



L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

SOMMARIO

PARI OPPORTUNITA'

DDL Quote Rosa – [Vai a](#)

Quote Rosa - la UE é pronta a regole stabili per le aziende a partire dal 2012- [Vai a](#)

Maria Fernandez de la Vega e la Ley Orgánica para la Igualdad. [Vai a](#)

OBIETTIVO: EMPOWERMENT DELLE DONNE IN ITALIA. [Vai a](#)

La Corte di Giustizia Europea contro le discriminazioni attuate dalle compagnie assicurative. [Vai a](#)

8/03/1911- 8/03/2011:

Un 8 marzo lungo un secolo attraverso gli slogan delle donne. [Vai a](#)

DONNE E OCCUPAZIONE

Le donne al comando delle imprese: il fattore D. [Vai a](#)

Proroga del congedo per maternità, parere medico della ASL e provvedimento di interdizione dal lavoro. Nota del Patronato Ital-Uil . [Vai a](#)

DONNE E VIOLENZA

8 MARZO: nel 2010 sono state 127 le donne uccise in Italia. [Vai a](#)

INFANZIA E DIRITTI

Via libera della Camera all'istituzione del Garante nazionale per l'infanzia e l'adolescenza. [Vai a](#)

Madri detenute: approvate le Modifiche al codice di procedura penale e alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e altre disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori – B. C.- [Vai a](#)

LA VOCE DEI TERRITORI

LAZIO

50 Negozi a Roma aprono spazi per l'allattamento. [Vai a](#)

CONSULTORI: 50.000 firme contro la legge Tarzia. [Vai a](#)

SICILIA

Varato in Sicilia il “Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. [Vai a](#)

CURIOSITA AL FEMMINILE

Quando anche nelle piante il genere crea problemi all'uomo (e alla donna) storia di un “pregiudizio scientifico”- Beti Piotto - [Vai a](#)

8/03/1911- 8/03/2011: Un 8 marzo lungo un secolo attraverso gli slogan delle donne



Da **'IO SONO MIA' A 'IL MIO CORPO NON HA PREZZO'**, la vita delle donne italiane in cento anni di slogan e di rivendicazioni

Tutto concentrato in uno slogan la vita che le donne italiane vorrebbero.

Nelle centinaia di frasi pensate e urlate in piazza o scritte sui manifesti nei cento anni dell'8 marzo, c'è la storia delle donne italiane che puntano a una nuova condizione e all'emancipazione. Le italiane del nuovo millennio reclamano in famiglia e nel Parlamento pace, lavoro, diritti sociali e servizi; rivendicano rispetto e libera scelta sul proprio corpo.

Ricordiamo che già nel 1949, in occasione dell'8 marzo, le donne dell'UDI, Unione Donne Italiane, chiedevano **"Pace, libertà, lavoro. Per non vivere nell'angoscia, ma nella gioia unitevi a noi"**

Negli anni '70, anche con toni rabbiosi, idealmente il discorso iniziato proseguiva con **"Donna, donna non smetter di lottare, tutta la vita deve cambiare!"**

È il momento storico ad ispirare l'enfasi degli slogan femminili e così è stato anche per quello targato 2011, dall'esplicito riferimento all'attualità: **"Il corpo è mio e non ha prezzo"**. È un salto nel passato, questo richiamo al corpo che fa tornare in mente slogan più popolari che rivendicano l'autodeterminazione femminile che ancora oggi è sentita non come punto di arrivo ma come continua ricerca dell'affermazione di sé

Con gli slogan dell'8 marzo, c'è un'azione di denuncia ma anche un invito alla mobilitazione

Negli oltre 60 anni di "parole d'ordine" concepite per l'8 marzo c'è la società italiana in movimento. Ecco alcune tappe. Per la prima volta nel 1954 appare la parola emancipazione.

"8 marzo. Trionfi l'ideale di emancipazione e di pace della donna italiana" si legge sui manifesti in cui spicca un ricco ramo di mimosa e un busto di donna fiera e sorridente con in braccio una gioiosa bambina. Si va poi sul concreto chiedendo leggi di tutela e più servizi. È del 1958 lo slogan: **"Sia il voto delle donne un voto per i loro diritti e per la pace; il discorso si fa più concreto nel 1963 con "Una società rinnovata nelle leggi, nel costume, nelle strutture per la donna e la famiglia" (1963); per arrivare al 1968 con "Più potere alle donne per cambiare la società"**.

L'accesso per alle pari opportunità prende corpo nel 1971, anno di svolta per le lavoratrici madri che vedono concretizzata la necessità di una tutela della maternità moderna e proiettata nella società, attraverso l'approvazione della legge 1204 . **"Per l'emancipazione femminile, una svolta nella spesa pubblica, nei consumi, negli investimenti: asili nido e scuola per tutti dai 3 ai 14 anni"** recita l'8 marzo del 1971. dieci anni dopo, alla vigilia del referendum sull'aborto (1981), la Giornata della donna difende la legge 194: **"l'8 marzo dei due NO ai referendum sull'aborto, solidarietà fra noi donne, autodeterminazione. Il movimento delle donne rilancia la sfida"**.

Nel 1983, la piazza dell'8 marzo, con lo slogan **"Donna 'persona' si fa carico di sollecitare l'approvazione della legge contro la violenza sessuale, che poi**

arriverà nel 1996. lo slogan in questo caso è: In lotta per la nostra legge contro la violenza sessuale, in lotta contro il taglio ai servizi sociali voluti dal governo, in lotta per il lavoro".

Nel 1991, con la prima guerra del Golfo, si torna alla pace con le parole: "Tra uccidere e morire c'è una terza via: vivere. La guerra è finita, la pace è da costruire". Seguono gli anni delle piazze poco numerose e partecipate, quasi un periodo di riflessione fino a "Il novecento è il secolo delle donne,;" (1998).

Nel 2005, il leit motiv sono i diritti dell'infanzia con "Le donne sanno. Chiamano alla responsabilità del futuro, chiedono che ovunque nel mondo comunque siano nati le bambine e i bambini siano patrimonio comune dell'umanità"

Nel 2007 dall'UDI arriva forte il rilancio per le pari opportunità nei luoghi decisionali affermate dalla Costituzione con: "Metà del cielo metà del mondo: 50&50... ovunque si decide".

E nel 2011 si torna al corpo delle donne, segno che ancora tanta strade c'è da fare con la consapevolezza però di un percorso già segnato che ha aperto prospettive e speranze per una società di persone sempre più uguali e sempre più tutelate. È uno slogan? Forse ma risponde ad esigenze vere e se una parola d'ordine le racchiude, questo può solo che semplificare! (fonte ANSA)

DDL QUOTE ROSA

Tre articoli per far entrare per legge le donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate.



Il Senato ha approvato in sede redigente, il ddl che prevede l'introduzione di un quinto di donne nei consigli di amministrazione e negli organi di controllo delle società quotate e delle controllate pubbliche non quotate nel primo mandato compreso tra il 2012 e il 2015. Quote rosa che andranno a regime con una percentuale di presenze femminili nei board delle società pari a un terzo nel secondo mandato tra il 2015 e il 2018.

