



N 3 – 4 marzo/aprile 2012

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

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

L'occupazione nel nostro paese ad aprile 2012.
[Vai a](#)

La riforma del mercato del lavoro ed il suo impatto sulle donne. [Vai a](#)

Quale l'impatto sui giovani precari? La storia di.....[vai a](#)

Nella riforma del Mercato del Lavoro esteso anche ai nonni il congedo parentale. [Vai a](#)

Welfare di prossimità: nuova strategia per i servizi sul territorio. [Vai a](#)

Welfare aziendale: un nuovo strumento esteso anche al territorio. [Vai a](#)

Well Being e nuovi modelli di Welfare [Vai a](#)

Maternità. Nestlè anticipa legge con due settimane di congedo per i papà. [Vai a](#)

Il congedo «guarda nipoti» per i nonni che lavorano. [Vai a](#)

Approvata dalla Conferenza Stato Regioni il Piano Nazionale per la Famiglia. [Vai a.](#)

Coppie di Fatto: una su due ha figli: la questione ritorna i Parlamento. [Vai a](#)

L'OCCUPAZIONE NEL NOSTRO PAESE AD APRILE 2012



Giovani, donne e meridionali. Sono loro a soffrire maggiormente nel mondo del lavoro secondo i recenti dati ISTAT

I primi hanno un tasso di occupazione timido, sceso in un anno dal 20,3 per cento al 19,4 per cento. Le donne sono in testa alla classifica di chi viene sacrificato per primo quando l'azienda è in difficoltà: basti il dato relativo al mese di febbraio, che segna 44mila lavoratrici senza occupazione.

Il tasso di occupate è fermo al 46,7 per cento, solo sei mesi fa la Grecia impiegava più lavoratrici. E se la donna vive anche al Sud, allora in un caso su due (49,2 per cento) resta a casa perché non può fare altro. In attesa della riforma del mercato del lavoro, ieri l'Istat ha fornito cifre ricordando - se ce ne fosse bisogno - che l'occupazione nel nostro Paese è un problema e la disoccupazione è un dramma. Il tasso relativo a chi ha un posto di

lavoro a febbraio è fermo al 56,9 per cento (+0,1 per cento sul 2010).

Ma alla fine del 2011 il lavoro a tempo pieno segna un calo dello 0,8 per cento, mentre i tempi indeterminati calano dello 0,6 per cento. Una diminuzione solo in parte compensata dal contenuto incremento dei tempi determinati: più 1,8 per cento in un anno. Cresce invece il numero dei dipendenti a termine (+3,7%), che incidono sul totale degli occupati per il 10,3 per cento. Per contro, il dato di chi ha perso l'impiego tocca cifre record: la disoccupazione è al massimo dal 2004, e si attesta al 9,3 per cento, in crescita di più di un punto percentuale sul 2010. Mentre gli ultimi tre mesi del 2011 sono stati i peggiori degli anni Duemila: meno 9,6 per cento. E non può consolare il fatto che l'Italia sia appena sotto la media europea (10,8%), che sfiora il massimo degli ultimi 15 anni. In un anno 335mila persone hanno accresciuto l'esercito di chi non lavora, che in Italia conta oltre due milioni di persone (2.354 mila). Nel complesso, il mercato del lavoro nel nostro Paese è così formato: oltre ventidue milioni di italiani lavorano; più di due milioni cercano un'occupazione, mentre poco meno di 15 milioni di persone (37,2%), in salute, fra i 15 e i 64 anni, vengono definite «inattive», ovvero non lavorano e non cercano lavoro. Un dato stabile rispetto al 2010. A questo proposito, una recente ricerca si è concentrata sul costo dei cosiddetti «Neet», acronimo che definisce la generazione dei giovani «not in employment, education or training», ovvero non a lavoro, a scuola o in apprendistato. Questi

ragazzi, che nel nostro Paese sono circa due milioni, costano al bilancio pubblico quasi 27 miliardi di euro all'anno, circa l'1,7 per cento del Pil. Un altro record che ci vede primeggiare in Europa. I costi dei Neet sono calcolati come «potenziale sprecato», non solo in termini di guadagni mancati per gli individui ma anche come costi sostenuti dallo Stato per provvedere in qualche modo ai diversi sussidi.

È preoccupante il rapporto tra giovani e impiego. Un under 24 su tre non lavora. E a febbraio la baby disoccupazione ha raggiunto quota 31,9%, 4,1 punti sul 2010. Secondo gli ultimi dati, solo il cinque per cento dei giovani troverebbe lavoro grazie ai centri per l'impiego. Mentre i più si affidano alla sorte e alle conoscenze.

La riforma del mercato del lavoro ed il suo impatto sulle donne



Secondo quanto annunciato in più occasioni dal ministro Elsa Fornero, le donne potrebbero essere le favorite dalle novità in cantiere.

Ed allora vediamo le principali novità introdotte dalla riforma:

Prima fra tutte la questione delle “*dimissioni in bianco*”.

Fin dalle sue prime dichiarazioni, il ministro del Lavoro si è scagliato contro questa illegale pratica e, a riguardo ci attendiamo una norma forte che elimini finalmente una consuetudine da parte di alcuni (non pochi) datori di lavoro, ingiusta, discriminatoria e criminale.

La prassi delle ‘*dimissioni in bianco*’ in vigore fino al governo Prodi, cancellata dallo stesso e poi reintrodotta dal governo Berlusconi, interessa due milioni di lavoratrici secondo i dati forniti dal governo. Un numero considerevole di forza lavoro che viene lasciata a casa con pesanti ripercussioni sull’economia nazionale.

Infatti, e questo è un dato ormai acquisito, l’occupazione femminile è

in grado di spostare di 7 punti il Prodotto Interno Lordo e, soprattutto in momenti di crisi, fare a meno di questo, è un lusso che francamente il Paese non può concedersi.

La seconda novità è costituita dalla **sperimentazione dei congedi di paternità obbligatori** che saranno finanziati dal ministero di Lavoro. Per il ministro Fornero dovranno scatenare una rivoluzione culturale dove il concetto di “conciliazione” vita lavoro verrà superato dal concetto più ampio di condivisione dei compiti all’interno della famiglia, ma anche dell’organizzazione di lavoro.

Accanto a queste due misure che investono prioritariamente la sfera femminile e che dovrebbero portare, secondo gli obiettivi del Governo, ad un incremento dell’occupazione delle donne, sono previste azioni innovative rivolte, in particolare, alle nuove generazioni che per la prima volta si affacciano al mercato del lavoro.

Per l’ingresso nel mondo del lavoro, per donne e uomini il contratto di apprendistato dovrebbe diventare il contratto principale.

In base a questo contratto gli “apprendisti” inizieranno con un periodo di formazione per arrivare, successivamente, alla stabilizzazione del rapporto.

