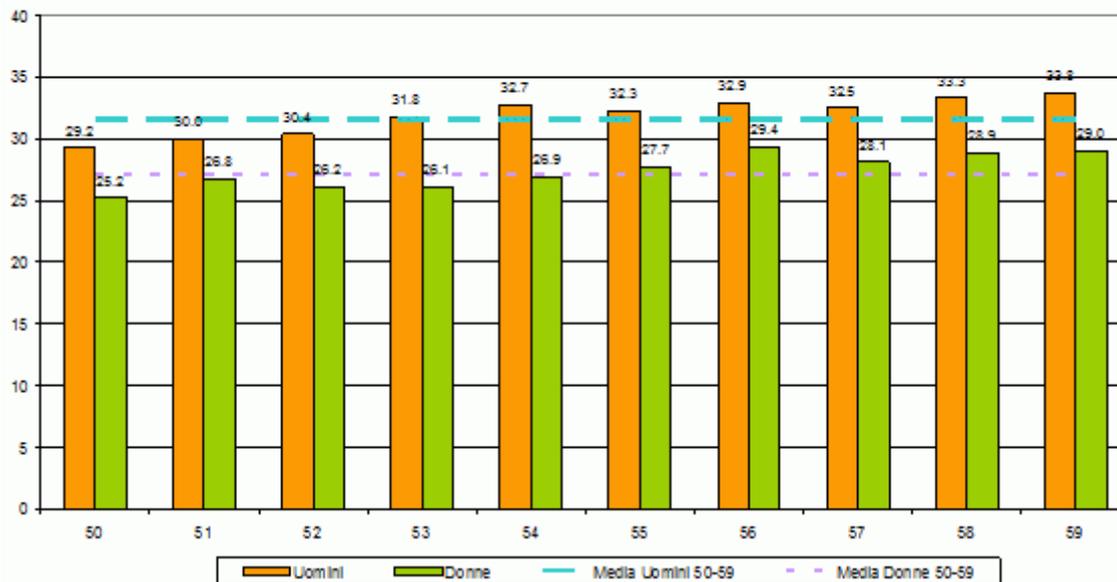
In primo luogo va rimarcato che ritirarsi a 60 anni costituisce per le donne una possibilità e non un vincolo; esse hanno infatti facoltà di poter scegliere di continuare a lavorare fino al compimento dei 65 anni (e un elevato numero di lavoratrici si ritira

per vecchiaia ben oltre i 60 anni).

La differenziazione di genere dell'età di vecchiaia in Italia è d'altronde storicamente motivabile, oltre che dall'eventuale volontà di compensare *ex post* il maggior carico di lavoro domestico e di cura svolto dalla forza lavoro femminile e le profonde diseguaglianze di genere sul mercato del lavoro, dall'esigenza di uniformare le età effettive di uscita dal lavoro di donne e uomini. Nonostante la differenza di 5 anni dell'età legale di ritiro per vecchiaia (60 *versus* 65), come emerge dalle rilevazioni dell'Eurostat, l'età effettiva di pensionamento è infatti pressoché uguale fra uomini (60 anni) e donne (59 anni), e risulta identica anche l'età attesa di pensionamento rilevata, fra lavoratori e lavoratrici anziane, nell'indagine ISFOL-PLUS del 2006.

L'equiparazione dell'effettiva età di ritiro fra donne e uomini è legata al fatto che questi ultimi, godendo solitamente di anzianità contributive ben maggiori, raggiungono i requisiti per il pensionamento di anzianità ben prima dei 65 anni, laddove la minor anzianità contributiva media delle donne costringe molte di loro a ritirarsi unicamente raggiunti i limiti per la vecchiaia. L'osservazione delle anzianità contributive medie degli attuali occupati anziani rilevata nell'indagine ISFOL-PLUS conferma il significativo differenziale di genere (l'anzianità contributiva delle lavoratrici è in media di circa 5 anni - 27,2 *versus* 31,6 - inferiore a quella degli uomini, figura 2). L'equiparazione dell'età per la vecchiaia comporterebbe dunque (e comporterà nel pubblico impiego) una ben più elevata età effettiva di ritiro per le donne.

Fig. 1: Anzianità contributiva media per sesso ed età dei lavoratori dipendenti della classe 50-59.
Fonte: elaborazioni su dati ISFOL-PLUS 2006



Il pensionamento anticipato non può d'altro canto essere considerato un danno neppure dal punto di vista dell'entità della pensione anticipata. Al di là del fatto che, come detto, ritirarsi a 60 anni costituisce una libera scelta anziché un obbligo, essendo, come noto, nel sistema retributivo la prestazione slegata dall'età in cui ci si ritira, l'incremento di beneficio derivante dal posticipo del pensionamento è limitato (2), mentre ben più alto appare il costo opportunità della prosecuzione di chi deve svolgere intense attività di cura. D'altronde, posizioni che ritengono discriminatorio

potersi (e non doversi!) ritirare prima appaiono paradossali: una delle motivazioni principali a favore del passaggio allo schema contributivo è infatti consistita proprio nella necessità di inserire regole di calcolo della pensione che incentivassero la prosecuzione della vita lavorativa (3).

Da più parti si è d'altronde sostenuto che sia sbagliato offrire alle donne la possibilità di ritirarsi prima come compensazione delle maggiori difficoltà (se non discriminazioni) subite nella vita lavorativa, che impediscono loro di raggiungere anzianità contributive simili a quelle degli uomini. E' ovvio che in un mondo ideale le differenze andrebbero corrette laddove si formano, ma la complessità delle cause alla base delle diverse opportunità lavorative di uomini e donne sono troppo profonde dal poter pensare che per eliminare tali differenze basterebbe un adeguato utilizzo dei (molto limitati) risparmi di spesa ottenibili con l'innalzamento dell'età pensionabile, destinandoli al finanziamento di politiche di conciliazione, ad esempio la fornitura universale di servizi di cura a bambini ed anziani di cui il nostro welfare è assolutamente carente.

D'altronde l'incremento graduale dell'età deciso nello scorso agosto entrerà a regime nel 2018, ovvero quando il flusso di nuovi pensionati conterrà una quota significativa calcolata con il metodo contributivo, in base al quale il proseguimento dell'attività lavorativa non comporta vantaggi sul bilancio pubblico (a età più avanzate corrispondono, in misura proporzionalmente eguale, maggiori entrate e uscite). Nel sistema contributivo il riferimento al concetto di età pensionabile perde di fatto senso; la prestazione è infatti legata in misura attuarialmente equa all'età di ritiro. A tale proposito, anziché imporre l'aumento dell'età pensionabile, andrebbe al contrario recuperata la sua flessibilità, che pure era stata introdotta dalla riforma del 1995, ma poi è stata improvvidamente cancellata da quella del 2004 e mantenuta nell'intervento del 2007.