Ora il provvedimento torna in terza lettura alla Camera che lo aveva approvato in prima lettura il 2 dicembre 2010. L'entrata in vigore delle norme è slittata a dodici mesi (e non più sei come prevedeva il testo Camera) dall'approvazione della legge. In caso di inadempienza ci sarà una diffida della Consob a reintegrare il cda o i collegi entro quattro mesi. Nuova diffida a reintegrare entro tre mesi in caso di ulteriori inadempienze. A questo punto per chi non si adegua è prevista la

decadenza del consiglio d'amministrazione o degli organi di controllo. E si pagano forti sanzioni pecuniarie: da 100mila a un milione di euro per i CdA e da 20mila a 200mila per i collegi sindacali.

Ecco, articolo per articolo, il contenuto del provvedimento:

Equilibrio fra i generi negli organi delle società quotate (articolo 1).

Viene inserito il comma 1-ter all'articolo 147-ter del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (Dlgs 58/1998) con lo scopo di bilanciare la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate nei mercati regolamentati. Lo statuto dovrà prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere si effettua in base a un criterio che assicuri l'equilibrio fra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti.

Questo criterio si applica per tre mandati consecutivi. Se il consiglio d'amministrazione non rispetta questo riparto la Consob diffida la società interessata perché si adegui entro 4 mesi dalla diffida. In caso di inottemperanza alla diffida la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 100mila a un milione di euro (in base a criteri che saranno stabiliti da un regolamento) e fissa un nuovo termine di tre mesi per adempiere. In caso di ulteriore inottemperanza rispetto alla nuova diffida i componenti eletti decadono dalla carica. Lo statuto dovrà disciplinare le modalità di formazione delle liste e i casi di sostituzione in

corso di mandato per garantire il criterio di riparto fissato dal comma.

La Consob dovrà adottare un regolamento in materia di quota di genere entro sei mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni. Le disposizioni si applicano anche alle società organizzate secondo il sistema monistico. Le norme si applicano qualora il consiglio di amministrazione sia costituito da un numero di componenti non inferiore a tre. L'atto costitutivo delle società stabilisce che il riparto dei membri sia effettuato in modo che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei membri effettivi del collegio sindacale.

Il criterio di riparto si applica per tre mandati consecutivi. Se la composizione del collegio sindacale non rispetta questo criterio la Consob diffida la società affinché si adegui entro 4 mesi dalla diffida. In caso di inottemperanza alla diffida la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 20mila a 200mila euro e fissa un nuovo termine di 3 mesi per l'adempimento. In caso di ulteriore inottemperanza rispetto alla diffida i componenti eletti decadono dalla carica: La Consob deve adottare regolamento entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni. L'applicazione del comma 1-bis si applica anche al consiglio di sorveglianza (previsto dal modello dualistico).

Decorrenza (articolo 2). Le disposizioni della legge si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e degli organi di controllo delle società quotate in mercati regolamentati successivo a un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, riservando al genere

meno rappresentato per il primo mandato una quota pari ad almeno un quinto degli amministratori e dei sindaci eletti.

Società a controllo pubblico (articolo 3). Le disposizioni della presente legge si applicano anche alle società costituite in Italia controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi 1 e 2, non quotate nei mercati regolamentati. Un regolamento da adottate entro due mesi dall'entrata in vigore della legge stabilirà termini e modalità di attuazione dell'articolo per disciplinare uniformemente tutte le società interessate, per definire la vigilanza sull'applicazione, le forme e i termini dei provvedimenti previsti e le modalità di sostituzione dei componenti decaduti.

Il voto di Palazzo Madama è stato visto come , "una giornata storica per l'Italia, per le donne, per il Parlamento".

203 sono stati i voti a favore, 14 i contrari e 33 gli astenuti Il provvedimento –votato in sede redigente quindi senza esame dei singoli articoli, ritorna alla Camera per la votazione definitiva.

COSA CAMBIERA’: a partire dal 2015, dunque, un terzo dei CdA delle società quotate in borsa dovrà essere costituito da donne. Oggi le presenze femminili sono ferme al 6% sul totale dei consiglieri presenti in Italia.

Il sì alla legge e' stato sofferto, ed anche osteggiato in maniera bipartisan

Tra gli astenuti il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Carlo Giovanardi, contrario a sanzioni che portano fino alla decadenza del CdA inadempiente.

Non hanno partecipato al voto, per dissenso sul concetto stesso di "quote" per le donne, Adriana Poli Bortone (Coesione Nazionale) i senatori radicali Emma Bonino, Donatella Poretti e Marco Perduca (eletti nelle liste del Pd), i senatori del Pdl Antonino Caruso e Piero Longo.

Votano, invece, "convintamente contro" i senatori del PdL Francesco Casoli e Andrea Pastore mentre, oltre a Giovanardi, si astengono i senatori del PdL Maurizio Castro, Luigi Compagna, Lucio Malan.



passate dal 25% al 42% del 2009. (e scusate se è poco! (fonte ANSA)

QUOTE ROSA: se necessario la UE é pronta a regole stabili per le aziende a partire dal 2012

"In un mondo ideale le imprese dovrebbero volontariamente" raggiungere l'obiettivo di avere più donne nei posti di comando, ma "siamo anche pronti, a partire dal 2012, se necessario, ad attuare la pressione delle regole". Lo hanno sottolineato in un loro intervento sull'International Herald Tribune, il presidente del Parlamento europeo, Jerzy Buzek, e la commissaria Ue alla Giustizia Viviane Reding che l'1 marzo ha voluto incontrare amministratori delegati e membri del consiglio d'amministrazione di dieci Paesi UE per discutere sul tema.

L'ultimo rapporto europeo sulla parità uomo-donna nei posti di direzione delle aziende indica che, in media, le donne rappresentano il 12% dei componenti nei consigli d'amministrazione delle più grandi imprese quotate in Borsa dell'Unione, ma solo il 3% sono amministratore delegato. Le cifre inoltre variano molto da un paese all'altro, passando dal 26% di donne nei consigli d'amministrazione di aziende svedesi o finlandesi al 2% di Malta. Molto bassa anche la percentuale in Italia, quartultima della lista Ue, dopo Portogallo e Grecia e prima solo di Cipro, Lussemburgo e Malta.

L'obiettivo dell'Unione è quello di arrivare, entro il 2015, ad almeno il 30% di donne quali componenti dei consigli d'amministrazione delle aziende per salire fino al 40% nel 2020. Già ora, secondo la Commissione europea, sono più numerose e donne rispetto agli uomini a conseguire un diploma di laurea (59% contro 41%), ma questo dato, così importante, non impedisce, poi, che siano superate dagli uomini nella carriera.

"Le quote rosa sono argomento controverso per diverse persone. Ma indubbiamente hanno raggiunto risultati nei Paesi dove sono state introdotte", e, allo scopo desideriamo evidenziare il coraggio della proposta della Norvegia che già dal lontano 2004 le donne al top sono



London - Uomini su tacchi a spillo

Le donne al comando delle imprese: il Fattore D

Dati CERVED 2009



Sono migliori i risultati per le imprese con un capo donna. Quando le donne nel Cda sono in maggioranza si riduce il rischio di default, e le imprese guidate da un capo donna si caratterizzano per una migliore capacità di generare profitti.

