

# UIL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ News

**L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ**  
**Lettera di informazione del Coordinamento Pario Opportunità e Politiche di Genere**

**N 1 e 2 – gennaio- febbraio 2013**

## **Le donne della UIL nello Statuto Confederale -**

Maria Pia Mannino – Responsabile Coordinamento Nazionale PO e Politiche di Genere



## **Anna Pallotta alla guida della federazione romana degli Edili della UIL**



## **57° sessione Onu sullo stato delle donne**

Prenderà avvio il 4 marzo la 57 sessione delle Nazioni Unite sullo Stato delle donne nel mondo. Quest'anno il tema sarà quello della violenza sulle donne e gli strumenti per arginare un fenomeno sempre più grave e diffuso.

## **SANITÀ, accordo raggiunto tra Stato e Regioni sull'assistenza obbligatoria ai minori stranieri.**

La Conferenza Stato Regioni ha dato il via all'iscrizione obbligatoria al Sistema sanitario nazionale dei minori stranieri anche in assenza del permesso di soggiorno.

## **Contrasto alla violenza sulle donne: dalla VODAFONE ITALIA uno strumento di pronto intervento**



## **Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.**

Secondo il rapporto ILO sull'occupazione femminile, la crisi dei mercati ha interrotto un trend positivo in riferimento alle disuguaglianze di genere.

## **Crisi: le : donne reagiscono meglio degli uomini**

Le donne reagiscono alla crisi economica meglio degli uomini, con un effetto positivo sul benessere percepito.

49 anni, di Viterbo, sindacalista attiva nella categoria sin dal 1994, nominata nel 2001 Segretario provinciale e successivamente Segretario regionale, Anna Pallotta vanta una profonda conoscenza del settore .....

## **Sguardo sulla Cina dove il controllo delle nascite è sempre più aggressivo**



Donne costrette ad adottare misure di controllo delle nascite, in cambio della registrazione del primo figlio sul cosiddetto "hukou", il libretto di famiglia,

## **Quote Rosa nei CdA, Nel Parlamento Europeo solo 6 Paesi dell'Unione sono contrari**

Procede la proposta Ue per le quote rosa nei CdA. E' stato infatti superato lo 'scoglio' del veto dei parlamenti nazionali,

## **Maternità/paternità. Le novità di questo anno - nota del patronato Itai Uil**



## Le donne della UIL nello Statuto

Di Maria Pia Mannino – Responsabile  
Coordinamento Nazionale Pari Opportunità e  
Politiche di Genere

I cambiamenti apportati allo Statuto UIL sono il segno reale dell'evoluzione della Confederazione, sempre più sindacato dei cittadini e dunque, ancora più che per il passato, al servizio attivo dei lavoratori e delle lavoratrici.

Lo Statuto è la "magna carta" di una Organizzazione e al suo interno devono trovare spazio tutte le attività ad alto valore sociale che sono il segno distintivo dell'organizzazione stessa. È pertanto significativo che, dopo la Conferenza di Organizzazione e dei Servizi, tenutasi l'autunno scorso a Bellaria, i Servizi e i Coordinamenti UIL siano considerati strutture di primaria importanza della Confederazione in quanto organismi che quotidianamente gestiscono l'interazione della nostra Organizzazione con i cittadini.

Evoluzione, dunque, come cambiamento e azione riformista con l'ottica di guardare ai cittadini e al loro benessere intercettando vecchie e nuove necessità, tutelando e rinegoziando ogni giorno vecchi e nuovi diritti.

Le donne della UIL, dalle semplici iscritte, alle rappresentanti di base, alle dirigenti, da tempo auspicavano una azione riformista nei loro confronti, che desse finalmente valore al contributo offerto alla Confederazione sin dalla sua istituzione. Il riconoscimento, all'interno dello Statuto, del Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di genere, quale strumento e luogo di individuazione, verifica e attuazione delle politiche di genere dimostra che un certo immobilismo è da declinarsi al passato, tuttavia molto cammino deve essere ancora percorso e siamo convinte che non sia solo compito del sindacato o di una Organizzazione singola, bensì dell'intera società.

La legge sulle "quote rosa" ha fatto storcere il naso a moltissimi: posti di responsabilità che grazie a questa legge dovranno essere equamente ripartiti, reinserisce nel concetto di rappresentanza il dualismo tra le diverse leadership portando nuovamente agli scontri di genere che finora hanno impedito alle donne la gestione del potere.

La democrazia va conquistata giorno per giorno e la parità di rappresentanza sarà un traguardo ostico da raggiungere, tuttavia la UIL, coraggiosamente ha messo un primo mattoncino nella costruzione della democrazia partecipativa con l'atto statutario e di questo, come dirigenti e donne che ai diversi livelli diffondono la cultura e le politiche della UIL, non possiamo che giovarcene. Siamo consapevoli di avere alle spalle un vissuto sindacale che è parte integrante della Storia della nostra Repubblica e altrettanto sappiamo che dalle nostre radici trarrà sviluppo l'attività futura del Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere.