Le future pensioni delle “atipiche”

La valutazione delle caratteristiche del contributivo induce invece a preoccuparsi della capacità del sistema a pagare prestazioni adeguate a chi sperimenterà storie lavorative più fragili. Basandosi su criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, il sistema contributivo non prevede infatti espliciti elementi redistributivi intra-generazionali e costituisce essenzialmente uno specchio di quanto accade sul mercato del lavoro. Essendo basato su una rigida applicazione del criterio attuariale, il nuovo sistema di calcolo riprodurrà dunque anche da anziani le sperequazioni presenti nel mercato del lavoro e tenderà a penalizzare chi, come le donne, subisce una situazione di svantaggio relativo sul mercato del lavoro (ovvero nella fase di versamento dei contributi).

Nel nuovo regime potrebbe dunque manifestarsi un problema dal lato dell'adeguatezza delle prestazioni per chi sarà caratterizzato da carriere meno remunerate o con maggiori interruzioni o con numerosi anni lavorati da parasubordinati (a causa dell'aliquota ridotta cui sono soggetti tali lavoratori). E, come confermato da tutti gli studi sull'argomento, le donne appaiono svantaggiate lungo tutte queste dimensioni dato che svolgono mansioni meno qualificate, ricevono minori salari, hanno carriere più brevi, con maggiori interruzioni, sono in misura significativamente più elevata occupate con contratti atipici e/o *part time* e scontano

una minore probabilità di stabilizzarsi in un lavoro a tempo indeterminato.

Dal punto di vista di policy, anziché continuare a discutere di aspetti di fatto di secondaria importanza come l'equiparazione dell'età di vecchiaia, sarebbe quindi auspicabile concentrarsi da subito sul problema dell'adeguatezza per chi dovesse avere carriere discontinue e pensare a strumenti che, pur rimanendo all'interno dell'architettura contributiva, consentano di ridurre l'esposizione al rischio delle lavoratrici e dei lavoratori più fragili. La forte interrelazione tra mercato del lavoro e regole previdenziali rende possibili interventi su entrambi i versanti.

Sul primo versante sono quindi auspicabili interventi che accrescano ed estendano gli ammortizzatori sociali e le coperture figurative per i periodi di non lavoro dovuti a disoccupazione ed esigenze di cura e che consentano una maggiore conciliazione fra cura e lavoro, mentre sul versante previdenziale si possono immaginare una serie di interventi a carattere solidaristico (ad esempio nuove forme di integrazione al minimo e/o l'estensione della cumulabilità fra la pensione e l'assegno sociale) che rendano più adeguate le prestazioni contributive di chi, pur essendo stato a lungo sul mercato del lavoro, rischierebbe altrimenti di ritrovarsi da anziano in condizioni di forte disagio economico.

Note

1) Per ottemperare alla sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 13 novembre 2008, che ha ritenuto discriminatoria la differenza di genere esistente in Italia tra i lavoratori del settore pubblico, il governo ha stabilito (L. 102 del 3/8/2009 di conversione del D.L. "anti-crisi" n. 78 del 1/7/2009) che, dall'inizio del 2010, l'età di pensionamento di vecchiaia delle donne impiegate nel pubblico impiego salirà di un anno ogni due, in modo che, partendo dagli attuali 60 anni, nel 2018 sarà equiparata ai 65 attualmente previsti per gli uomini (l'età per il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del pubblico impiego sarà quindi pari a 61 anni dal 2010, 62 dal 2012, 63 dal 2014, 64 dal 2016 e 65 dal 2018).

2) Il tasso di sostituzione cresce, all'incirca, di 2 punti per ogni anno aggiuntivo di contribuzione.

3) Questo perché si ritiene che il retributivo (generando di fatto un'elevata tassa implicita sul salario di chi preferisce postporre il pensionamento) comporti un vantaggio non equo in termini attuariali a favore di chi si ritira ad età più precoci.



Palermo, 9/07/2010

Al Sig. Sindaco del Comune di Palermo
A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE

INNALZAMENTO ETA' PENSIONABILE DELLE DONNE

**Direttiva del Consiglio Europeo n. 79/7/CEE del 19/12/1978 (G.U. n. L 006 del 10/01/1979)
INFORMATIVA SINDACALE**

La Direttiva del Consiglio delle Comunità europee n. 79/7/CEE del 19/12/1978 (recepita dallo Stato Italiano) relativa *"alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale"*, **LASCIA FACOLTÀ DECISIONALE AD OGNI STATO MEMBRO DI FISSARE L'ETA' PENSIONABILE.**

Il Consiglio europeo, con precedente direttiva 76/207/CEE, intendeva attuare la tutela del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale ed alle condizioni di lavoro ed in primo luogo ai regimi legali che assicurano una protezione contro i rischi di malattia professionale e di disoccupazione, nonché nelle disposizioni relative all'assistenza sociale, maternità, ecc..

Con la direttiva 79/7/CEE si è riaffermato il diritto di tutela ai lavoratori la cui attività si trova interrotta per malattia, infortunio o disoccupazione involontaria e per le persone in cerca di lavoro, nonché ai lavoratori pensionati o invalidi (art.2).

La direttiva citata non pregiudica la facoltà degli Stati membri di escludere dal suo campo di applicazione talune disposizioni ed alcune specifiche, destinate a rimediare alle ineguaglianze di fatto, che possono essere adottate dagli Stati membri in favore delle donne, come ad esempio: Art. 7, lett. a): *"la fissazione dei limiti di età per la concessione della pensione di vecchiaia e di fine lavoro e le conseguenze che possono derivarne per altre prestazioni; lett. b): i vantaggi accordati in materia di assicurazione di vecchiaia alle persone che hanno provveduto all'educazione dei figli; l'acquisto di diritti alle prestazioni a seguito di periodi di interruzione del lavoro dovuti all'educazione dei figli"*.

Il problema è che le donne in Italia hanno una retribuzione media, a parità di mansioni, inferiore agli uomini. In Francia le donne occupate nel settore pubblico con almeno 3 figli, possono -in atto- andare in pensione dopo soli 15 anni di contribuzione e 60 anni di età per entrambe i sessi. In Germania, il computo contributivo ai fini pensionistici consente alle donne madri un credito di 3 anni per ogni figlio. In Gran Bretagna, la parificazione dell'età pensionabile e di trattamento è stata adottata con una gradualità che si completerà nel 2020. L'Austria ha previsto la parificazione con una gradualità che si completerà nel 2024. *Ovviamente i dati sono elencati si riferiscono alla data del presente documento.*

La Corte Europea condanna l'Italia poiché ritiene il sistema previdenziale gestito dall'Inpdap un "regime professionale discriminatorio" in quanto non garantisce la "parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile/femminile".