Lo sostiene quest'ultimo rapporto Cerved sulle imprese italiane, che parla di un vero e proprio Fattore D. Eppure le imprese in cui il potere è in mani femminili sono una rarità: i consigli d'amministrazione in cui le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini, o quelli costituiti da sole donne, rappresentano infatti un'esigua minoranza

nel panorama della maggiori società di capitale italiane.

Rispetto alle oltre 18 mila imprese tutte maschili, le società con un board prevalentemente costituito da donne sono solo 1.850, il 6,4% rispetto al complesso delle imprese con ricavi oltre i 10 milioni; di queste, sono solo 767 quelle in cui il Cda è tutto al femminile. Una quota consistente delle società considerate, il 21,4%, è tuttavia costituita da imprese con un solo amministratore, in cui non esiste un vero e proprio board che discute e decide le strategie aziendali.

Escludendo queste imprese dai conteggi, esistono solo 86 aziende (lo 0,4% del totale) con un Cda completamente femminile (complessivamente, le imprese in cui il board è a maggioranza femminile sono 1.169).

Le società con un Cda tutto maschile sono invece circa 13 mila (il 55%) e quelle dove le donne sono presenti in posizione di minoranza circa 7 mila (un terzo del totale).

In allegato il testo della ricerca effettuata dal CERVED



Le donne al comando delle imprese.pdf

Maria Fernandez de la Vega e la Ley Orgánica para la Igualdad



Maria Fernandez de la Vega, è stata ospitata a Roma ad un convegno organizzato da Pari o Dispare. Questa politica intelligente e forte ha spiegato il funzionamento della "**Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**", votata nel 2007 e fortemente voluta da lei, al tempo prima Vice Presidente donna ed oggi Consigliera di Stato.

Questa legge quadro ha introdotto una serie organica di provvedimenti che interessano l'ambito politico, economico e culturale della Spagna e ne ha migliorato in modo effettivo e sostanziale la condizione di vita delle donne. L'obiettivo principale della legge è stato quello di attuare il principio di uguaglianza di trattamento e l'eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle donne.

La legge prevede il principio di "**presenza equilibrata**" di entrambi i generi nelle nomine pubbliche, stabilendo il limite del 60% di candidati di uno stesso sesso nelle

liste elettorali (art. 16); l'introduzione di un sistema dettagliato di **statistiche di genere** che studino ex ante l'impatto di genere di ogni legge, compresa la finanziaria (art. 20); la valorizzazione delle **donne in posti di responsabilità direttiva** e professionale nella Rte - la rai spagnola (art. 37); l'assegnazione di un "**bollino**" **specifico per le aziende** impegnate a favorire una presenza equilibrata negli organismi direttivi (art. 50); il **permesso di paternità**, separato da quello materno, che parte da 13 giorni ed arriverà a 4 mesi entro il 2013.

Secondo la de la Vega l'unico modo per cambiare la situazione di discriminazione in cui versano le donne oggi è quello di agire congiuntamente, unendo il movimento accademico, politico, sociale, affinché si muovano nella stessa direzione. E' necessario che le donne d'Europa si uniscano e lottino insieme, insieme anche agli uomini sensibili al tema, per raggiungere la parità effettiva, perché **il 21esimo secolo sarà il secolo delle donne.**

Emma Bonino, Vice Presidente del Senato e Presidente onoraria dell'associazione Pari o Dispare, ha aperto l'incontro sostenendo che: "serve leadership per girare pagina. Da diversi anni siamo bloccate a causa dell'organizzazione sociale che appalta alle famiglie (in realtà alla sua parte femminile) le attività di welfare, di assistenza di bambini e anziani... Quella che dobbiamo combattere è una **battaglia sul piano politico, culturale e d'identità**".

OBIETTIVO: EMPOWERMENT DELLE DONNE IN ITALIA



Ancora nel 2011, l'empowerment, ovvero la piena e convinta assunzione di responsabilità delle donne nella società italiana è un traguardo non raggiunto

Per arrivare all'obiettivo empowerment o almeno arrivare a dati significativi si dovrebbe:

- fare rete in modo trasversale e bi-partisan;
- studiare un pacchetto di misure che vadano a toccare insieme vari campi, quali CULTURA, LAVORO, POLITICA al fine di migliorare la vita delle donne italiane, il loro inserimento nel mondo del lavoro, la loro capacità di crescita e di affermazione ai vertici, sia economici che politici;
- sensibilizzare l'opinione pubblica in modo continuo con eventi mediatici spot;

ALCUNI DATI:

Il Global Gender World Report 2010 del World Economic Forum dimostra che l'Italia è scesa dal 72° al 74° posto in materia di pari opportunità tra uomini e donne.

In Italia -dati ISTAT del 2009- per gli uomini il tasso di occupazione si colloca al 69%, per le donne il tasso si colloca al 46,1% (sceso a causa della crisi dal 47,2% del 2008), dato che dista quasi 12 punti da

quello europeo. La bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è un fenomeno concentrato soprattutto nelle regioni del Sud, dove lavora solo il 30,8% delle donne.

In Italia solo il 6,8% dei Consigli di Amministrazione delle società quotate è composto da donne.

In Italia le donne, a parità di posizione professionale, percepiscono un salario inferiore a quello degli uomini. La differenza di salario è del 4,9%.

L'Italia spende solo l'1,4% del Pil per sostenere la famiglia e la maternità. In Europa la spesa media è del 2% (Francia 2,5%, Germania 2,8%, Svezia 3%).

In Italia il 52% dei votanti è donna, solo il 19,9% dei Parlamentari eletti è donna.

PROPOSTE DI MISURE DA PROMUOVERE E SOSTENERE ATTIVAMENTE:

Progetto di mentoring che preveda lezioni frontali nelle scuole, primarie e secondarie, dia parte di Testimonial donne (imprenditrici, professioniste, politiche..) che possano dare un esempio di carriera e di vita alle giovani generazioni.

Osservatorio contro gli stereotipi di genere nei media, affinché il corpo delle donne non venga usato in modo degradante o volgare in pubblicità, film, trasmissioni... etc...

Prevedere una sorta di carta dell'orario di lavoro orientato sulla famiglia, diciamo la giusta applicazione reale nei contratti dell'avviso comune firmato da poco tra il Ministero del Lavoro con tutte le parti sociali che preveda ma che poi applichi una forte flessibilità nel lavoro durante determinati periodi, in particolare nei primi 3 anni di vita del bambino, prendendo ad esempio il lavoro della Germania. (lavoro part-time, lavoro a distanza tramite nuove

tecnologie, sostenibilità del percorso professionale anche con periodi di discontinuità, formazione continua..).

Con il "tesoretto" legato all'equiparazione dell'età pensionabile per uomini e donne - stimato in 3 miliardi 750 milioni in dieci anni - adeguare i servizi di cura per bambini e anziani agli standard europei. Attuare un serio potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia, finanziandone di pubblici e aggiungendo a tali servizi anche di nidi aziendali e privati con modello educativo certificato.

Legge sull'equità salariale, come l'Equal Pay Act del 1963 che sancì il divieto alla discriminazione che vedeva le donne guadagnare meno degli uomini, a parità di lavoro, abilità, impegno e responsabilità. La Legge dovrà rendere più incisivo il Decreto legislativo del 25 Gennaio 2010 in attuazione della direttiva europea 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Promozione a tutti i livelli di accesso al lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, di regole trasparenti e meritocratiche. Laddove il merito è riconosciuto le donne si affermano senza problemi.