Il gruppo femminile della nostra Organizzazione è nato contestualmente alla UIL già negli anni '50. Le donne del sindacato sono state una forza rilevante

nella ricostruzione sociale del nostro Paese e sono state protagoniste di alcune delle leggi più significative varate dal Parlamento Italiano, dalla legge di tutela della maternità, negli anni '70, alla legge sulla parità e pari opportunità uomo donna nel lavoro negli anni '90, la legge contro la violenza sulle donne e sui minori, sino all'attuale legge sulle quote rosa.

Alla fine degli anni '70, inizio degli anni 80 – sull'onda delle Direttive 76/207/CEE relative all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro; all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma – nasce nella UIL il primo Coordinamento Donne. Conseguentemente ai profondi mutamenti intervenuti nella società italiana, il Coordinamento ha cercato di cogliere ed anticipare i nuovi bisogni che provenivano soprattutto dal mondo del lavoro. Attualmente il Coordinamento delle donne della UIL è sempre più parte organica delle politiche territoriali ed è soggetto costante e protagonista di iniziative di forte impatto sociale. Dunque soggetto politico pienamente coinvolto e non sussidiario, nelle politiche attive del Paese.

A questa soggettività, è naturale debba essere attribuita una rappresentanza effettiva, corrispondente, nei numeri, alle quote associative di partecipazione all'organizzazione e il riconoscimento di un valore politico sociale che non può più essere sottovalutato. Perciò lo Statuto non fa che ratificare puntualmente la presenza di una cultura diversa all'interno della UIL, che chiameremo cultura di genere, importante, perché non antagonista, bensì complementare con la cultura più tradizionale e conservatrice del Sindacato in generale.

Al Coordinamento Pari Opportunità, nato sull'evoluzione del vecchio Coordinamento Donne, subentra, in linea con le nuove direttive statutarie, il Coordinamento Nazionale Pari Opportunità e Politiche di Genere che si arricchisce delle rappresentanti designate dei Servizi UIL, e si dota di un proprio Regolamento per una migliore incisività delle proprie azioni sia a livello nazionale che territoriale.

Riteniamo che - seppure dall'agenda europea 2020 sia scomparso il riferimento alle pari opportunità - le donne della UIL possano essere chiamate ad un ruolo fondamentale all'interno del "**pacchetto di investimenti sociali**" emanati dalla Commissione Europea affinché gli Stati Membri mettano in atto "politiche sociali adeguate, sostenibili ed efficaci, atte a rafforzare il capitale umano e la coesione sociale".

Anche in questo caso si tratta di una sfida importante che deve condurre l'Europa fuori dalle turbolenze dell'attuale crisi dei mercati. Crisi, termine problematico che in concreto sta a significare mutamento è una parola che se declinata al femminile riporta al centro dell'attività

delle donne della UIL, la politica di genere, "il Gender New Deal" nei territori, ai tavoli di contrattazione, nelle istituzioni ove è prevista la presenza delle Organizzazioni sindacali, ovunque nella società civile, consapevoli del loro valore per la UIL. E anticipando, in un certo senso, le direttive emanate in tema di investimenti sociali dalla Commissione europea, il Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere nell'ambito delle attività per la giornata dell'8Marzo, ha messo in cantiere una iniziativa – che sarà il leit motiv di tutti i Coordinamenti territoriali - sull'impatto della crisi economica sulle disabilità a ragione delle risorse sensibilmente diminuite nel pacchetto sociale del Governo, ma anche sulle opportunità che sarà possibile prevedere per una fascia di donne certamente meno fortunate ma non per questo meno attive nello sviluppo del Paese.

## **Anna Pallotta alla guida della federazione romana degli edili della UIL**

Anna Pallotta è il nuovo segretario generale della Feneal Uil di Roma, la federazione sindacale degli edili della Uil.

49 anni, di Viterbo, sindacalista attiva nella categoria sin dal 1994, nominata nel 2001 Segretario provinciale e successivamente Segretario regionale, Anna Pallotta vanta una profonda conoscenza del settore ed ha ricoperto incarichi dirigenziali all'interno degli Enti paritetici di Roma e provincia Cefme (Centro per la formazione delle maestranze edili ed affini) e Ctp (Comitato paritetico territoriale). Componente del Comitato centrale della Uil e della Direzione nazionale e del Comitato centrale della Feneal, attualmente è vice presidente della Cassa edile di Roma.

Obiettivi prioritari della neoeletta Segretaria Generale Feneal UIL Roma, "il rafforzamento della contrattazione e della bilateralità, la battaglia per la legalità che fa il paio con la sicurezza sui luoghi di quali principi guida della federazione", "Contrattazione e bilateralità sono nei fatti, e sempre più dovranno esserlo, strumenti di politica sociale, nelle forme di sostegno al reddito delle famiglie, nella lotta alla dispersione scolastica attraverso la formazione professionale, nella garanzia del diritto al lavoro e nelle relative tutele, aspetti fondamentali profondamente minati dall'impovertimento della nostra città e dell'intero Paese determinato da indirizzi politici inadeguati ed inefficaci".