La parità di trattamento è: *la possibilità per la donna di poter scegliere di lavorare sino a... 65 anni, che siano tutelati i lavori usuranti, aver riconosciuto il carattere sociale del ruolo della donna "procreatrice, educatrice, lavoratrice" ed il carattere assistenziale, spesso rivestito, che non ha quantificazioni temporali.*

Il lavoro e la voce della scrivente e delle delegate UIL FPL del Comune di Palermo ha come intento l'ottenimento, con conseguenti richieste al Direttivo Nazionale ed al Governo, di equiparazioni migliorative sull'età pensionabile il linea con gli Stati europei che con le loro normative hanno -fino ad ora- riconosciuto "il valore essenziale che le donne danno alla collettività".

IL SEGRETARIO AZIENDALE
D.ssa Sandra Biasini

Innalzamento dell'età pensionabile delle donne: i risparmi vengano investiti a favore delle donne. Giovanni Torluccio – Segretario generale UIL-FPL

“Gli effetti della brusca decisione di anticipare al 2012 l'equiparazione dell'età per la pensione di vecchiaia di uomini e donne si abatterà ancora una volta su uno dei segmenti del mercato del lavoro più debole: sulle lavoratrici del pubblico impiego.” Così Giovanni Torluccio, Segretario della UIL-FPL, commenta la decisione del Governo Italiano in risposta alla procedura di infrazione messa in moto dalla Commissione Europea nei confronti del nostro Paese.

“ Sommando la manovra economica e questa accelerazione voluta dall'Unione Europea, le lavoratrici verranno doppiamente penalizzate: la loro busta paga rimarrà bloccata per tre anni e in oltre 10.000 non potranno più andare in pensione entro il 2017, non raggiungendo i requisiti necessari.” continua il Segretario, che afferma “non siamo mai stati contrari al merito della questione, prendendo in considerazione eventuali ritocchi sull'età pensionabile, se questo voleva dire risolvere una volta per tutte la partita dei lavori usuranti e la garanzia di un importo più dignitoso delle pensioni, ma abbiamo forti perplessità sulle modalità.”

“La normativa vigente permetteva di raggiungere lo stesso obiettivo, ma con gradualità e flessibilità. Adesso che siamo davvero obbligati ad ottemperare, dobbiamo almeno salvaguardare quelle lavoratrici che dopo essersi già sobbarcate le conseguenze della carenza di servizi sociali – a parziale compenso delle quali, appunto, era stata prevista una più bassa soglia dell'età pensionabile – si vedono ora, di botto, anche raddoppiato il periodo di tempo che le separa dal pensionamento. E' necessario, dunque, che almeno i risparmi derivanti vengano interamente destinati ad aumentare i servizi sociali per la conciliazione dei tempi vita-lavoro e per favorire l'accesso delle donne nel mercato del lavoro. La vera parità non si ottiene a suon di imposizioni, ma attraverso un confronto serio e responsabile tra Governo e parti sociali, che al momento, è mancato.”

“ Le donne del pubblico impiego non possono contribuire ad aumentare le casse dello Stato e non ottenere nulla in cambio. Ci auguriamo che, nella conversione del decreto, ci siano i segnali di un netto cambio di passo”.



OCCUPAZIONE

POMIGLIANO E “RESTO DEL MONDO”: casi controversi – di Sonia Ostrica – UILPA UR AFAM

La Fiat e Pomigliano entrano nelle nostre case con problemi che spesso hanno bisogno di una riflessione attenta per essere colti tutti.

Lesione di diritti primari o difesa dell'occupazione a tutti i costi... tutela della salute e sicurezza sul lavoro o diritto al lavoro... ognuno riflette e coglie le proprie verità, con molti dubbi.

Io vi propongo un punto di vista diverso: il valore del Contratto Nazionale.

Da diversi anni il Paese ha deciso di andare verso una “semplicizzazione” (da molti definita *massificazione*) dei sistemi.

Ad esempio, è stato deciso per legge di **accorpare** la dozzina di contratti nazionali del Pubblico impiego in soli 4 “compartoni” (più 1 per i soliti fortunati, che da qualche parte ci sono sempre... in questo caso, i pochi lavoratori della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Per chi fa sindacato, è immediatamente comprensibile la difficoltà di omogeneizzare sistemi tra loro molto differenti, rispettando nello stesso tempo storie legislative e normative diverse, ma soprattutto professionalità spesso tra loro non omogeneizzabili.

L'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale che rappresenta la parte pubblica nei rinnovi contrattuali per il pubblico impiego – non riesce a trovare la quadra.

Dove mettere l'Università? Troppo diversa da stato, parastato, enti locali, scuola.... E gli enti pubblici di Ricerca? E le Accademie e i conservatori musicali? Dove li mettiamo gli artisti del Santa Cecilia, con gli infermieri o con i bidelli? E gli astrofisici e i geologi?

A Pomigliano si sta verificando il paradosso contrario: Marchionne pensa di “liquidare” la Fiat e fondare un nuovo soggetto, un diverso datore di lavoro, che assuma i lavoratori licenziati da una FIAT ormai in liquidazione, e sta pensando di usare un contratto *diverso* da quello nazionale dei metalmeccanici. Uno nuovo di zecca.

Lo cambia con quello dei tessili? O del commercio? Magari quello degli artigiani?

No. Semplicemente, un contratto “proprio”, tutto nuovo, scritto, pensato e formato per la “NEW-CO”, la nuova azienda con cui Marchionne intende sostituire la FIAT nel rapporto di lavoro.

Un contratto scritto ed applicato nella sola azienda NEW - CO.

Come già fa la LUISS, come fanno alcune Università private cattoliche (come il Pontificio Istituto Biblico o la Pontifica Università Gregoriana). Contratti che – e lo dice chi li ha firmati – sono di fatto più deboli di un contratto nazionale di ampio respiro come quello delle università pubbliche, svolgendosi esclusivamente nelle quattro mura aziendali locali – per carità, a Pomigliano riguarderebbe centinaia di lavoratori, ma sempre della sola NEW-CO.

Bene, direte voi, ma che male ne deriverebbe? Vediamo....

Intanto, rispondendo a logiche locali, certamente sarebbe molto povero di contenuti ad esempio relativi alle relazioni sindacali: è il primo punto su cui si taglia a forbici ben aperte. Meno relazioni sindacali = meno tutele. E salari più bassi. Fin qui semplice da capire.