Legge sulle quote di genere nei Cda delle società quotate ed estenderla, nel giro di 5 anni, anche a quelle non quotate.

Sistema di incentivi fiscali per le aziende che assumono donne e che attuano buone pratiche di flessibilità e di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita.

Detrazioni fiscali significative per babysitter, domestiche e badanti.

Quote di genere alternate nei primi 8 posti di ogni lista, nelle liste elettorali di tutti i partiti per i prossimi 10 anni (un uomo/una donna alternati anche come capolista nelle varie liste).

Equilibrio di genere (un genere non deve superare il 60%) obbligatorio all'interno del Consiglio dei Ministri, delle Giunte provinciali, comunali e regionali, pena la non validità.

DONNE E VIOLENZA

8 MARZO: nel 2010 sono state 127 le donne uccise in Italia: il 6,7% in più rispetto all'anno precedente.

È quanto emerge dalla ricerca "Il costo di essere donna. Indagine sul femicidio in Italia", curata dalla Casa delle donne di Bologna, che indaga il fenomeno delle uccisioni legate alla violenza di genere.

Se si considera la crescita ininterrotta di questo tipo di eventi dal 2005 ad oggi i dati emersi dalla ricerca, sono allarmanti.

La maggior parte delle vittime sono donne italiane (78%), così come la maggior parte degli uomini che le hanno uccise (79%).

Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di mariti (22%), compagni, conviventi (9%) o ex (23%), ma anche figli (11%) e padri (2%); uomini con i quali le donne avevano una relazione molto stretta.

I motivi che hanno armato le loro mani apparentemente sembrano i più svariati.

Spiccano un'incapacità di accettare le separazioni (19%), gelosie (10%) e conflittualità (12%), ma i delitti hanno, come sostrato culturale, "il pensare la donna quale oggetto di proprietà, privandola violentemente di uno spazio decisionale, individuale ed attivo".

E "contrariamente a quanto i mezzi giornalistici spesso facciano trapelare - rileva la ricerca - il femicidio non è il frutto di un'azione improvvisa ed imprevedibile, bensì l'epilogo di un crescendo di violenza, a senso unico".

Questi dati, per quanto sottostimati (si tratta infatti di una indagine solo sulla stampa nazionale e non dà conto delle molte donne scomparse, dei ritrovamenti di donne senza nome o dei casi non ancora risolti a livello processuale), confermano che "la violenza intrafamiliare è una altissima causa di morte: ma essa deve esser considerata solo l'apice di altre violenze subite e taciute, spesso per moltissimi anni". (Fonte ANSA).



Importante sentenza della Corte di Giustizia Europea contro le discriminazioni attuate dalle compagnie assicurative

La Corte Europea ha dichiarato illegale l'applicazione di tariffe differenziate ai clienti delle compagnie assicurative in base al loro sesso

Quella di oggi è una "giornata storica" per la parità dei diritti tra uomini e donne nell'Ue: ha dichiarato la commissaria europea per i Diritti umani Viviane Reding al momento della sentenza con la quale la Corte di giustizia dell'Unione ha sancito il divieto di discriminare, attraverso tariffe differenziate, i clienti delle compagnie assicurative in base al loro sesso. Secondo Viviane Reding, la decisione della Corte "colpirà pesantemente" il settore assicurativo poiché in tutti i Paesi dell'Unione attualmente vengono applicati premi diversi a uomini e donne per le polizze vita. Anche se in molti casi e in altri settori le compagnie hanno già cominciato ad applicare tariffe unisex..



Con il loro pronunciamento, per la commissaria Reding i giudici europei del Lussemburgo hanno stabilito in maniera **inequivocabile** che "nessuna legislazione comunitaria può essere adottata se risulta essere in conflitto con i diritti e i principi" sanciti nella Carta dei diritti fondamentali.



Proroga del congedo per maternità, parere medico della ASL e provvedimento di interdizione dal lavoro. Nota Ministero lavoro

Nota del Patronato Ital-Uil

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la nota del 16 marzo 2011, fornisce alcune precisazioni in merito alla proroga del congedo per maternità, al parere medico della Asl ed al provvedimento di interdizione emanato dalle Direzioni provinciali del lavoro (DPL), come disciplinati dal D.Lgs. 151/01 "tutela della maternità e paternità".

Il quesito in esame, proposto dalla DPL di Perugia, riguarda il caso di una cooperativa sociale che aveva richiesto un parere alla Asl in merito alla proroga del congedo di maternità post-partum per le proprie lavoratrici che svolgono un lavoro a contatto con soggetti affetti da grave disabilità psico-fisica, tenuto conto che l'Allegato A al decreto legislativo n. 151/2001, contenente l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri li prevede espressamente alla lettera L), prescrivendone l'astensione dal lavoro durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto.

La Asl si è pronunciata in senso negativo al prolungamento dell'astensione dopo il parto.

Il Ministero evidenzia come, sebbene nel caso in questione le lavoratrici non siano dipendenti di una vera e propria struttura ospedaliera, ciò non le escluda dalla tutela prevista, quando siano esposte agli stessi rischi che la legge vieta. Afferma tuttavia che **l'accertamento medico effettuato dalla ASL, costituendo un giudizio di carattere tecnico, è senz'altro vincolante per la DPL** ai fini dell'adozione del relativo provvedimento di interdizione dal lavoro anticipata o posticipata.

Continua la nota - con una opportuna osservazione - che *"la mancanza di indicazioni dettagliate (c.d. "linee guida") a livello regionale o provinciale, in merito alla classificazione dei rischi e pericoli per la salute e la sicurezza delle donne gestanti e durante il periodo di allattamento, può comportare una disparità di trattamento rispetto alle lavoratrici che invece risiedono e lavorano in regioni o province che hanno come riferimento le suddette linee guida. Ciò non toglie, però, che sia necessario applicare le disposizioni di legge senza troppe "rigidità" dal punto di vista formale, atteso che si tratta di norme poste a tutela della salute e della sicurezza della donna e del bambino"*.

Ancora molto da fare, non solo riguardo l'adozione di linee guida, ma anche ai fini di fornire una corretta informazione alle lavoratrici che devono conoscere i propri diritti durante la gravidanza e dopo il parto per essere in grado di esercitarli.

Si rimanda per gli ulteriori chiarimenti alla lettura della nota.

In allegato la circolare del Ministero del Lavoro, sezione V sulla proroga del congedi di maternità



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale della Tutela delle
Condizioni di Lavoro

Div. V

Prot. 15/V/0006165/14.01.05.01

Del 16/03/2011

Direzione Provinciale del Lavoro

Via Palermo, 106

06129 Perugia

Rif. n. 7201 del 07.03.2011

Oggetto: proroga del congedo per maternità – parere medico della ASL e provvedimento di interdizione emanato dalle DPL.

In merito alla questione posta all'attenzione della scrivente con la nota in riferimento, si rappresenta quanto segue.