In caso di mancata conferma, il ministro Fornero chiede che il periodo di apprendistato dovrebbe almeno servire ad ottenere una certificazione delle competenze professionali acquisite.

Sulla questione degli **ammortizzatori sociali**, rimane sostanzialmente invariata la cassa integrazione per sostenere lavoratori e imprese in temporanea difficoltà. Viene invece introdotta l'Assicurazione sociale per l'impiego per chi perde il lavoro (Aspi). Questa, ed è l'altra novità della riforma, prenderà il posto dell'indennità di mobilità, degli incentivi di mobilità, della disoccupazione per apprendisti, della CIG in deroga e delle una tantum per i cocopro.

L'ASPI si applicherà a tutti i lavoratori privati con contratto a tempo indeterminato e determinato e ai dipendenti della pubblica amministrazione a termine. Varrà anche per gli apprendisti e gli artisti. I requisiti per accedervi sono: **2 anni di anzianità e almeno 52 settimane di lavoro nell'ultimo biennio**. Durerà 12 mesi, 18 per i lavoratori over 55 anni.

Si abbatte del 15% dopo i primi 6 mesi e di un ulteriore 15% dopo altri 6.

Nel complesso riduce i tempi di percezione degli attuali sussidi. Prevede un'indennità con un tetto a 1.119 euro. L'aliquota contributiva è dell'1,3% per chi lavora a tempo indeterminato e dell'1,4% per chi non lo è.

Analizzando in ottica di genere la proposta di riforma, è positiva l'eliminazione della clausola delle dimissioni in bianco, patto che nel comma 8 dell'art. 55 del decreto di riforma venga soppresso la sanzione pecuniaria e invece della

multa, venga previsto il pieno reintegro della lavoratrici licenziata.

È positivo l'obiettivo di un cambiamento culturale in relazione alla condivisione del lavoro di cura, soprattutto in riferimento alla maternità, ma i tre giorni di paternità obbligatoria saranno in grado di garantire un effettivo cambiamento degli stili di vita degli italiani?

La scomparsa della mobilità rischia di avere effetti negativi soprattutto sui lavoratori over 50. Quella è un'età in cui le aziende non considerano più le donne a rischio perché l'età della maternità è passata da un pezzo questo però non le libera dal pericolo perché quando si ha la necessità di licenziare, in questo uomini e donne sono assolutamente in situazione di parità. Infatti quante probabilità si hanno di trovare lavoro a quell'età?

Queste sono alcune delle perplessità che la proposta di riforma ci suscita. Attendiamo l'uscita definitiva del decreto ed allora potremo dire veramente se ci saranno vantaggi per le donne, senza dimenticare che dalla riforma dovranno scaturire indubbi vantaggi per tutti. (M.G.B.)

LA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

Quale l'impatto sui giovani precari? La storia di.....

Andrea Occhiello – Osservatorio UIL sulle Politiche di Genere



Questa è una delle tante storie di persone che perdono proprio il posto di lavoro,

per una crisi economica vera, o semplicemente per far arricchire i pochi (lasciemo il dubbio al lettore o a chi, di economia se ne intende!).

E' la storia di un numero operatore 1-2-3, che tutti i giorni come 20 anni fa i nostri padri che timbravano il cartellino ed entravano in fabbrica a svolgere compiti routinari, accede alla postazione di lavoro, inserisce un'utenza e una password per timbrare, per andare in pausa ogni 2 ore (scusate dovrebbe essere cambio attività, ma in un help desk o un call center quale cambio attività puoi fare?) e dopo 8 ore fa il suo log out per uscire, senza neppure usufruire ticket restaurant.

Dimenticavo questa è la storia di un precario, con contratto a progetto, che per più di 7 anni ha fatto sempre lo stesso lavoro ininterrottamente, cambiando semplicemente società di appartenenza ma lavorando

sempre per lo stesso appalto, somministrato sempre dalla stessa società che lo aveva ricevuto a sua volta in outsourcing da un'azienda più "grande". (Altra piccola dimenticanza le 2 società che hanno ceduto in subappalto il servizio hanno molte persone in cassa integrazione e o in fase di mobilità!) Questa è la storia di richieste di permessi di uscita anticipata accettati oppure meno, di pianificazione di ferie mascherate con il termine bonus (ma i contratti a progetto ne hanno?), di malattie non pagate e di frasi quali "morto un operatore se ne fa un altro".

Questa è la storia di chiamate outbound e inbound (alla faccia del decreto Damiano), di mancato rispetto della legge 626 prima e 81 oggi.

Questa è anche la mia storia, ossia quella di un ragazzo che anche in modo un po' beffardo si trova a dover formare (ovviamente senza ruolo) nuovi operatori che prenderanno il suo posto in un'altra società forse anche a prezzo più basso dei sui 5,70 E l'ora.

Questa è la storia.....di tantissimi di voi che probabilmente qui vorrebbero continuare a scrivere inserendo le proprie riflessioni, esperienze, perplessità, dubbi, paure...

Questa è anche la storia di un "sistema paese" che cambia. Attività di call center e di help desk, nati come un "momento" rappresentativo di una vita in divenire, in fieri, un modus operandi di estrema flessibilità e mobilità per studenti,

per madri di famiglia alla ricerca di un'opzione lavorativa, o persone qualsiasi in cerca di lavoro, poi passano gli anni e tutto si trasforma in una "strappola" senza via di fuga, senza possibilità di carriera, di crescita. Gli studenti, oramai laureati, adulti, genitori, restano risucchiati in questo vortice che molto spesso è per loro l'unico sostentamento, ed eccoli, irretiti dalla flessibilità. E oggi con la "crisi", questo sistema sembra peggiorare, che fine faranno e stanno facendo i "flessibili" con la delocalizzazione?

Si pensa poco a loro, al loro futuro spesso privo di speranze. Per esempio dove sarà finito il signor Rossi?. A nessuno importa chiederselo, tanto era semplicemente l'operatore 1-2-3. Tutto questo è ingiusto....

Perché continuiamo ad accettare senza lottare ?

Perché tanti doveri e pochissimi diritti?

Perché indugiamo sempre troppo prima rivolgerci al sindacato o agli enti preposti? Francamente sono interrogativi che mi assillano assai ma ho poche risposte, forse siamo diventati semplicemente egoisti e "guadiamo dalla finestra" gli avvenimenti che ci circondano senza comprendere che quello che stiamo vedendo è la nostra storia, la storia di ieri, e forse, purtroppo anche quella di domani!