Poi potrebbe consentire alla NEW CO di “uscire” dalla Confindustria: sarà questo il motivo per il quale la Marcegaglia si è sbrigata a incontrarsi con il manager dallo sciatto maglioncino?

Il contratto collettivo aziendale sarebbe certamente peggiorativo. Già l'ultimo proposto tanto buono non è, se uno su tre sindacati confederali non l'ha firmato: ok, è la CGIL, tutti sappiamo che ne fa un fatto “politico”. Ma CISL e UIL lo hanno firmato: allora perchè Marchionne non lo applica? Beh, dice che vuole “il plebiscito”! Anzi “un sì deciso” : ebbene, in Italia ormai non è consentito più neanche il diritto di mugugno, che pure era consentito perfino agli schiavi sulle navi “galere”!!!!

Il manager – (...!!!) – vuole tutti allineati e prostrati. O si dice proni? No, forse mi sbaglio.... Prostrati è meglio, dà meno adito a dubbie interpretazioni...

Ma dicevamo dei contratti nazionali. A che serve un contratto nazionale se la più grande azienda “italiana” – certamente una tra quelle che hanno preso più soldi PUBBLICI senza mai essere chiamata a risponderne - ci spiega che “piccolo è meglio”? Un piccolo contratto

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Ministero del Lavoro: Pubblicato il Programma Obiettivo 2010

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 159 del 10 luglio 2010 il Provvedimento del 9 giugno 2010 concernente il **Programma-obiettivo** per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili e per la creazione di progetti integrati di rete.

Il programma per il 2010, formulato dal Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro ha l'obiettivo di incidere sui fattori che creano **condizioni di disparità** per eliminarli e favorire permanenza, consolidamento e avanzamento professionale delle donne attraverso azioni di sistema che tengano conto del complesso contesto in cui le donne agiscono e delle indicazioni della strategia di Lisbona, del Piano Italia 2020 e della Carta delle pari opportunità, azioni intensive che continuino nel tempo, innovative rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire.

Nello specifico, il Programma finanzia progetti (la cui durata massima sarà di **24 mesi** per un tetto massimo di **200mila euro** ciascuno) finalizzati in particolare a:

- promuovere, al proprio interno, la **presenza di donne negli ambiti dirigenziali e gestionali** mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilità e l'attuazione di buone e nuove prassi per un piano concreto di inserimento nelle strutture esecutive;
- **modificare l'organizzazione del lavoro**, del sistema di valutazione delle prestazioni e del sistema premiante aziendale, adottando la certificazione di genere, sperimentando nuove prassi per favorire la conciliazione;
- sostenere iniziative per **lavoratrici con contratti di lavoro non a tempo indeterminato**, in particolare giovani neolaureate e diplomate, per **disoccupate, inattive**, in cassa integrazione e/o in mobilità, con particolare attenzione alle over 45, per agevolare l'inserimento e/o il reinserimento lavorativo di donne attraverso azioni di **formazione**, orientamento e accompagnamento finalizzate all'acquisizione di competenze per creare imprese;
- **consolidare** imprese a titolarità e/o prevalenza femminile, attraverso studi di fattibilità anche in settori emergenti come la Green Economy;
- promuovere la **qualità della vita personale e professionale**, anche per le lavoratrici **migranti**, a partire dalla rimozione di pregiudizi culturali, attraverso la rimozione di stereotipi, con azioni di sistema che tengano conto delle indicazioni delle strategie comunitarie.

Gioca ricordare che i progetti dovranno esser presentati a partire dal mese di ottobre entro e non oltre il 30 novembre

di seguito il link del provvedimento in formato PDF

- Provvedimento del 9 giugno 2010 (formato .pdf 193,14 Kb)

VIOLENZA SULLE DONNE

Consulta: *“la norma che dispone obbligatoriamente la custodia in carcere dell’indagato per delitti sessuali va cancellata perché viola l’art. 3 della Costituzione”*

A partire dal 2009, con l’approvazione da parte del Parlamento della legge di contrasto alla violenza sessuale non era consentito al giudice (salvo che non vi fossero esigenze cautelari) di applicare, per i tre delitti sessuali al vaglio della Corte Costituzionale, misure cautelari diverse e meno afflittive della custodia in carcere alla persona raggiunta da gravi indizi di colpevolezza.

Secondo la Consulta - la norma che dispone obbligatoriamente la custodia in carcere dell’indagato per delitti sessuali va cancellata perché viola l’art. 3 della Costituzione (uguaglianza davanti alla legge) "per l’ingiustificata parificazione" dei procedimenti a quelli concernenti i delitti di mafia; l’articolo 13 (libertà personale), che costituisce il fondamento del regime ordinario delle misure cautelari; l’articolo 27 (funzione della pena), in quanto attribuisce alle misure cautelari funzioni tipiche della pena. In queste ore sappiamo che la Corte Costituzionale ritiene che la detenzione non sia necessaria per coloro che stuprano donne e bambini.

Contro la sentenza si è espressa **Mara Carfagna**, Ministra per le pari opportunità,: "la Corte sbaglia - dice - perché chi stupra donne e bambini merita il carcere".

Sentenza della Consulta: La condanna dell’Udi

Anche l’**UDI** dalle sedi di Napoli, Bologna, Cerchio del Lago (Brescia), Catania, Mimosa - Trieste, Lentini, Monteverde e La Goccia- Roma ha emesso un duro comunicato di condanna che di seguito riportiamo:

"La Corte Costituzionale ha osservato, nella sentenza n. 265 (scritta da Giuseppe Frigo), che, "per quanto odiosi e riprovevoli, i fatti che integrano i delitti in questione ben possono essere e in effetti spesso sono meramente individuali e tali, per le loro connotazioni, da non postulare esigenze cautelari affrontabili solo e rigidamente con la misura massima", cioè il carcere. Inoltre, la Corte ha ritenuto ingiustificata l’equiparazione dei delitti sessuali ai delitti di mafia; e ha osservato che la funzione di rimuovere l’allarme sociale "é una funzione istituzionale della pena", conseguenza di un giudizio definitivo di responsabilità, e non può essere affidata alla fase antecedente a un giudizio di colpevolezza.

E’ giusto che la Ministra Carfagna si dica “indignata”, noi donne siamo esasperate.

Noi donne vogliamo l’efficacia delle misure di contrasto alle violenze che condizionano

le nostre vite.

Riteniamo di importanza fondamentale, nell'efficacia di queste misure, la chiarezza degli intenti.

Un governo che ha già molta difficoltà ad esprimere una volontà politica contro lo stupro e il femminicidio, non può mettere in atto un sistema di punizione/risarcimento rispetto ai colpevoli e alle vittime che in qualche modo comunichi che si tratta di un "reato minore".