L'astensione anticipata e prorogata per maternità ai sensi degli articoli 6 e 7 del decreto legislativo n. 151/2001 è dettagliatamente disciplinata dall'art. 17, commi 2, 3 e 4 del medesimo decreto. In particolare, il comma 2 contempla i casi in cui il provvedimento di astensione dal lavoro debba essere adottato da parte della competente DPL "sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale". Essi sono: a) il caso di *gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*; b) il caso in cui *le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino*; c) il caso in cui *la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12*.

Il successivo comma 3 chiarisce che, nei casi di astensione anticipata per complicanze della gravidanza, l'astensione è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro "secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto".

Il comma 4 del citato art. 17 specifica, infine, che "l'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima".

Ciò premesso, si rileva come – nelle ipotesi di cui alle predette lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 17 – il servizio ispettivo del Ministero, nel disporre l'astensione anticipata e/o prorogata dal lavoro, possa anche prescindere dall'acquisizione di un parere medico (che, nel caso fosse richiesto, dovrebbe comunque provenire dalla ASL) e procedere all'emanazione del relativo provvedimento di interdizione sulla base dei risultati **della**



Via libera della Camera all'istituzione del Garante nazionale per l'Infanzia e l'Adolescenza.

La camera ha approvato, con decisione bypartisan, la nascita della figura del "Garante Nazionale per l'infanzia e l'adolescenza". Il provvedimento deve ora passare al vaglio del Senato ma i presupposti fanno ben sperare per una approvazione definitiva.

La nascita della figura del garante da attuazione all'art. 31 della Costituzione e a una serie di convenzioni e atti internazionali, fra cui la convenzione sui diritti del fanciullo di New York e quella europea sull'esercizio dei diritti del fanciullo. In arrivo anche in Italia il Garante per l'Infanzia già presente in paesi come Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Norvegia, Portogallo, Spagna e Svezia. Oggi la Camera ha detto il primo sì al ddl che lo istituisce e che parte da un testo base del governo presentato nel 2008. La nascita della figura del Garante da attuazione all'articolo 31 della Costituzione nonché ad una serie di convenzioni ed atti internazionali, fra cui la Convenzione sui diritti del fanciullo di New York e quella europea sull'esercizio dei diritti del fanciullo.

Il ddl istituisce l'Autorità

Si tratta di un organo monocratico che viene scelto dai presidenti della Camera e del Senato, dura in carica quattro anni e il suo mandato è rinnovabile una sola volta. Al Garante sono assegnate una serie di funzioni di promozione, collaborazione, garanzia, oltre a competenze consultive. Può anche esprimere pareri sui disegni di legge e sugli atti normativi del Governo in tema di tutela dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, promuovere sinergie con la Commissione parlamentare per l'infanzia e l'adolescenza. Dovrà presentare alle Camere ogni anno - entro il 30 aprile - una relazione sull'attività svolta. È stata anche istituita la Conferenza nazionale per la garanzia dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, presieduta dall'Autorità e composta dai garanti regionali o da figure analoghe, ove istituite, per promuovere l'adozione di linee d'azione comuni ed individuare forme per un costante scambio di dati e di informazioni. Per il ministro per le Pari opportunità, Mara Carfagna, «un risultato storico, un passo avanti nella difesa dei diritti dei più deboli, dei minori». Per la relatrice Annagrazia Calabria (Pdl) «l'istituzione a livello nazionale di un'Autorità indipendente per l'infanzia e l'Adolescenza con l'importante ruolo di far crescere la consapevolezza, negli adulti e nei minori stessi, che i bambini sono soggetti titolari di diritti, sottolinea il concetto che sono loro la principale ricchezza della Società e quindi non solo debbono essere amati, ma anche tutelati, aiutati e rispettati, poiché sono loro il metro con cui si misura la civiltà di un Paese».

Nel testo è passato anche un emendamento dell'opposizione che prevede che il garante avrà tra le sue competenze quella di segnalare, in caso di emergenza, alle autorità giudiziarie competenti la presenza di minori in stato di abbandono al fine di una loro presa in

carico. Il Garante potrà richiedere informazioni rilevanti ai fini della tutela dei minori, alle amministrazioni e ai soggetti pubblici nonché ad enti privati - nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy - oltre ad accedere ed effettuare visite nelle strutture pubbliche e negli enti privati ove siano presenti minori. L'autorità, alle cui spese provvederà la Presidenza del Consiglio, ha anche la facoltà di chiedere l'accesso ad archivi o banche dati, ai soggetti e per le finalità indicate.



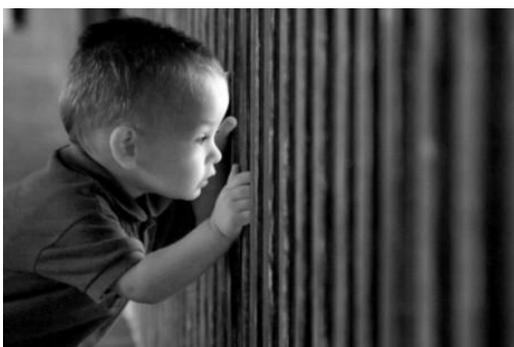
La prima proposta di istituire il garante per l'infanzia risale al 1996 «quando Livia Turco, da ministro per la Solidarietà sociale insieme a Carlo Alfredo Moro, indimenticabile giudice minorile e con la collaborazione della commissione per l'infanzia, propose l'istituzione del garante all'interno di una corpora politica per l'infanzia».

FUNZIONI - Il Garante può proporre l'adozione di iniziative per assicurare la tutela dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza con particolare riferimento al diritto alla famiglia, all'educazione, all'istruzione, alla salute. Ha poi la competenza di esprimere osservazioni sull'individuazione dei livelli essenziali delle prestazioni che riguardano i diritti civili e sociali relativi all'infanzia e all'adolescenza. Vigila sul rispetto dei diritti dell'infanzia. Promuove studi e ricerche sui settori di sua competenza. Inoltre segnala alla procura della Repubblica presso il tribunale per i minorenni situazioni di disagio di minori, e alla procura della Repubblica competente abusi che abbiano rilevanza penale o per i quali possano essere adottate iniziative di competenza della procura medesima

LA NOMINA - L'Autorità garante è organo monocratico ed è scelta tra persone "di notoria indipendenza, di indiscussa moralità e di specifiche e comprovate professionalità, competenza ed esperienza nel campo dei diritti dei minori", con determinazione adottata d'intesa dai Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Il Garante dura in carica 4 anni e il suo mandato è rinnovabile una sola volta. La sua sede è a Roma.

LE SEGNALAZIONI - Chiunque può rivolgersi all'Autorità garante anche attraverso il numero telefonico di emergenza gratuito 114, ovvero attraverso altri numeri telefonici di pubblica utilità gratuiti, per la segnalazione di violazioni ovvero di situazioni di rischio di violazione dei diritti dei minori.

I FONDI - Per l'istituzione degli uffici competenti ci sono 750.000 euro per l'anno 2011 e 1.500.000 a decorrere dall'anno 2012. Il Garante potrà guadagnare al massimo 200mila euro all'anno.



Madri detenute: approvate le Modifiche al codice di procedura penale e alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e altre disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori

Il 30 marzo 2011 è stato approvato in via definitiva al Senato il ddl recante "Modifiche al codice di procedura penale e alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e altre disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori".