Welfare di prossimità: nuova strategia per i servizi sul territorio



“La diversità sul territorio delle cause e delle connessioni dei disagi sociali, apparentemente identici, dovrebbe spingere verso l’adozione di modelli di *welfare* flessibili, localmente differenziati e che portino concreti vantaggi ad una utenza sempre più alla ricerca di servizi efficienti ed efficaci a supporto dell’equilibrio tra attività lavorativa e vita personale”. È quanto afferma Enrico del Colle nella presentazione della ricerca *Il welfare territoriale. Le Regioni italiane nel confronto interno e internazionale*

I sistemi di *Welfare State*, costruiti in Europa nel '900 e interpretati come un fenomeno di modernizzazione capace di dare risposte ai bisogni fondamentali della vita e della convivenza umana, sono attualmente in una fase di ripensamento.

Soprattutto in Italia, la stagione che stiamo vivendo è particolarmente difficile a causa delle mutate condizioni economiche e sociali dei cittadini. La crisi economica sta mordendo i bisogni sociali in maniera crudele e il Paese è alla

affannosa ricerca di un nuovo equilibrio che assicuri non soltanto equità sociale, ma anche nuove libertà.

Si parla sempre più spesso di “welfare di prossimità” riferendosi ad un sistema articolato di interventi che intendono attualmente rispondere sia alle necessità del singolo che a quelle della comunità con interventi diversificati e mirati.

Importante, dunque l’attenzione agli indicatori dei bisogni, che permettano l’attivazione concreta di reti formali ed informali e la progettazione di servizi integrati con l’obiettivo di costruire servizi dedicati alla prevenzione del disagio e al contrasto all’esclusione sociale. Si tratta quindi di un approfondimento storico, legislativo e metodologico per chi intende operare o già è inserito in realtà territoriali in cui il lavoro di rete è ormai fondamentale.

Enrico del Colle analizza il nostro attuale sistema di welfare legandolo alla necessità di una revisione (non più rinviabile) dei meccanismi alla base della protezione sociale, rendendoli più ritagliati sui profili di specifici territori, persone e categorie, in una cornice normativa e di regolamenti sostanzialmente omogenea.

Per questo dunque parlare di welfare di prossimità assume una sua rilevanza in quanto la conoscenza della diversità sul territorio, delle cause e delle connessioni dei disagi sociali, solo apparentemente identici, dovrebbe spingere verso l’adozione di modelli

di welfare flessibili, localmente differenziati e possibilmente caratterizzati anche dalla presenza di risorse aggiuntive, rispetto a quelle pubbliche, provenienti dal settore privato.

Ma, e questo è uno dei punti fondamentali per la UIL, queste risorse provenienti dal privato debbono sempre essere poste a verifica e controllo delle pubbliche amministrazioni onde evitare storture derivate da gestioni personalistiche che – come risulta dalle recenti cronache – troppo spesso sfociano in episodi di concussione e/ corruzione.

Esistono strategie da attivare in loco che consentono questa collaborazione tra pubblico e privato in termini di assoluta trasparenza e ed efficienza?

Partendo dal territorio e prendendo le Regioni come unità di osservazione e di analisi, considerando le maggiori responsabilità, ma anche la maggiore autonomia, che le amministrazioni locali hanno nelle scelte di welfare e di servizi alla persona, si può arrivare a identificare, valutare e, quindi, successivamente, calibrare interventi mirati e incisivi a favore dei principali bisogni sociali (ad esempio, la salute, il lavoro, l'istruzione), purché il tutto sia inserito in un quadro di stabilità della finanza pubblica e di ripresa di produzione della ricchezza. Ed è in ultima analisi quanto emerge dalla richiesta di una utenza sempre più attenta alla qualità delle risposte alla domanda di servizi richiesti.

Parlare di welfare di prossimità o più semplicemente welfare locale/territoriale, significa mettere in atto strategie locali che abbiano come obiettivo prioritario la tutela dei diritti e dei bisogni esigibili e questo è possibile solo se supportato da una finanza pubblica stabile e forte. (G.B)

Welfare aziendale: uno strumento esteso anche al territorio



L'attuale sistema di Welfare è in crisi da tempo e questa non è una novità.

La complessità ed eterogeneità dei bisogni, le caratteristiche di una società che sta progressivamente invecchiando, i mutati rapporti tra generazioni e le limitate disponibilità della finanza pubblica sono destinati ad assegnare alla persona, alla famiglia la responsabilità della tutela delle fasce più deboli. Come dire, in poche parole, che, quindi, le iniziative devono essere molteplici e non derivare solo dall'alto verso il basso. In un tale contesto si sta diffondendo una nuova sensibilità anche da parte delle aziende e politiche di gestione del personale innovative, ossia, in altri termini, emerge un'idea di welfare diversa e più flessibile.

Il triennio 2009-2011 è stato un periodo nero per l'occupazione. La crisi economica ha colpito anche il mercato italiano, creando disoccupazione e lasciando

emergere una serie di problemi legati alle politiche sociali e alla tenuta dei sistemi di welfare.

Il ricorso alla cassa integrazione ordinaria, ma soprattutto straordinaria e in deroga riesce solo in parte a contenere gli effetti sul tasso di disoccupazione nazionale.

In questo scenario emerge il ruolo del welfare aziendale, quale strumento di contenimento degli effetti della crisi sui lavoratori.

Vale a dire tutte quelle iniziative di assistenza e previdenza volte ad agevolare la vita dei dipendenti. Si tratta di un fenomeno che non si sostituisce alle istituzioni pubbliche, ma interviene secondo una logica integrativa laddove emergono alcuni bisogni, è trasversale e inclusiva per il territorio. Il welfare aziendale si inserisce in un prospettiva di ridefinizione delle relazioni industriali che non va solo nella direzione di una maggiore flessibilità, ma anche nella condivisione delle responsabilità e dei costi della crisi economica, nel riconoscimento del fatto che la crisi produce effetti che vanno ben al di là degli aspetti strettamente economici, ma chiamano in causa la tenuta del corpo sociale.

Nell'ambito della cultura d'impresa, la responsabilità sociale si sta affermando come elemento chiave per intervenire sull'impatto sociale della propria attività, indipendentemente dagli obblighi di legge o dai vincoli verso gli azionisti di riferimento. Non si tratta di filantropia, né di marketing o mera politica di comunicazione: la responsabilità sociale è integrata con il core business aziendale ed è

essenziale, oggi più che mai, per il successo a medio/lungo termine delle politiche societarie.

Il tema della responsabilità sociale ha posto le basi per riflettere sui modelli di relazioni tra impresa, dipendenti, rappresentanze sindacali, e non solo. Da uno dei tanti confronti emersi nella Uil nazionale, nell'apposita commissione costituita, è scaturita l'idea che una nuova forma di welfare aziendale, a maggior ragione in un momento di crisi economica, può diventare strumento per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, creando un clima più coeso. Intervenire sulle associazioni di imprese per legare e tessere una rete per poter arrivare a tutti i lavoratori anche a quelli che lavorando nelle piccole e medie imprese non potrebbero arrivarci.