Le pene alternative al carcere, in un quadro normativo come quello italiano, attualmente poco applicato, hanno il sapore di una depenalizzazione che noi sappiamo rispondere alla cultura maschilista di metà del paese, che danneggia, come sempre, l'altra metà.

Il nostro giudizio, anche limitatamente alla discussione, è profondamente severo ed è un grido di allarme per tutte le vittime di stupri, cioè quello che almeno una volta nella vita troppe donne hanno provato.

Non possiamo più permettere - conclude il comunicato Udi - che si decida e si tratti sulle nostre vite e sui nostri corpi e invitiamo la Consulta a ritirare questa gravissima decisione e ad ascoltare le nostre parole e quelle della Ministra"

(fonte: il Paese delle Donne on line).



Da Eleonora Albanese il 31/05/2007

Legge 23 aprile 2009, n. 38

"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"

pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 95 del 24 aprile 2009

(*) Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi

Art. 1.

Modifiche al codice penale

1. All'articolo 576, primo comma, del codice penale, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il n. 5) e' sostituito dal seguente: «5) in occasione della commissione di taluno dei delitti previsti dagli articoli 609-bis, 609-quater e 609-octies; »;
- b) dopo il numero 5) e' inserito il seguente: «5.1) dall'autore del delitto previsto dall'articolo 612-bis *nei confronti della stessa persona offesa.*».

Art. 2.

Modifiche al codice di procedura penale

1. Al codice di procedura penale sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 275, comma 3, *secondo periodo*, le parole:« all'articolo 416-bis del codice penale o ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attivita' delle associazioni previste dallo stesso articolo» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, nonché in ordine ai delitti di cui agli articoli 575, 600-bis, primo comma, 600-ter, escluso il quarto comma, e *600-quinquies* del codice penale.»;

a-bis) all'articolo 275, comma 3, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano anche in ordine ai delitti previsti dagli articoli 609-bis, 609-quater e 609-octies del codice penale, salvo che ricorrano le circostanze attenuanti dagli stessi contemplate.

- b) all'articolo 380, comma 2, dopo la lettera d) e' inserita la seguente: «d-bis) delitto di violenza sessuale previsto dall'articolo 609-bis, escluso il caso previsto dal terzo comma, e delitto di violenza sessuale di gruppo previsto dall'articolo 609-octies del codice penale.».

Art.

3.

Modifiche all'articolo 4-bis della legge 26 luglio 1975, n. 354

1. All'articolo 4-bis della legge 26 luglio 1975, n.354, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 1 e' sostituito dai seguenti:

«1. L'assegnazione al lavoro all'esterno, i permessi premio e le misure alternative alla detenzione previste dal capo VI, esclusa la liberazione anticipata, possono essere concessi ai detenuti e internati per i seguenti delitti solo nei casi in cui tali detenuti e internati collaborino con la giustizia a norma dell'articolo 58-ter della presente

legge: delitti commessi per finalita' di terrorismo, anche internazionale, o di eversione dell'ordine democratico mediante il compimento di atti di violenza, delitto di cui all'articolo 416-bis del codice penale, delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dallo stesso articolo ovvero al fine di agevolare l'attivita' delle associazioni in esso previste, delitti di cui agli articoli 600, 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, 601, 602, 609-octies, qualora ricorra anche la condizione di cui al comma 1-quater del presente articolo, e 630 del codice penale, all'articolo 291-quater del testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, e all'articolo 74 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309. Sono fatte salve le disposizioni degli articoli 16-nonies e 17-bis del decreto-legge 15 gennaio 1991, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 1991, n. 82, e successive modificazioni.

1-bis. I benefici di cui al comma 1 possono essere concessi ai detenuti o internati per uno dei delitti ivi previsti, purché siano stati acquisiti elementi tali da escludere l'attualita' di collegamenti con la criminalita' organizzata, terroristica o eversiva, altresì nei casi in cui la limitata partecipazione al fatto criminoso, accertata nella sentenza di condanna, ovvero l'integrale accertamento dei fatti e delle responsabilita', operato con sentenza irrevocabile, rendono comunque impossibile un'utile collaborazione con la giustizia, nonché nei casi in cui, anche se la collaborazione che viene offerta risulti oggettivamente irrilevante, nei confronti dei medesimi detenuti o internati sia stata applicata una delle circostanze attenuanti previste dall'articolo 62, numero 6), anche qualora il risarcimento del danno sia avvenuto dopo la sentenza di condanna, dall'articolo 114 ovvero dall'articolo 116, secondo comma, del codice penale.

1-ter. I benefici di cui al comma 1 possono essere concessi, purché non vi siano elementi tali da far ritenere la sussistenza di collegamenti con la criminalita' organizzata, terroristica o eversiva, ai detenuti o internati per i delitti di cui agli articoli 575, 600-bis, secondo e terzo comma, 600-ter, terzo comma, 600-quinquies, 628, terzo comma, e 629, secondo comma, del codice penale, all'articolo 291-ter del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, all'articolo 73 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n.309, e successive modificazioni, limitatamente alle ipotesi aggravate ai sensi dell'articolo 80, comma 2, del medesimo testo unico, e all'articolo 416 del codice penale, realizzato allo scopo di commettere delitti previsti dal libro II, titolo XII, capo III, sezione I, del medesimo codice, dagli articoli 609-bis, 609-quater e 609-octies del codice penale e dall'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni.

1-quater. I benefici di cui al comma 1 possono essere concessi ai detenuti o internati per i delitti di cui agli articoli 609-bis, 609-ter, 609-quater e, qualora ricorra anche la condizione di cui al medesimo comma 1, 609-octies del codice penale solo sulla base dei risultati dell'osservazione scientifica della personalita' condotta collegialmente per almeno un anno anche con la partecipazione degli esperti di cui al quarto comma dell'articolo 80 della presente legge. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano in ordine al delitto previsto dall'articolo 609-bis del codice penale salvo che risulti applicata la circostanza attenuante dallo stesso contemplata;

b) al comma 2-bis, le parole: "di cui al comma 1, quarto periodo" sono sostituite dalle seguenti: "di cui al comma 1-ter"».

Art. 4.

Modifiche al testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115

1. All'articolo 76 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, dopo il comma 4-bis e' aggiunto il seguente:

«4-ter. La persona offesa dai reati di cui agli articoli 609-bis, 609-quater e 609-octies del codice penale puo' essere ammessa al patrocinio anche in deroga ai limiti di reddito previsti dal presente decreto.».

Art. 5.

(Abrogato)

Art. 6.