La legge, non ancora pubblicata in Gazzetta Ufficiale, prevede che dal 1° gennaio 2014 le madri detenute con figli minori di sei anni, "...a meno che non sussistano esigenze cautelari di eccezionale rilevanza ..." possano

trascorrere il periodo di detenzione presso case-famiglia o agli arresti domiciliari.

Ci auguriamo che questo primo importante risultato, che riconosce prima di ogni altra cosa il diritto dei bambini di nascere e crescere liberi, sia seguito da uno sforzo altrettanto importante nell'individuare e attrezzare spazi idonei ad ospitare le case famiglia, sperando che la copertura economica sia adeguata per i lavori necessari affinché le strutture di accoglienza abbiano requisiti rispondenti alle necessità e esigenze dei bambini che oggi sono costretti a vivere in istituti penitenziari sovraffollati senza aver commesso nessun reato.

E' nostro intento seguire attivamente la vicenda, monitorandone gli sviluppi fino alla entrata in vigore della legge.

(B.C).



DISEGNO DI LEGGE N. 2568

d'iniziativa dei deputati

BRUGGER e ZELLER (52); BERNARDINI, BELTRANDI, FARINA COSCIONI, MECACCI, Maurizio TURCO, ZAMPARUTTI, ANGELI, ARGENTIN, BERRETTA, BOFFA, BOSSA, BUCCHINO, BURTONE, Marco CARRA, CAUSI, CERA, COMMERCIO, CONCIA, CUPERLO, D'IPPOLITO VITALE, DUILIO, ESPOSITO, Gianni FARINA, Renato FARINA, FASSINO, FERRARI, FIANO, FOGLIARDI, FONTANELLI, FRASSINETTI, FRONER, GARAVINI, GATTI, GHIZZONI, GINEFRA, GIOVANELLI, GNECCHI, GOISIS, LEHNER, LENZI, MANTINI, MARAN, MELANDRI, MIGLIOLI, MOGHERINI REBESANI, MOSCA, MUSSOLINI, NANNICINI, OLIVERIO, PIZZETTI, POMPILI, RAMPI, ROSATO, SIRAGUSA, TEMPESTINI, TIDEI, TORRISI, TOUADI, VANNUCCI, VELO e VICO (1814); FERRANTI, CAPANO, SAMPERI, MELIS, TENAGLIA, AMICI, TIDEI e CAVALLARO (2011)

approvato dalla Camera dei deputati il 16 febbraio 2011 in un testo risultante dall'unificazione dei disegni di legge (V. Stampati Camera nn. 52, 1814 e 2011)

Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza il 18 febbraio 2011

Modifiche al codice di procedura penale e alla legge 26 luglio 1975, n. 354, e altre disposizioni a tutela del rapporto tra detenute madri e figli minori

Art. 1.

(Misure cautelari)

1. Il comma 4 dell'articolo 275 del codice di procedura penale è sostituito dal seguente:

«4. Quando imputati siano donna incinta o madre di prole di età non superiore a sei anni con lei convivente, ovvero padre, qualora la madre sia deceduta o assolutamente impossibilitata a dare assistenza alla prole, non può essere disposta né mantenuta la custodia cautelare in carcere, salvo che sussistano esigenze cautelari di eccezionale rilevanza. Non può essere disposta la custodia cautelare in carcere, salvo che sussistano esigenze cautelari di eccezionale rilevanza, quando imputato sia persona che ha superato l'età di settanta anni».

2. Al comma 1 dell'articolo 284 del codice di

procedura penale sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «ovvero, ove istituita, da una casa famiglia protetta».

3. Dopo l'articolo 285 del codice di procedura penale è inserito il seguente:

«Art. 285-bis. – *(Custodia cautelare in istituto a custodia attenuata per detenute madri)*. – 1. Nelle ipotesi di cui all'articolo 275, comma 4, se la persona da sottoporre a custodia cautelare sia donna incinta o

madre di prole di età non superiore a sei anni, ovvero padre, qualora la madre sia deceduta o assolutamente impossibilitata a dare assistenza alla prole, il giudice può disporre la custodia presso un istituto a custodia attenuata per detenute madri, ove le esigenze cautelari di eccezionale rilevanza lo consentano».

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a far data dalla completa attuazione del piano straordinario penitenziario, e comunque a decorrere dal 1° gennaio 2014, fatta salva la possibilità di utilizzare i posti già disponibili a legislazione vigente presso gli istituti a custodia attenuata.

Art. 2.

(Visite al minore infermo)

1. Dopo l'articolo 21-bis della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, è inserito il seguente:

«Art. 21-ter. – *(Visite al minore infermo)*. –

1. In caso di imminente pericolo di vita o di gravi condizioni di salute del figlio minore, anche non convivente, la madre condannata, imputata o internata, ovvero il padre che versi nelle stesse condizioni della madre, sono autorizzati, con provvedimento del magistrato di sorveglianza o, in caso di assoluta urgenza, del direttore dell'istituto, a recarsi, con le cautele previste dal regolamento, a visitare l'infermo. In caso di

ricovero ospedaliero, le modalità della visita sono disposte tenendo conto della durata del ricovero e del decorso della patologia.

2. La condannata, l'imputata o l'internata madre di un bambino di età inferiore a dieci anni, anche se con lei non convivente, ovvero il padre condannato, imputato o internato, qualora la madre sia deceduta o assolutamente impossibilitata a dare assistenza alla prole, sono autorizzati, con provvedimento da rilasciarsi da parte del giudice competente non oltre le ventiquattro ore precedenti alla data della visita e con le modalità operative dallo stesso stabilite, ad assistere il figlio durante le visite specialistiche, relative a gravi condizioni di salute».

Art. 3.

(Detenzione domiciliare)

1. All'alinea del comma 1 dell'articolo 47-ter della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni, dopo le parole: «o accoglienza» sono inserite le seguenti: «ovvero, nell'ipotesi di cui alla lettera a), in case famiglia protette».

2. All'articolo 47-quinquies della legge 26 luglio 1975, n. 354, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, secondo le modalità di cui al comma 1-bis»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Salvo che nei confronti delle madri condannate per taluno dei delitti indicati nell'articolo 4-bis, l'espiazione di almeno un terzo della pena o di almeno quindici anni, prevista dal comma 1 del presente articolo, può avvenire presso un istituto a custodia attenuata per detenute madri ovvero, se non sussiste un concreto pericolo di commissione di ulteriori delitti o di fuga, nella propria abitazione, o in

altro luogo di privata dimora, ovvero in luogo di cura, assistenza o accoglienza, al fine di provvedere alla cura e all'assistenza dei figli. In caso di impossibilità di espiare la pena nella propria abitazione o in altro luogo di privata dimora, la stessa può essere espiata nelle case famiglia protette, ove istituite».

Art. 4.

(Individuazione delle case famiglia protette)

1. Con decreto del Ministro della giustizia, da adottare, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, d'intesa con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono determinate le caratteristiche tipologiche delle case famiglia protette previste dall'articolo 284 del codice di procedura penale e dagli articoli 47-ter e 47-quinquies della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati, rispettivamente, dagli articoli 1, comma 2, e 3 della presente legge.