Si intende, dunque, proporre l'avvio di un nuovo percorso di condivisione e progettazione negoziata del sistema di welfare locale, che si realizza attraverso la concertazione - intesa come partecipazione collaborativa - tra tutti i soggetti interessati allo sviluppo sociale della nostra comunità, producendo come esito finale la sottoscrizione di un, potremo chiamarlo, patto sociale.

Andrebbe analizzato cosa c'è di buone prassi sul territorio e tramite una rete estenderle sia a livello aziendale ma anche interaziendale e soprattutto nel territorio. Analizzare casi collaudati e soprattutto ascoltare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori. Ci sono interessanti indagini in tal senso e accordi eccellenti. Da vari studi il dato che emerge è che le lavoratrici e i

lavoratori chiedono flessibilità oraria e tempo.

I servizi primari e di maggiore interesse sono quelli legati a persona e nucleo familiare, ai buoni pasto o mensa aziendale, orario flessibile e telelavoro per organizzare e conciliare lavoro e vita privata (worklife balance), servizi legati alla mobilità (tipo car sharing), assistenza medica, corsi e servizi culturali, il "maggiordomo aziendale" (figura preposta allo svolgimento di pratiche per conto dei dipendenti), asilo nido aziendale e assistenza a bambini ed anziani.

La richiesta di servizi per la famiglia coincide con una debolezza dell'assistenza pubblica e con il basso potere d'acquisto causato dalla crisi, che si aggiungono alla sempre minore disponibilità di nonni babysitter e alla maggior presenza femminile sul lavoro. Questa grande richiesta di welfare aziendale è sicuramente sostenuta da una debolezza dell'assistenza pubblica, da un basso potere d'acquisto e dall'indebolirsi della "famiglia allargata" quale ammortizzatore sociale e fornitore di assistenza gratuita.



Bisognerebbe mettere a punto, una piattaforma di accordo che permetta

anche alle imprese senza rappresentanza sindacale interna di accedere a un secondo livello di contrattazione inserito nella rete del welfare territoriale.

Per il futuro si auspica una maggiore adozione del "benessere aziendale", anche perché è risaputo che i dipendenti "felici" mostrano maggiore motivazioni e partecipazione agli obiettivi aziendali, con incremento della produttività e riduzione dell'assenteismo, con il rafforzamento del senso di appartenenza all'azienda e come valorizzazione del capitale umano. Inoltre ci sono anche ricadute positive per l'azienda infatti le agevolazioni non sono soggette a tassazione perché non vengono considerate reddito.

Queste possibilità possono essere avviate integrando risorse nazionali e risorse del Fondo Sociale Europeo, la misura Obiettivo Conciliazione.



Le regioni potrebbero intervenire al fianco delle reti di impresa, in cui più aziende possono aggregare la loro domanda per individuare possibili soluzioni a favore dei propri

lavoratori, con la collaborazione dei soggetti già presenti sul territorio e favorendo sperimentazioni di welfare aziendale e interaziendale sostenute con un finanziamento regionale richiedendo magari alle imprese una compartecipazione al costo complessivo.

La cultura della conciliazione, è in crescita. Ma ogni iniziativa in questo campo si deve basare su tre pilastri: la definizione di obiettivi chiari; l'ascolto delle necessità dei dipendenti che devono anche essere coinvolti e, infine, la comunicazione e la rendicontazione degli interventi. In generale, è vero che le grandi aziende, avendo più risorse, hanno in essere sistemi di welfare più strutturati ma non dobbiamo dimenticare che l'Italia è fatta principalmente di piccole e medie imprese dove esiste un rapporto diretto tra datore e dipendente. Ed è qui che come sindacato dobbiamo intervenire in maniera più incisiva con la nostra preziosa presenza.

Il progetto del welfare aziendale pone l'accento sulla necessità delle aziende di essere volano dello sviluppo non solo economico, ma sociale. Nel mondo economico di oggi, le aziende devono mirare alle soluzioni che rendano felici e partecipi i propri lavoratori costruendo le basi per un equilibrio tra impegni personali e lavorativi degli stessi. Così facendo si otterrà un recupero di clima interno notevolmente migliore, rispetto a quello scalfito negli ultimi periodi dalle forti tensioni economiche ed occupazionali intervenendo anche a scongiurare incidenti sul lavoro gravi

o mortali che sarebbero ulteriori costi aggiuntivi sia per l'azienda che per la società tutta.

Come UIL crediamo che il welfare comunque non deve essere lasciato all'iniziativa individuale, ma indirizzato verso una forma di coordinamento e pianificazione in modo da creare una logica di sistema, evitando sovrapposizioni e sfruttando al meglio le economie di scala.

Non si danno ai lavoratori soldi ma servizi a costi ridotti o addirittura azzerati.



I vantaggi di questo tipo di welfare non riguardano però solo i lavoratori. Anche da parte dell'azienda c'è infatti un vantaggio perché sulla parte di salario conferito al fondo ci sono oneri fiscali e contributi inferiori.

Naturalmente va studiato un paniere di servizi che possa coprire le diverse esigenze dei lavoratori, da quelli con famiglia a quelli senza. E l'accesso a queste risorse, in generale, è garantito per il momento

solo o quasi ai dipendenti: dobbiamo lavorare per estendere gli stessi servizi anche ai precari. Si tratta comunque di un'esperienza importante che vogliamo far diventare in futuro un esempio per migliorare le condizioni di vita e lavoro delle persone. L'inserimento all'interno della contrattazione collettiva territoriale di accordi sulle politiche di welfare e sulle regole macro e il rinvio alla contrattazione aziendale di specifici programmi di welfare può costituire da un lato, uno strumento di redistribuzione della ricchezza per il finanziamento del sistema dei servizi, integrativo dei finanziamenti pubblici, ma anche un sistema di aggregazione, diversa organizzazione della domanda, permettendo di sfruttare economie e vantaggi negoziali nell'offerta di servizi a prezzi più contenuti, favorendo a sua volta lo sviluppo e la crescita anche dell'impresa sociale.

Ci sono ovviamente già buone prassi da poter studiare, valorizzare ed estendere come solo per citarne qualcuna la clausola per alleviare il sovraindebitamento istituendo un fondo all'interno del contratto dei chimico-farmaceutico o come i pacchetti di welfare con servizi alla persona della Luxottica, l'accordo integrativo del gruppo san pellegrino o l'accordo della fabbrica di Padova senza orario e potremo citarne altre. Dunque, è importante rinforzare l'impegno e le posizioni da tenere tra i diversi attori sociali che sono implicati, che si considerano e sono considerati responsabili, che hanno realmente delle corresponsabilità nel contrastare il malessere e costruire benessere, non in qualsiasi modo e

a qualsiasi prezzo, ma entro l'affermazione e riaffermazione di almeno due principi che sono alla base della convivenza nella città: tutelare i diritti di cittadinanza e promuovere processi di coesione sociale.