Piano straordinario di controllo del territorio

1. Al fine di predisporre un piano straordinario di controllo del territorio, al comma 22 dell'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha autorizzato le Forze di polizia ed il Corpo dei vigili del fuoco ad effettuare, in deroga alla normativa vigente, assunzioni entro il limite di spesa pari a 100 milioni di euro annui, le parole: «con decreto del Presidente della Repubblica, da emanare entro il 30 aprile 2009», contenute nel terzo periodo dello stesso comma 22, sono sostituite dalle seguenti: «con decreto del Presidente della Repubblica, da adottarsi su proposta dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione, dell'interno e dell'economia e delle finanze, entro il 31 marzo 2009».

2. In attesa dell'adozione del decreto di cui al quarto periodo del comma 23 dell'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le risorse oggetto di confisca versate all'entrata del bilancio dello Stato successivamente alla data di entrata in vigore del predetto decreto-legge sono immediatamente riassegnate nel limite di 100 milioni di euro per l'anno 2009, a valere sulla quota di cui all'articolo 2, comma 7, lettera a), del decreto-legge 16 settembre 2008, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2008, n. 181, per le urgenti necessita' di tutela della sicurezza pubblica e del soccorso pubblico, al Ministero dell'interno e nel limite di 3 milioni di euro per l'anno 2009, per sostenere e diffondere sul territorio i progetti di assistenza alle vittime di violenza sessuale e di genere, al Fondo nazionale contro la violenza sessuale e di genere di cui all'articolo 1, comma 1261, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2-bis. Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 16 settembre 2008, n. 143, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2008, n. 181, si interpreta nel senso che non rientrano tra le somme di denaro ovvero tra i proventi ivi previsti, con i loro relativi interessi, quelli di complessi aziendali oggetto di provvedimenti di sequestro o confisca.

3. *(Abrogato).*

4. *(Abrogato).*

5. *(Abrogato).*

6. *(Abrogato).*

7. Per la tutela della sicurezza urbana, i comuni possono utilizzare sistemi di videosorveglianza in luoghi pubblici o aperti al pubblico.

8. La conservazione dei dati, delle informazioni e delle immagini raccolte mediante l'uso di sistemi di videosorveglianza e' limitata ai sette giorni successivi alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione.».

Art. 6-bis.

Reclutamento di ufficiali in servizio permanente dell'Arma dei carabinieri

1. Nell'anno 2009, per le esigenze connesse alla prevenzione e al contrasto della criminalita' e al fine di garantire la funzionalita' e l'operativita' dei comandi, degli enti e delle unita', l'Arma dei carabinieri puo' procedere all'immissione in servizio permanente, a domanda, del personale in servizio di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, e successive modificazioni, che consegue tre anni di servizio a tempo determinato entro il 31 dicembre 2009, previo espletamento di procedure concorsuali, nel limite del contingente di personale di cui all'articolo 66, comma 5, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ferma restando l'applicazione dell'articolo 3, comma 93, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, con progressivo riassorbimento delle posizioni soprannumerarie. Nelle more della conclusione delle procedure di immissione, l'Arma dei carabinieri continua ad avvalersi del personale di cui al precedente periodo nel limite del contingente stabilito dalla legge di bilancio.

Art. 7.

Modifiche al codice penale

1. Dopo l'articolo 612 del codice penale e' inserito il seguente:

«Art. 612-bis (Atti persecutori). - Salvo che il fatto costituisca piu' grave reato, e' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un

perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita. La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da persona che sia stata legata da relazione affettiva alla persona offesa. La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata. Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio.».

Art. 8.

Ammonimento

1. Fino a quando non è proposta querela per il reato di cui all'articolo 612-bis del codice penale, introdotto dall'articolo 7, la persona offesa può esporre i fatti all'autorità di pubblica sicurezza avanzando richiesta al questore di ammonimento nei confronti dell'autore della condotta. La richiesta è trasmessa senza ritardo al questore.

2. Il questore, assunte se necessario informazioni dagli organi investigativi e sentite le persone informate dei fatti, ove ritenga fondata l'istanza, ammonisce oralmente il soggetto nei cui confronti è stato richiesto il provvedimento, invitandolo a tenere una condotta conforme alla legge e redigendo processo verbale. Copia del processo verbale è rilasciata al richiedente l'ammonimento e al soggetto ammonito. Il questore valuta l'eventuale adozione di provvedimenti in materia di armi e munizioni.

3. La pena per il delitto di cui all'articolo 612-bis del codice penale è aumentata se il fatto è commesso da soggetto già ammonito ai sensi del presente articolo.

4. Si procede d'ufficio per il delitto previsto dall'articolo 612-bis del codice penale quando il fatto è commesso da soggetto ammonito ai sensi del presente articolo.

Art. 9.

Modifiche al codice di procedura penale

1. Al codice di procedura penale sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 282-bis sono inseriti i seguenti:

«Art. 282-ter (Divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa). - 1. Con il provvedimento che dispone il divieto di avvicinamento il giudice prescrive all'imputato di non avvicinarsi a luoghi determinati abitualmente frequentati dalla persona offesa ovvero di mantenere una determinata distanza da tali luoghi o dalla persona offesa.

2. Qualora sussistano ulteriori esigenze di tutela, il giudice può prescrivere all'imputato di non avvicinarsi a luoghi determinati abitualmente frequentati da prossimi congiunti della persona offesa o da persone con questa conviventi o comunque legate da relazione affettiva ovvero di mantenere una determinata distanza da tali luoghi o da tali persone.

3. Il giudice può, inoltre, vietare all'imputato di comunicare, attraverso qualsiasi mezzo, con le persone di cui ai commi 1 e 2.

4. Quando la frequentazione dei luoghi di cui ai commi 1 e 2 sia necessaria per motivi di lavoro ovvero per esigenze abitative, il giudice prescrive le relative modalità e può imporre limitazioni.».