2. Il Ministro della giustizia, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, può stipulare con gli enti locali convenzioni volte ad individuare le strutture idonee ad essere utilizzate come case famiglia protette.

Art. 5.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dalla realizzazione di istituti di custodia attenuata di cui all'articolo 285-bis del codice di procedura penale, introdotto dall'articolo 1, comma 3, della presente legge, pari a 11,7 milioni di euro, si provvede a valere sulle disponibilità di cui all'articolo 2, comma 219, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, compatibilmente con gli effetti stimati in termini di indebitamento netto.

DAI TERRITORI

LAZIO



50 Negozi a Roma aprono spazi per l'allattamento

Sono circa 50 gli esercizi commerciali della zona San Giovanni Appia di Roma che hanno concesso un loro spazio per consentire alle mamme lontane dall'abitazione di

allattare il proprio bambino in libertà, sicurezza e rispetto della privacy.

Gli esercenti di questi negozi hanno aderito all'iniziativa dell'Associazione "il Melograno" che da sempre progetta iniziative a favore della genitorialità e delle famiglie con la creazione di reti di solidarietà a supporto di necessità che il Welfare di Stato non riesce a sopperire.

L'apertura di questi "spazi" tende a ricreare in una città sempre più caotica, con tempi certamente non family friendly, una cultura della solidarietà e della condivisione, persa con il tempo, con l'obiettivo di "umanizzare" e ricomprendere nelle attività correnti della propria quotidianità azioni, abitudini, tradizioni che fanno bene agli individui e, perciò, producono un positivo cambiamento del benessere sociale.

LAZIO

CONSULTORI:

50.000 firme contro la legge Tarzia. Continua l'azione della UIL di Roma e Lazio

“Le donne dell'Assemblea permanente contro la proposta di legge Tarzia sui consultori riconquistano il diritto alle audizioni presso la commissione Lavoro e Politiche sociali”. Lo dice in una nota Rosella Giangrazi, segretaria regionale e responsabile del coordinamento Pari opportunità della Uil Roma e Lazio.

"Esprimiamo soddisfazione, come donne della Uil di Roma e Lazio, per il risultato ottenuto ieri durante il sit-in che con lo slogan 'siamo in-audite' ha rivendicato e ottenuto, insieme alle altre donne dell'Assemblea permanente, il diritto previsto dai regolamenti regionali a essere audita dalla commissione preposta all'esame della proposta di legge Tarzia di riforma dei consultori. E' stato ottenuto-precisa- non solo un importante risultato da parte delle donne, ma anche fatto valere il principio di legittimità che impone

alle amministrazioni pubbliche il rispetto delle regole, fondamento di ogni democrazia".

Secondo quanto spiega Giangrazi, "il presidente della commissione, Maurizio Perazzolo, grazie anche all'impegno profuso dal vicepresidente Tonino D'Annibale e dai Consiglieri di opposizione della commissione, si e' formalmente impegnato nei confronti dell'Assemblea permanente delle donne a riaprire il percorso delle audizioni alle associazioni 'inaudite' (circa 60).

In questi giorni l'Assemblea delle donne e' impegnata nell'organizzazione del prossimo, importante evento previsto per il 14 aprile, giorno in cui le donne della Uil di Roma e del Lazio - componente attiva dell'Assemblea - consegneranno alla presidente Polverini le prime 50.000 firme contro la proposta Tarzia, di stampo ideologico e oscurantista e pertanto inaccettabile". (DIRE)

SICILIA

Varato in Sicilia il “Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”

Con decreto del 12 maggio 2009 il **Ministro delle Pari Opportunità** ha stanziato la somma di **40 milioni di euro** per finanziare un sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In attuazione dell’intesa del 29 aprile 2010 relativa ai criteri di ripartizione delle risorse, è stata assegnata alla **Sicilia**, firmataria della prevista convenzione il 17 dicembre 2010, la somma di **euro 3.028.956**.

Il 2 novembre 2010 la **Regione Siciliana**, Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro ha inviato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità un “Programma attuativo degli interventi”, specificandone – nella nota prot. 34504 – la natura di **programma di massima**, relativo alla sperimentazione di un sistema di conciliazione tra lavoro e vita privata nella Regione siciliana.

Nel 2009 l’indice di occupazione femminile (29,1% Istat) colloca la Sicilia al penultimo posto in Italia, seguita dalla sola Campania. Allarmante il tasso di inattività femminile che aumenta dal 2007 al 2009 attestandosi al 65,1% (dal 64,8%), per effetto dello “scoraggiamento”

E’ noto che la sostanziale esclusione delle donne siciliane dal mercato del lavoro dipende anche dalla difficoltà di fronteggiare i problemi di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare in assenza di strutture, pubbliche o private, di servizio alla famiglia, sia per quanto riguarda l’infanzia (asili nido, mense scolastiche, doposcuola/ludoteche) che per quanto riguarda l’assistenza ad anziani e disabili.

E’ difficile per le giovani donne trovare un’occupazione, è difficile per le lavoratrici madri mantenere il proprio lavoro.

Le politiche di conciliazione, sia in termini di modalità organizzative del lavoro innovative e flessibili (part time, flessibilità orarie, telelavoro, sostegno per i periodi di maternità/puerperio) sia in termini di offerta di servizi a supporto dei compiti di cura, sono indispensabili per migliorare la condizione di “occupabilità” delle donne siciliane.

Considerato questo quadro, riteniamo, che il **programma di massima** predisposto dall’Assessorato Regionale della Famiglia, presenti **diverse criticità** soprattutto riguardo al rischio che gran parte della **somma messa a disposizione del Ministero sia spesa in modo non efficace e dispersivo, a causa dei troppi intermediari, della frammentazione degli interventi e di un inutile appesantimento di passaggi burocratici** dei quali non si intravede alcuna efficacia ai fini dell’obiettivo, che è la conciliazione e l’occupabilità delle donne siciliane.

Ci sembra quantomeno controverso che, secondo quanto leggiamo nel programma di massima “la realizzazione dell’intervento

richiede....la creazione di Nuclei specifici presso i Cpi e i Comuni.....l'implementazione della rete di soggetti pubblici e privati.....occorre realizzare attività di accoglienza, formazione, counseling, accreditamento....”

La concentrazione e la razionalizzazione della spesa, necessaria in tempi di crisi e di riduzione consistente delle risorse a disposizione dei bilanci pubblici, richiedono, a nostro avviso, interventi più diretti, meno dispersivi, non gravati da intermediazioni che – è esperienza già vissuta - assorbono e disperdono in mille rivoli fondi che potrebbero essere impiegati più efficacemente ed in modo trasparente.

Si potrebbe costituire un “Fondo regionale per la conciliazione” per:

- finanziare, ad esempio, esperimenti di flessibilità

aziendale, di part time finalizzato alla cura, di strumenti di supporto per le donne in maternità puerperio e/o sostituzione di donne assenti per maternità, modelli innovativi di lavoro (telelavoro, job sharing), ovvero progetti di welfare aziendale (nidi, buoni conciliazione etc)

- favorire con idonei progetti di sostegno l'autoimpiego delle donne (microimpresa femminile)
- Contributi ai Comuni per impieghi stagionali di assistenti di asili nido evitando lo sperpero dell'appalto alle Cooperative di servizi.