Un territorio più coeso e solidale è attrattivamente significativo anche sotto il profilo economico - imprenditoriale, gli stessi indicatori che misurano la ricchezza di un Paese attingono a misuratori di benessere sociale e sanitario. Non è possibile pensare uno sviluppo economico scollegato ed indipendente dallo sviluppo sociale. (SG).

Well Being e nuovi modelli di Welfare – M. Grazia Brinchi



Partire dal Benessere Organizzativo per approdare ad un credibile Welfare aziendale è la strada per migliorare in azienda come anche nell'ambito più strettamente personale, la qualità del lavoro e la qualità della vita.

Contribuire alla soddisfazione del cliente interno all'azienda, ovvero del/la dipendente è la base di partenza per il raggiungimento del benessere organizzativo che – secondo la Direttiva Pollastrini Nicolais del 2009, si fonda su pilastri solidi di sviluppo delle competenze, valorizzazione e premialità concreta delle capacità personali, garanzia di pari opportunità per tutti i dipendenti, salute del clima lavorativo, eliminazione delle discriminazioni, delle violenze psicofisiche e dei disagi lavoro correlati. In tutto questo, è interessante comprendere quanto il well being sia

considerato conveniente dal punto di vista economico.

L'attuale crisi pone alle aziende e – conseguentemente ai lavoratori - priorità diverse nelle quali ben poco spazio sembrano avere le cosiddette questioni di "contorno" ovvero l'ambiente e le reciproche soddisfazioni, essendo divenuto valore assoluto il ricavo, il profitto, il mantenimento del proprio posto nel mercato.

Tuttavia, mai come nelle occasioni di forte emergenza, trascurare in modo semplicistico un fattore importante come il benessere organizzativo risulta perdente proprio sul fronte dei profitti e dei ricavi.

Quando si pensa al benessere aziendale lo si collega all'idea di una impresa socialmente competitiva, eticamente responsabile dove, secondo la propria mission, lo sviluppo economico e la qualità della vita dei propri dipendenti e dei loro familiari vengano declinate nell'obiettivo di una forte e permanente competitività sui mercati. Ma questo è solo un aspetto di un concetto di benessere molto più ampio ed articolato. Infatti per analizzare lo stato di salute di una organizzazione lavorativa, è opportuno valutare il livello di soddisfazione del proprio personale in relazione alle aspettative della direzione, agli obiettivi e ai valori aziendali e, soprattutto quale e quanto sia elevato il livello di coinvolgimento del personale negli obiettivi del management.

La qualità di una organizzazione del lavoro non è un concetto astratto, ma si basa sull'attivazione di buone prassi che divengono parte integrante della filosofia aziendale e che, per essere attuate, necessariamente coinvolgono più soggetti in un progetto di benessere condiviso e sistemico.

Si tratta di un processo sempre in evoluzione, dove la costante continua attenzione alla valorizzazione del proprio personale non può certo esaurirsi in poche azioni positive, destinate a divenire residuali, ma deve evolversi in una assidua ricerca di sempre nuove soluzioni miranti ad assicurare all'azienda il traguardo di una eccellenza misurabile nel raggiungimento di obiettivi di qualità, di sviluppo economico e di condivisione delle convenienze.

Gli elementi di qualità che si generano nell'organizzazione riguardano prioritariamente il clima interno aziendale. Ovvero il complesso sistema organizzativo che sottende a tutti i rapporti di comunicazione, solidarietà, fiducia e reciproco rispetto tra dipendenti e management. L'armonia fra questi elementi consente di creare un sano clima di lavoro predisponendo le condizioni migliori per ciò che reputiamo un lavoro "dignitoso" a tutti i livelli.

In termini di prevenzione della sicurezza, e salute sui luoghi di lavoro, ad esempio, definiamo "eccellenza" e rispetto della dignità del lavoro, tutto ciò che concerne la realizzazione di condizioni di lavoro ottimali per i dipendenti. La creazione di locali climatizzati e luminosi, corsie di evacuazione in

caso di incendio e pericolo immediato, estintori, dispositivi di protezione individuali e collettivi, la presenza in azienda di servizi aggiuntivi come punti relax, mensa, palestre, servizi all'infanzia, ecc. possono aiutare i dipendenti, in particolare le lavoratrici, a ridurre i disagi per recarsi in tali strutture situate all'esterno, consentendo loro di meglio investire tali periodi in attività fondamentali per il ristoro del corpo e della mente.

In questo dissertare sul Benessere organizzativo, ci viene in mente un precursore dello star bene sul lavoro. Adriano Olivetti, l'imprenditore illuminato che aveva del benessere dei propri lavoratori la più alta considerazione essendo questi la ricchezza irripetibile dell'azienda e riteneva che la corretta relazione tra i diversi soggetti componenti l'azienda fosse il fattore essenziale del successo di una impresa. Era suo pensiero che la relazione fosse comunicazione e che fosse la base stessa del vivere sociale;

In prospettiva, per un sindacalista, come anche per un capo del personale, la comunicazione deve essere soprattutto ascolto e attenzione alle esigenze e alle aspettative di tutti: manager e dipendenti. Perciò, la declinazione del benessere organizzativo non è completa se si sottovalutano all'interno delle dinamiche di impresa tutto ciò che contribuisce a creare relazioni "eque e meritocratiche". Le sole in grado di spronare i dipendenti ad un continuo miglioramento della propria personalità e professionalità per un

concreto riconoscimento delle proprie capacità, secondo – aggiungiamo noi – strumenti di valutazione corretti, trasparenti e condivisi.

Ed il richiamo alle capacità, competenze e attitudini femminili è d'obbligo: troppo spesso, infatti, si è fuori dal sistema premiante solo perché si è donna che a causa del suo doppio ruolo di lavoratrice e di madre, ° sovente costretta ad una minore presenza sul posto di lavoro per motivi familiari.

Dal 2009 ad oggi, le iniziative per esplicitare al meglio lo star bene sul proprio luogo di lavoro, sono state diverse e tutte tese a donare un maggiore equilibrio all'attività lavorativa e alla vita personale.

Importanti studi, avviati in ottica gender sensitive attribuiscono all'efficienza delle pubbliche amministrazioni un ruolo decisivo per un attivo benessere organizzativo aziendale, soprattutto in relazione alle possibili opportunità di ritorno favorevoli per entrambi.

Infatti, se si instaurano proficue collaborazioni con le pubbliche amministrazioni, divengono più semplici gli iter burocratici per la realizzazione dei servizi a favore dei dipendenti, quali trasporti efficienti, apertura diversificata di pubblici uffici di generale utilità, aumento di servizi pubblici all'infanzia, alla disabilità e all'assistenza domiciliare, ecc.