«Art. 282-quater (Obblighi di comunicazione). - 1. I provvedimenti di cui agli articoli 282-bis e 282-ter sono comunicati all'autorità di pubblica sicurezza competente, ai fini dell'eventuale adozione dei provvedimenti in materia di armi e munizioni. Essi sono altresì comunicati alla parte offesa e ai servizi socio-assistenziali del territorio.»;

b) all'articolo 392, il comma 1-bis è sostituito dal seguente:

«1-bis. Nei procedimenti per i delitti di cui agli articoli 572, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 612-bis, 600, 600-bis, 600-ter, anche se relativo al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 601 e 602 del codice penale il pubblico ministero, anche su richiesta della persona offesa, o la persona sottoposta alle indagini possono chiedere che si proceda con incidente probatorio all'assunzione della

testimonianza di persona minorenni ovvero della persona offesa maggiorenne, anche al di fuori delle ipotesi previste dal comma 1.»;

c) al comma 5-bis dell'articolo 398:

- 1) le parole: «e 609-octies» sono sostituite dalle seguenti: «, 609-octies e 612-bis»;
- 2) le parole: «vi siano minori di anni sedici» sono sostituite dalle seguenti: «vi siano minorenni»;
- 3) le parole: «quando le esigenze del minore» sono sostituite dalle seguenti: «quando le esigenze di tutela delle persone»;
- 4) le parole: «l'abitazione dello stesso minore» sono sostituite dalle seguenti: «l'abitazione della persona interessata all'assunzione della prova»;

d) al comma 4-ter dell'articolo 498:

- 1) le parole: «e 609-octies» sono sostituite dalle seguenti: «, 609-octies e 612-bis»;
- 2) dopo le parole: «l'esame del minore vittima del reato» sono inserite le seguenti: «ovvero del maggiorenne infermo di mente vittima del reato».

Art. 10.

Modifica all'articolo 342-ter del codice civile

1. All'articolo 342-ter, terzo comma, del codice civile, le parole: « sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «un anno».

Art. 11.

Misure a sostegno delle vittime del reato di atti persecutori

1. Le forze dell'ordine, i presidi sanitari e le istituzioni pubbliche che ricevono dalla vittima notizia del reato di atti persecutori, di cui all'articolo 612-bis del codice penale, introdotto dall'articolo 7, hanno l'obbligo di fornire alla vittima stessa tutte le informazioni relative ai centri antiviolenza presenti sul territorio e, in particolare, nella zona di residenza della vittima. Le forze dell'ordine, i presidi sanitari e le istituzioni pubbliche provvedono a mettere in contatto la vittima con i centri antiviolenza, qualora ne faccia espressamente richiesta.

Art. 12.

Numero verde

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità e' istituito un numero verde nazionale a favore delle vittime degli atti persecutori, attivo ventiquattro ore su ventiquattro, con la finalita' di fornire, nei limiti di spesa di cui al comma 3 dell'articolo 13, un servizio di prima assistenza psicologica e giuridica da parte di personale dotato delle adeguate competenze, nonche' di comunicare prontamente, nei casi di urgenza e su richiesta della persona offesa, alle forze dell'ordine competenti gli atti persecutori segnalati.

Art. 12-bis.

Norma di interpretazione autentica in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Gli articoli 1 e 4 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124, si interpretano nel senso che le disposizioni ivi contenute non si applicano al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, che rimangono disciplinate dai rispettivi ordinamenti, fino al complessivo riordino della materia.

Art. 12-ter.

Categorie dei dati da conservare di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 maggio 2008, n. 109

1. In considerazione delle esigenze di adeguamento all'evoluzione tecnologica che comportano diverse necessita' di intervento sulle infrastrutture di rete degli operatori di comunicazioni elettroniche, le informazioni relative alle categorie dei dati da conservare di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 maggio 2008, n. 109, relativi ai differenti casi di non risposta in «occupato» o «libero non risponde» o «non raggiungibile» o «occupato non raggiungibile» o altre fattispecie, sono rese disponibili dagli operatori di comunicazioni elettroniche nei tempi e con le modalita' indicati nei commi 2 e 3.

2. Per le chiamate originate da rete mobile e terminate su rete mobile o fissa, i dati di cui al comma 1 devono essere resi disponibili dagli operatori di rete mobile a far data dal 31 dicembre 2009.

3. Per le chiamate originate da rete fissa e terminate su reti fisse o mobile, tenuto conto del processo in atto riguardante gli interventi di realizzazione e sviluppo delle reti di nuova generazione in tecnologia IP, le informazioni di cui al comma 1 relative alle chiamate senza risposta generate dai clienti collegati alle reti fisse in tecnologia IP sono rese disponibili dagli operatori di rete fissa gradualmente e compatibilmente con le caratteristiche tecniche delle reti di comunicazione elettronica di nuova generazione degli operatori interessati e comunque non oltre il 31 dicembre 2010.

Art. 13.

Copertura finanziaria

1. (Abrogato).

2. (Abrogato).

3. Per le finalita' di cui all'articolo 12 e' autorizzata la spesa annua di 1.000.000 di euro a decorrere dall'anno 2009. Al relativo onere si provvede mediante utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, come rideterminata dalla Tabella C allegata alla legge 22 dicembre 2008, n. 203.

4. Dall'attuazione delle restanti disposizioni del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

4-bis. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede al monitoraggio delle misure di cui all'articolo 4, anche ai fini dell'adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze ha autorizzato ad apportare, con proprio decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 14.

Entrata in vigore

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

Basilicata

“Donne lucane tra conquiste incompiute e traguardi possibili”:

Il 6 luglio a Potenza si è tenuto il Convegno “Donne lucane – Le conquiste incompiute”. L’iniziativa, promossa dalla Uil della Basilicata, presso il Museo Provinciale di Potenza, è stata un’occasione per l’elaborazione di proposte. Un’analisi a 360 gradi sulle tematiche relative alla condizione della donna, alla trasformazione del suo ruolo nella società contemporanea, al contesto culturale ed economico in cui si muove, e soprattutto alle sfide ancora da compiere per l’affermazione della parità di genere.

“Il ruolo del sindacato è quello di sostenere la costruzione dei necessari presupposti affinché le conquiste incompiute delle donne lucane si trasformino in obiettivi raggiunti”, hanno dichiarato il segretario regionale della UIL lucana, Carmine Vaccaro e la segretaria confederale Libera Russo.

I lavori sono stati aperti dalla relazione dell’antropologa, ricercatrice e docente dell’Unibas, Dorothy Zinn che ha ricostruito l’identità sociale della donna così come emerge dalla tradizione lucana a partire dagli anni del II dopoguerra. Per arrivare alla condizione della donna in tuta amaranto descritta dall’antropologa dell’Università di Napoli, Flavia D’Aloisio che ha sviluppato un’analisi sulle operaie della Fiat Sata e in generale sulle donne lavoratrici. Sorprendenti i dati relativi alla natalità, che portano la Basilicata nella parte più bassa della classifica delle regioni italiane rispetto all’indice in questione, e mostrano come nei Paesi con un “welfare più forte” i figli siano più diffusi nei nuclei familiari in cui la donna lavora.