Sarebbero le stesse realtà produttive, direttamente e sostenute da accordi sindacali, e le stesse donne a usufruire delle somme, massimizzando la resa dei fondi ed invertendo la rotta rispetto ad una consuetudine difficile da abbandonare dell'intermediazione politico burocratica.

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA
**Assessorato Regionale della
Famiglia,
delle Politiche Sociali e del Lavoro**
Dipartimento Regionale Lavoro
IL DIRIGENTE GENERALE
La Segreteria

Prot. n° 34504 /Segr Dir

Palermo, R 2/11/2010

OGGETTO: Programma attuativo degli interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DPO 0015185 A-2.34.3.1
del 02/11/2010



5178171

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità
Largo Chigi 19
00187 Roma

In riferimento all'intesa tra il Governo, le Regioni, le Province Autonome e gli Enti locali, sancita il 29 aprile 2010 ai sensi dell'art.8, comma 6 della legge 5 giugno 2003 n.131, si trasmette il programma attuativo di massima degli interventi relativi alla sperimentazione di un sistema di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata nella Regione Siciliana, come previsto dal Decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 12 maggio 2009, lettera a).

L'allegato programma sostituisce quelli precedentemente inviati dallo scrivente Assessorato che sono stati unificati nell'allegato programma che prevede interventi per una somma complessiva di € 3.028.956 , così come da ripartizione delle risorse impegnate per la Regione Siciliana nell'ambito del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" - istituito dall'art. 19, c. 3, d.l. n. 223 del 2006 (conv. dalla l. n. 248 del 2006) attraverso il Decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 12 maggio 2009, art.1, lettera a).

Il Dirigente Generale

(A. Russo)

Dipartimento Regionale del Lavoro
Dirigente Generale Dott.ssa Alessandra Russo
Via Imperatore Federico, 70 Palermo
Tel 091/7078432 - fax 091/6373569

e-mail: arusso@regione.sicilia.it, dirigentegen.lavoro@regione.sicilia.it

CURIOSITA' AL FEMMINILE

Quando anche nelle piante il genere crea problemi all'uomo (e alla donna) storia di un "pregiudizio scientifico"

Di *Beti Piotto Dipartimento Difesa della natura, Servizio Tutela della biodiversità ISPRA Ambiente*

Il titolo è piuttosto polemico in quanto l'uomo di cui si parla è, in realtà, la specie *Homo sapiens sapiens* (che comprende, come noto, maschi e femmine...). Si ricorre a volte a *mezzucci* per attirare l'attenzione su campi inconsueti dell'interazione tra generi, nello specifico quando le femmine appartengono a una specie diversa.

Facciamo un rapido ripasso di botanica semplificata. Molte piante (pensiamo ai fiori d'arancio) hanno gli organi della riproduzione nello stesso fiore: la componente maschile è rappresentata dagli stami che maturano producendo polline (cellule che feconderanno gli ovuli i quali, maturando, si trasformeranno in semi) e la componente femminile costituita dall'ovario con i suoi ovuli. Un fiore così formato si chiama ermafrodito, ma non è detto che il polline fecondi gli ovuli dello stesso fiore perché ci sono in natura molti meccanismi chimici e fisiologici che possono invece favorire la fecondazione incrociata (che spesso migliora l'efficienza riproduttiva). D'altra parte, in molte specie i fiori sono solo maschili (producono solo polline) o solo femminili (producono solo ovuli nei loro ovari). Talvolta l'aspetto dei fiori femminili è molto diverso dai fiori maschili. Si pensi al fiore maschile del nocciolo: un grappolo giallastro cilindrico, lungo, stretto e pensile che man mano si allunga fino a 10-15cm e disperde polline, mentre il fiore femminile è piccolissimo e per niente appariscente se non per un minuscolo

ciuffetto di color rosso vivo. Nel nocciolo, come nei cedri, nei cipressi, nei pini, nei larici, negli ontani, nelle betulle, fiori femminili e fiori maschili sono portati dallo stesso individuo in luoghi diversi della chioma (sono queste le piante monoiche). In altre specie (dette dioiche) ci sono individui che portano solo fiori femminili (piante femmina) ed individui che portano solo fiori maschili (piante maschio).

Sembra fatto a posta ma capita che a volte le piante femmine provochino disagio mentre i maschi della stessa specie siano *venerati*. Vediamo due esempi che conosciamo bene. Il *Ginkgo biloba* è un bell'albero amatissimo dai botanici (e non) perché è rimasto molto indietro nell'evoluzione ed è perciò considerato una rarità, un fossile vivente. Un esemplare di ginkgo, ancora esistente, è sopravvissuto alle radiazioni prodotte dalla bomba atomica caduta sulla città di Hiroshima, il ginkgo è il simbolo della città di Tokyo, il suo impiego in medicina apre speranze per la cura dell'Alzheimer. Nonostante tutti questi connotati positivi le femmine di ginkgo non sono in generale gradite e quindi evitate nelle alberature e nei giardini perché producono un frutto (botanicamente non è un frutto ma l'involucro carnoso del seme) con odore forte e sgradevole perché contiene elevate quantità di acido butirrico. I vivaisti, perciò, quando arriva la maturità sessuale e possono identificare il sesso, scartano le femmine e vendono quasi esclusivamente individui maschi oppure propagano vegetativamente i maschi per ottenere solo piante maschio. . .

E' una forma di *pregiudizio ornamentale*?

Altro esempio noto a tutti è il pioppo, anzi, la *pioppa*. Le tantissime specie di pioppi presenti spontaneamente nell'emisfero Nord (dal Canada alla Cina), simboliche per molte culture come i celti, sono quasi tutte dioiche

con femmine che producono semi piccolissimi e di vita molto breve che si affidano al vento per la loro rapida dispersione tramite un'appendice piumosa, leggera e soffice che somiglia al cotone. Ora questo cotone provoca a volte allergie, sempre più frequenti oggi ma, va ricordato, non solo a causa delle *pioppe* bensì ad un inquinamento diffuso che rende le persone sempre più vulnerabili ai problemi respiratori. In Italia, che vanta una notevole posizione mondiale nella pioppicoltura, ci sono più di 100.000 ettari coltivati a pioppo, concentrati nella pianura padana.

Se tutti i pioppi coltivati fossero femmine è facile immaginare la notevole produzione di *cotone* ammassato in un'area piuttosto circoscritta. Farà sorridere (o arrabbiare?) ma questo influisce anche nelle scelte della ricerca: il miglioramento genetico del pioppo si pratica attraverso incroci programmati, a cui segue la valutazione della discendenza e, infine, la propagazione vegetativa degli individui meritevoli. Se l'individuo meritevole è un maschio i ricercatori esultano ma quando ad avere caratteri di notevole interesse è una *pioppa* si gioisce molto meno.

Lo vogliamo chiamare pregiudizio scientifico nei confronti delle piante femmine?





Il numero 3– 2011 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
Sonia Ostrica

Segreteria di redazione
Enza Maria Agrusa – Bruna Conti

Contattaci: pariopportunita@uil.it

The logo features three interlocking rings in red, green, and yellow. A blue banner with white text is draped across the rings. The text on the banner reads "UIL COORDINAMENTO" on the left and "PARI OPPORTUNITA'" on the right.

D *News*