È quello che da tempo definiamo welfare aziendale e territoriale, ovvero la collaborazione tra aziende, cittadini e territorio per rendere migliori le condizioni di vita di tutti.

con particolare attenzione alla salvaguardia della salute ma anche dell'ambiente, verso il quale abbiamo obblighi e doveri ben definiti.

Le persone che stanno bene, lavorano bene. E se il sistema delle aziende riesce a costruire la sua competitività sul Benessere delle persone, i vantaggi saranno duplici: per le aziende in quanto esso rappresenta l'elemento fondamentale attorno al quale costruire il suo futuro e il suo successo. Per il territorio, perché la costruzione di efficienti reti di sostegno non può che attuarsi attraverso una attività di scambio e partecipazione dinamica di tutti i soggetti che si identifica in un moderno, condiviso e concreto welfare territoriale.

Nella riforma del Mercato del Lavoro esteso anche ai nonni il congedo parentale



Sui congedi parentali, Andrea Riccardi, ministro per la Cooperazione e l'integrazione con delega alla famiglia ha presentato alcune proposte sicuramente innovative. Tra queste, il prolungamento della fruibilità del congedo parentale (per la legge attuale esigibile fino all'ottavo anno di età del minore) fino ai 18 anni è un modo per consentire ai genitori, anche adottivi, di seguire i figli nell'adolescenza e risponde (finalmente!) alle esigenze avanzate in tutti questi anni dalle donne del sindacato .

Altro elemento di novità (che riprende una proposta fatta dall'allora ministro per la Famiglia Rosi Bindi), ma sul quale potrebbe aprirsi un dibattito tra fautori e contrari, è l'idea di dare ai nonni, in alternativa ai genitori, la possibilità di usufruire del congedo parentale. Un progetto già avviato in Germania e che nel nostro Paese potrebbe offrire positivi sostegni alle

complessità del lavoro precario delle coppie giovani che sempre meno mettono al mondo figli.

Come si legge nel testo di legge Riccardi, qualora **"il genitore"** abbia **"un lavoro precario che non gli consente, di fatto, di avere il congedo"**, anziché perdere il diritto questo potrebbe essere usufruito dal nonno o dalla nonna, purché ancora in regime di lavoro dipendente.

Spiega Andrea Riccardi: "Ho molto apprezzato le norme che il ministro Fornero ha voluto introdurre nel provvedimento sul lavoro a sostegno della genitorialità. Come titolare del dipartimento della Famiglia ho elaborato un pacchetto di ulteriori proposte che spero possano essere condivise. Bisogna essere attenti alla vita concreta e tenere in maggior conto il ruolo insostituibile che la famiglia svolge all'interno della società. Sostenendola in particolar modo nei periodi più delicati. La gestazione, il parto, l'allattamento, la necessità di accudire i figli durante le malattie, la loro educazione, non devono diventare un peso insostenibile per i genitori, specie per le madri".

Una ulteriore novità è il riferimento, nel testo, a situazioni di particolare delicatezza, come ad esempio i parti pre-termine.

Infatti, quando nasce un bimbo prematuro spesso i suoi primi mesi di vita si svolgono nella nursery di un ospedale. Settimane, giorni, in cui si "consumano" i 3 o 4 mesi di astensione post partum delle madri. Le stesse, una volta tornate a casa con il proprio figlio contestualmente debbono rientrare al lavoro. A tal

proposito, Riccardi, in accordo con il ministero della Salute, intenderebbe scorporare i mesi di ospedale dal conteggio del congedo obbligatorio.

La particolare attenzione del ministro Riccardi a questa tematica, che come da lui sottolineato non comporterà nella sua attuazione, particolari aggravii per le finanze pubbliche, non può che essere condivisa. Le proposte avanzate, infatti tendono a rendere più elastiche, quindi maggiormente fruibili le norme sui congedi parentali, e ad estendere le garanzie per le lavoratrici madri. “Aiutare la famiglia oggi” significa, per il ministro e noi siamo assolutamente d'accordo, “sostenere il più grande ammortizzatore sociale di cui l'Italia dispone”.

Ovviamente, come logico, la proposta Riccardi può suscitare diverse perplessità, soprattutto in relazione all'estensione del godimento del diritto parentale fino al 18° anno del/la figlio/figlia.

Infatti **con la nuova normativa, l'aumento del termine** ai 18 anni, varrebbe per tutti i lavoratori, oppure solo per i dipendenti?

Inoltre, l'attribuzione ai nonni del congedo seguirebbe la disciplina attuale, ovvero anche **i genitori di una lavoratrice lavoratore a tempo indeterminato** fruirebbero di un congedo di 6 mesi? Questo comporterebbe un aumento delle tutele? E chi non ha nonni lavoratori ma già pensionati ne risulterebbe svantaggiato?

Il ministro Fornero propone **tre giorni retribuiti obbligatori per i neo-padri e la possibilità per le madri di convertire i mesi di congedo parentale facoltativo in voucher per pagare il baby-sitting**, cui si aggiungono ora quelle del ministero per la Cooperazione e l'integrazione.

Si dice che i tre giorni siano una “miseria”. Non siamo d'accordo in quanto questo asncisce un diritto esigibile e che può essere ulteriormente migliorato dalla negoziazione collettiva. Notevole è il fatto che anche nel nostro paese **ci sia un congedo di paternità obbligatorio**

Facendo un rapido sunto delle norme vigenti, i lavoratori dipendenti godono di sei mesi di congedo parentale, frazionabili nel tempo e spendibili nei primi otto anni di vita del figlio. Il congedo spetta al padre e alla madre (quest'ultima prima ha il periodo di astensione obbligatoria), per una somma totale di 10 mesi, che salgono a 11 se il padre ha usufruito di almeno di tre mesi di congedo. L'indennità corrisponde al 30% della retribuzione. **Sappiamo che per ragioni economiche solitamente il padre non fruisce di questa facoltà.**

Anche alle lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, mezzadre, colone e imprenditrici agricole a titolo principale) spettano tre mesi di congedo parentale, frazionabili, da usare nel primo anno di vita del figlio. La retribuzione è del 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita per legge ogni

anno per ciascuna categoria di appartenenza. **I padri lavoratori autonomi non hanno** diritto all'indennità per congedo parentale.

Simile disciplina anche per i lavoratori a progetto o assimilati (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la P.A. e titolari di assegno di ricerca) iscritti alla gestione separata Inps. Il congedo è di tre mesi, da usare nel primo anno di vita del figlio, e l'indennità equivale, per ogni giorno di congedo, al 30% di 1/365 del reddito derivante da collaborazione a progetto o coordinata e continuativa, percepito nei 12 mesi precedenti. **L'indennità spetta al padre solo in caso di morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre; adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.**

Approvata dalla Conferenza Stato Regioni il Piano Nazionale per la Famiglia



L'approvazione del primo Piano nazionale per la Famiglia è "un fatto storico". Lo ha dichiarato il ministro della Cooperazione e integrazione con delega alla Famiglia, Andrea Riccardi sottolineando che "in accordo con Comuni, Regioni e Province ha inteso dare un segnale di attenzione e prossimità alle famiglie, in situazioni difficili, aumentate anche dal persistere della crisi economica e dei mercati.