L’impegno del sindacato va proprio nella direzione di sostenere le politiche di genere: è quanto ha spiegato la coordinatrice nazionale della Pari Opportunità Uil, Maria Pia Mannino. Per ora i numeri delle ricerche statistiche continuano a descrivere una realtà regionale molto in ritardo rispetto agli obiettivi che l’Europa si è data. Cosa ancora più valida per i dati relativi all’occupazione e al lavoro nero. Basti pensare – come ha spiegato Giovanna Cuoco di Territorio spa - che in Basilicata la disoccupazione femminile è quasi doppia rispetto a quella maschile.

E una grossa fetta di disoccupate è costituita da donne con elevato grado di scolarizzazione.

Margherita Perretti di Confindustria Basilicata, ha riportato la propria esperienza di imprenditrice, tracciando un’ampia analisi sui contesti aziendali. Se la parità di genere è un tema di cui si parla ormai da tempo, sono ancora molti i traguardi da raggiungere e gli sforzi da compiere, come ha sottolineato l’assessore regionale alle Infrastrutture, Rosa Gentile. Portatrice di alcune proposte si è fatta interprete la consigliera regionale di Pari Opportunità, Anna Maria Fanelli.

Per il raggiungimento di quelle conquiste che seppure ancora incompiute si spera

possano diventare presto obiettivi centrati.

Nel caso dell'occupazione femminile – è stato sottolineato - le questioni da affrontare vanno ben oltre l'ambito di incentivi fiscali, riguardano infatti le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche di accesso all'istruzione ed alla formazione professionale, le politiche previdenziali e del lavoro, le politiche sociali ed educative in senso lato ed anche un miglior coordinamento tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Piccoli aggiustamenti nel rigido orario di lavoro possano consentire una conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa senza compromettere la carriera, ma non basta. Serve una maggior consapevolezza sia negli uomini come nelle donne che senza la possibilità da parte di una delle metà della popolazione non c'è sviluppo, non c'è ripresa economica. Le donne sono una ricchezza ancora poco sfruttata, il sindacato, la UIL in primis – ha concluso Mannino - deve approfittare di questa grande occasione lavorando insieme uomini e donne per il raggiungimento delle reali pari opportunità.

E come sostiene Victor Norman, statista svedese, che ha voluto per legge la presenza del 40% di donne nei consigli di amministrazione: “ E' una questione puramente economica: infatti è la diversità dei generi che, in un ambiente di lavoro, predispone ad una maggiore competitività nel mercato.”

CORSO DI FORMAZIONE DEL PROGETTO DELLA UIL DI MESSINA SULLE PARI OPPORTUNITA' "CONOSCERE I DIRITTI PER ESERCITARLI PUNTANDO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO". Alda Iudicelli – UILPA Messina

È giunto alla conclusione il progetto di azioni positive "**CONOSCERE I DIRITTI PER ESERCITARLI PUNTANDO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO**", finanziato dalla Legge 125 e avviato nel settembre scorso dalla UIL Camera provinciale di Messina, in collaborazione con l'Università degli Studi di Messina e i Comuni di Acquedolci e San Salvatore di Fitalia.

Il progetto, che si chiuderà il 17 settembre 2010 con un **convegno per la diffusione dei risultati**, si è concretizzato in un corso formativo sui temi relativi al Well-Being e alle pari opportunità; nella prima fase, il corso è stato rivolto alle dipendenti iscritte UIL P.A., e alle dipendenti dei Comuni partner; la seconda fase dell'azione, è stata estesa anche alle dipendenti iscritte alla UIL FPL, alla UIL Scuola, al Coordinamento P.O UIL della CSP di Messina e alle dipendenti dei Comuni partner.

Alda Iudicelli, responsabile del coordinamento pari opportunità UIL CSP Messina è anche la responsabile del progetto. Coordinatrice dell'attività di formazione la Professoressa M. Antonella Cocchiara docente della facoltà di Scienze Politiche (già Coordinatrice dei corsi "Donne Politica e Istituzioni") Università degli Studi di Messina.

La Sicilia e la realtà messinese soffrono di una endemica assenza delle donne nei ruoli di vertice e della difficoltà di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Spesso le donne subiscono discriminazioni che non denunciano, per paura o magari perché non conoscono l'esistenza di tutele a loro favore né e le modalità per difendere i loro diritti. Inoltre la scarsa sensibilità di alcune Pubbliche Amministrazioni ad adottare misure indirizzate ad accrescere la cultura del benessere organizzativo, non favorisce il nuovo modello culturale innovativo della stessa, come viene richiesto dalla legge 5 del 25 gennaio 2010..

Tali circostanze, evidenti in tutti i settori di lavoro, non sono codificate in studi e ricerche precise che possano dare contezza del fenomeno, ecco perché il progetto nella sua prima fase ha cercato di verificare come le dipendenti vivono nei posti lavoro, le difficoltà che hanno incontrato nel riuscire a conciliare il lavoro con la famiglia, l'emersione di eventuali discriminazione nell'ambito del posto di lavoro, la conoscenza della normativa di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Mentre nella seconda fase l'obiettivo della formazione era quello di fornire alle partecipanti al corso gli strumenti normativi al fine di potere esercitare i propri diritti, al fine di eliminare le discriminazioni dirette e indirette; eliminare le disparità di trattamento tra donne e uomini, al fine di garantire eguali punti di partenza, anche attraverso azioni positive; favorire la conoscenza dei diritti e delle opportunità; favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali di donne e uomini; sensibilizzare donne e uomini verso il superamento di ogni discriminazione fondata sul sesso; facilitare lo sviluppo della carriera delle donne delle P.A. e la loro partecipazione ai livelli decisionali; sviluppare il benessere organizzativo.

La consapevolezza delle difficoltà che incontrano nei posti di lavoro per realizzare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ha portato le corsiste a volersi impegnare nelle rispettive amministrazioni a promuovere la conciliazione tra lavoro e famiglia ed a fare rispettare le normative vigenti.

Il corso nato in ambito sindacale, ha voluto mettere in evidenza il fondamentale ruolo del Sindacato quale soggetto di tutela degli interessi e diritti collettivi, ma anche di mediazione tra lavoratrici e datori di lavoro sui temi più “sensibili” della negoziazione che maggiormente riguardano l’organizzazione del lavoro e il suo miglioramento/cambiamento.

Diceva Norberto Bobbio, tra i più grandi filosofi del novecento **«i diritti ... per fondamentali che siano, sono diritti storici, cioè nati in certe circostanze, contrassegnate da lotte per la difesa di nuove libertà contro vecchi poteri, gradualmente, non tutti in una volta e non una volta per sempre»**

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 **RAI NEWS 24**, che coprirà con dirette e servizi differiti, l'intero svolgersi della giornata, seguita anche da **RADIO 3** e dal **TGR**.



D **UIL COORDINAMENTO** **PARI OPPORTUNITA'** **News**

**Il numero 8 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***