Per Riccardi è necessario aiutare la famiglia "perché su questa si scaricano troppe responsabilità". Finora gli interventi per la Famiglia sono stati molto frammentati e quindi è quanto mai opportuno prevedere per le famiglie interventi sistemici e non sporadici: questo è il primo Piano che viene varato a favore dell'istituzione famiglia. Finora – secondo Riccardi, abbiamo il nostro Paese ha scontato una storia di disattenzione alla Famiglia che comincia negli anni della prima Repubblica quando la Famiglia veniva considerata qualcosa di naturale che

non andava sostenuta". Intervenire ora è tanto più necessario proprio a cagione delle ristrettezze economiche attuali.

Il piano per la famiglia, che ha già avuto l'approvazione della Conferenza Stato regioni verrà adottato con un Decreto del Presidente della Repubblica . Il Piano godrà di un finanziamento di 81 milioni di euro. Di questi, 25 sono stati stanziati già a febbraio, altri 45 saranno disponibili a breve e saranno destinati ad asili nido e assistenza domiciliare agli anziani. Gli ultimi 11 milioni arriveranno dal fondo per le politiche della famiglia per il 2012. Il Piano si avvale di fondi tutti interni al dipartimento per la Famiglie ai quali è stata data una maggiore razionalizzazione senza dover ricorrere a stanziamenti aggiuntivi.

Operativamente, la seconda tranche, di 45 milioni sarà ripartita tra le Regioni, in base a criteri consolidati, che a loro volta gireranno i fondi ai Comuni. Secondo le intenzioni del Ministro, "I soldi andranno innanzitutto agli anziani disabili, per aiutare le famiglie a tenerli in casa perché i nonni in casa sono una ricchezza",. A seguire gli aiuti alle famiglie con figli per gli asili nido.

"C'è una crisi demografica fortissima e i nidi possono aiutare madri e padri a lavorare", ha detto Riccardi che, a chi gli chiedeva se il Piano riguarda anche i figli delle coppie di fatto ha risposto: "I bambini sono figli, in qualunque famiglia arrivino". (fonte RAI-Giornale Radio)

Maternità. Nestlé anticipa legge con due settimane di congedo per i papà



In anticipo rispetto alla legislazione italiana e in linea con le indicazioni europee la Nestlé decide di promuovere due settimane di congedo di paternità per i propri dipendenti impegnandosi ad integrare sino al 100% dello stipendio il trattamento previsto dalla legge per il congedo parentale ai neo papà che ne faranno richiesta.

”Siamo particolarmente orgogliosi dei progetti che abbiamo sviluppato per la conciliazione della vita lavorativa e familiare delle nostre persone, di cui l'estensione del congedo di paternità a due settimane è un esempio significativo - afferma Gianluigi Toia, Direttore Industrial Relations Gruppo Nestlé in Italia - Siamo inoltre particolarmente felici che questo nostro percorso sia nato e si sia sviluppato proprio a partire dall'ascolto e dal coinvolgimento dei lavoratori e grazie ad un costruttivo dialogo con le organizzazioni sindacali e con le Rsu”.

L'Europarlamento ha approvato già nel 2010 l'innalzamento a 20 settimane di maternità pagata al 100% per tutte le mamme d'Europa e 14 giorni di paternità obbligatoria con stipendio pieno per i papà ma in Italia la normativa non è stata ancora recepita. In Parlamento si sta discutendo una nuova proposta di legge che prevede l'obbligo di congedo per i papà lavoratori per almeno 3 giorni di seguito nei primi 5 mesi di vita del figlio.

Il testo dà la delega al governo per emanare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, un decreto legislativo per "introdurre nell'ordinamento il congedo di paternità obbligatorio, da riconoscere al padre lavoratore entro i cinque mesi dalla nascita del figlio". Tra i criteri del provvedimento ci dovrà essere il "riconoscimento al padre lavoratore dell'obbligo di astenersi dal lavoro per un determinato periodo di giorni continuativi, non inferiore a tre giorni, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio". Il lavoratore sarà tenuto a comunicare al datore di lavoro la data di inizio e la data di fine del congedo almeno 15 giorni prima di prenderlo e l'indennità sarà sostenuta dal sistema previdenziale di appartenenza del papà.

Il decreto legislativo del governo andrà elaborato anche con un confronto con i sindacati e su di esso ci sarà poi un pronunciamento delle Camere.

Il testo prevede anche la possibilità per il papà di concordare con il datore di lavoro un congedo più lungo ma part time. E papà e

mamma nei primi tre anni di vita del figlio potranno usufruire di congedi parentali orizzontali fino ad un massimo di otto ore a settimana per ciascun genitore.

Infine, si prevede che nel periodo di congedo di maternità e nel periodo di congedo parentale le lavoratrici possano partecipare a concorsi pubblici, procedure selettive interne, finalizzate anche alla progressione di carriera e a corsi di formazione e riqualificazione. (SG)

Il congedo «guarda nipoti» per i nonni che lavorano



Un congedo «guarda-nipoti» per i nonni. In una società che invecchia, e dove si smette di lavorare sempre più tardi, potrebbe essere questa la formula giusta.

Nello stesso tempo, potrebbe essere questa una soluzione anche per limitare le temporanee rinunce al lavoro dei genitori (che sono a volte più difficili da gestire) o il ricorso al part-time. La prima a pensarci è stata il ministro per la famiglia Kristina Schröder, trentaquattrenne cristiano-democratica, molto vicina alla cancelliera Angela Merkel. Lei, in realtà, è tornata in ufficio solo dieci settimane dopo la nascita della piccola Lotte-Marie. Ma nei primi giorni ha portato con sé la bambina. Secondo la Schröder, è il tempo, più che il denaro, «la valuta-guida di una moderna politica familiare». Non a caso, come osserva Der Spiegel, il rapporto che ha presentato ieri si chiama «Tempo per la famiglia » e parte dal presupposto che sia

indispensabile trovare i rimedi per ridurre lo stress che colpisce i genitori costretti a dividersi tra il lavoro (o a rinunciarvi) e l'educazione dei figli. Stando ai dati contenuti nel rapporto, il 63 per cento dei padri e il 37 per cento delle mamme hanno troppo poco tempo da dedicare ai loro bambini. Attualmente, il 25 per cento dei minori di tre anni viene affidato a "baby parking" o ad una persona esterna alla famiglia. Per tutte queste ragioni, il contributo dei nonni alla cura e all'educazione dei bambini, che nella stragrande maggioranza dei casi è già uno dei pilastri della moderna organizzazione familiare, potrebbe trovare un quadro normativo in grado di farlo diventare una vera e propria istituzione. La Schröder ha delineato le linee guida del progetto, che tiene anche conto del fatto che i primi nipoti arrivano in media quando le donne hanno 51 anni e gli uomini 53, mentre l'età della pensione sta per essere portata a 67 anni. I nonni non hanno più la giornata libera. Il congedo permetterebbe di ridurre l'orario o sospendere l'attività lavorativa con la certezza di non perdere l'impiego.



Al contrario di quanto accade per i genitori, che oggi conservano i due terzi dello stipendio per un anno fino ad un massimo di 1.800 euro, questo nuovo tipo di permesso non sarebbe retribuito, tranne (forse) nel caso che nessuno in famiglia si avvalga già di questa possibilità. Ma, come dice la Schröder, conta più il tempo che il denaro. Va riconosciuto comunque che il ministro per la famiglia tedesco non solo è fortemente contraria alle restrizioni proposte da tecnici ed economisti, ma vuole invece ampliare le facilitazioni per padri e madri, tanto per quanto riguarda la durata del distacco quanto per la possibilità di usufruirne in relazione all'età dei figli.

La discussione è già iniziata e sarà sicuramente molto approfondita, perché le politiche per la famiglia sono uno degli argomenti-chiave in questa ultima parte della legislatura che si concluderà con le elezioni dell'autunno 2013. E tutti hanno le loro idee, imprenditori compresi. Comunque vadano le cose, i bambini si preparino a passare sempre più tempo con i loro nonni. I più grandi, forse, hanno tutto da guadagnare. Perché l'età porta saggezza. Sono stati accolti infatti con grande preoccupazione, nei giorni scorsi, i risultati di un sondaggio secondo cui il cinquanta per cento dei genitori tedeschi non sa ancora rinunciare alle punizioni fisiche. Nonostante che una legge lo vieti espressamente.

Coppie di Fatto: una su due ha figli: la questione ritorna i Parlamento (da Figlie Famiglie Magazine)



A cinque anni dalle polemiche sui DiCo (il Ddl varato dal governo Prodi nel 2007 e poi depositato in Senato) il Parlamento torna ad aprire le porte alle coppie di fatto.

La cosa è stata discussa sia alla camera che al Senato dove i senatori Antonio Del Pennino e Antonella Poretti, hanno depositato un Ddl “ad hoc” che prevede un provvedimento che “disciplina le “unioni solidali” che danno il diritto di assistenza sanitaria, penitenziaria, di concorrere alla porzione di eredità legittima in caso di morte e di subentro nella locazione dell’immobile”.

Fra i doveri, quello di portarsi aiuto reciproco e contribuire alle necessità della vita in comune in proporzione alle proprie possibilità. Non è stata affrontata la problematica legata alle pensioni di reversibilità – troppo “Non abbiamo affrontato la questione della reversibilità della pensione perché è un tema troppo spinoso in questo momento, come

anche il problema dei matrimoni gay, che merita un approfondimento accurato in quanto la discussione sulle coppie di fatto ha subito scatenato le polemiche e che attualmente è fonte di suscettibilità politiche e polemiche feroci

Alla Camera la questione è stata sollevata dalle onorevoli Anna Paola Concia e Rita Bernardini che in commissione Giustizia, hanno subito chiesto formalmente che alle proposte di legge sulle coppie di fatto sulle unioni di fatto vengano abbinata le loro proposte sui matrimoni omosessuali.

La materia come evidente offre il fianco a contrapposizioni forti, alimentate dall’elevato numero delle coppie di fatto. Secondo gli ultimi dati Istat si è passati dalle 127.000 libere unioni degli anni 1993-94 alle 342.000 del 1998, alle 556.000 del 2003 e, infine, alle 897.000 libere unioni quantificate dall’Istat nel 2009, il 5,9% delle coppie.

Sempre dai dati Istat emerge che “quasi 6 milioni di persone hanno sperimentato nel corso della loro vita la convivenza”, inoltre “le libere unioni nel 2009 sono 897mila e rappresentano il 5,9 per cento delle coppie, l’8,7 per cento si trova nel nord-est. Solitamente queste coppie presentano un titolo di studio elevato e la quota di coppie in cui ambedue lavorano è più alta di quelle coniugate.

Diminuisce la quota di chi era deciso a sposarsi fin dall'inizio dell'unione e cresce la percentuale di "possibilisti", 34 per cento)".

Sempre dai dati ISTAT, la presenza di figli riguarda il 49,7% delle coppie non coniugate, una quota in crescita rispetto al 1998 che era del 40,1%. Nel 36,4% dei casi si tratta di figli di ambedue i partner, nel 6,5% di figli di uno solo dei due e nel 6,9% di figli sia di uno dei partner che di ambedue. I minori che vivono in coppie non coniugate sono 572 mila.

Infine, "il 44,4% delle unioni libere di recente formazione (2004-2009) è andata a vivere in una casa in affitto o subaffitto e nel 41 per cento dei casi in una di proprietà. Nel 50% dei casi l'abitazione del nuovo nucleo è stata presa appositamente". Secondo la Presidente della Commissione Giustizia della Camera, Giulia Bongiorno, sono questi tra gli altri i motivi, "per l'introduzione nell'ordinamento di una disciplina giuridica delle famiglie è sentito dalla società civile. Non un fenomeno marginale, bensì un fenomeno diffuso e, per di più, in via di espansione".

Necessario, tra l'altro, deve essere il tenere conto delle indicazioni dell'Unione europea e utile per capire come procedere può essere il panorama degli altri Stati del vecchio continente

Il concetto di "unione registrata" esiste soltanto in 14 Stati membri: Austria, Olanda, Francia, Ungheria, Regno Unito, Repubblica ceca,

Danimarca, Slovenia, Finlandia, Germania, Belgio, Lussemburgo, Irlanda e in Svezia che poi ha autorizzato i matrimoni tra persone dello stesso sesso. Nel dettaglio, in Belgio una legge ha istituito la convivenza legale. In Francia c'è il patto civile di solidarietà, Pacs. In Germania, a differenza di Belgio, Francia, Olanda e Lussemburgo, la legge sulla convivenza registrata si applica esclusivamente a coppie omosessuali.

Nel Regno Unito sono state riconosciuti e disciplinati gli accordi di convivenza tra persone dello stesso sesso, civil o registered partnership. In Spagna nel 2005 è stata approvata la legge con la quale è consentito contrarre matrimonio anche alle coppie dello stesso sesso in completa uguaglianza con le coppie eterosessuali.



**Il numero 2 – 2012 di
DNews
è stato curato e redatto
da
M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Gisella Mei**

**Ricerca foto
Andrea Occhiello**

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**