## **SANITÀ, accordo raggiunto tra Stato e Regioni sull'assistenza obbligatoria ai minori stranieri.**

- La Conferenza Stato Regioni ha dato il via all'iscrizione obbligatoria al Sistema sanitario nazionale dei minori stranieri anche in assenza del permesso di soggiorno. Per il ministro della Salute

Renato Balduzzi, questa iniziativa è l'attuazione concreta dell'art.32 della Costituzione, che stabilisce che nessuno sia escluso dalla assistenza "in un'ottica di equità e giustizia".

L'accordo (dal titolo "Indicazioni per la corretta applicazione della normativa per l'assistenza sanitaria alla popolazione straniera da parte delle Regioni e Province Autonome italiane), mira all'applicazione delle norme in materia di assistenza sanitaria a cittadini stranieri e comunitari e va nella direzione "dell'accoglienza di chi arriva in Italia per cercare protezione da profugo o lavoro da immigrato e offrendo l'apporto di nuove risorse umane per il nostro sviluppo", così come, o dal ricordato anche dal Presidente Napolitano" che, nel messaggio di fine anno, affermando che un Paese solidale deve avere cura "dei soggetti più deboli, garantendoli dal timore della malattia e dell'isolamento".

L'accordo prevede anche il prolungamento del permesso di soggiorno fino al compimento del primo anno del bambino alle donne extracomunitarie in stato di gravidanza. Finora al compimento del sesto mese dopo il parto le donne e il bambino venivano espulse dall'Italia.(fonte ANSA

## **Sguardo sulla Cina dove il controllo delle nascite è sempre più aggressivo**

Donne costrette ad adottare misure di controllo delle nascite, in cambio della registrazione del primo figlio sul libretto di famiglia. Secondo quanto denuncia un lungo editoriale del Global Times, in alcune province cinesi è piuttosto diffusa la pratica in base alla quale le autorità impongono alle donne di sottoporsi all'applicazione della spirale contraccettiva se vogliono ottenere il cosiddetto "hukou", cioè la registrazione del nuovo nato sul libretto familiare.

Dopo le rimostranze di numerose donne che si sono lamentate della pratica coercitiva, rivendicando di voler decidere autonomamente se e come ricorrere alla contraccezione, un gruppo di 13 avvocati ha formalmente richiesto all'autorità cinese per la pianificazione familiare di sospendere tali pratiche coercitive. "Non c'è nessuna legge - ha detto l'avvocato Zhang Lijuan al Global Times - che stabilisca che una donna debba sottoporsi all'impianto della spirale per ottenere la registrazione sull'hukou del suo primo figlio".

La spirale è uno dei principali metodi di controllo delle nascite in Cina, specie nelle zone rurali. Secondo i dati forniti dal Ministero della Sanità, nel solo 2009 7,8 milioni di donne cinesi sono state sottoposte all'intervento per l'inserimento della spirale. Gli impianti forzati hanno cominciato ad essere effettuati negli anni '80 per impedire alle donne di avere un secondo figlio. Una donna della provincia dello Jiangxi ha raccontato che dopo essere stata "invitata" a sottoporsi all'inserimento

della spirale per poi poter ottenere la registrazione del suo primogenito, lei e suo marito hanno chiesto spiegazioni alla commissione per la pianificazione familiare sentendosi rispondere che l'intervento si rendeva necessario "in quanto lei non aveva provato ad usare un contraccettivo efficace di lunga durata".

"Ho detto ai medici che potevo provvedere da sola ad adottare misure per evitare un secondo figlio - ha raccontato un'altra donna della provincia dell'Hubei - ma mi hanno detto che se mi fossi rifiutata non avrei ottenuto i documenti di cui avevo bisogno. Suonava come una minaccia e quindi non ho avuto altra scelta che farlo".

La libertà delle donne in tema di sessualità e contraccezione ha cominciato in Cina ad essere limitata nel 1979 quando è stata introdotta la legge del figlio unico che prevede che le coppie possano avere solo un figlio. Eccezioni sono ammesse per le coppie delle zone rurali se il primo figlio è femmina, e in altri pochi casi. Le autorità sostengono che la legge del figlio unico ha impedito, dal 1979 al 2011, circa 400 milioni di nascite. Prima del 1979 lo Stato, per cercare di frenare le nascite, incoraggiava la sterilizzazione maschile, considerata però più rischiosa e con maggiori effetti collaterali.

Una legge controversa quella del figlio unico che se da un lato è apprezzata tuttora da chi considera indispensabile un controllo delle nascite in un paese che già conta oltre un miliardo di persone, dall'altro è malvista da chi la vede in contrasto con la libertà personale. Inoltre, al di là dei problemi etici e relativi alla libertà di scelta, c'è anche chi solleva, a proposito della spirale, problemi relativi alla salute temendo che alcuni di questi dispositivi, specie a lungo andare, possano causare infezioni o altri problemi. (da fonte ANSA).

## **Contrasto alla violenza sulle donne: dalla VODAFONE ITALIA uno strumento di pronto intervento**

La Vodafone Italia ha messo a punto uno strumento di pronto intervento per le donne vittime di violenza. Con "Mobil Angel", in caso di aggressione alla vittima basterà premere un tasto e il cellulare invierà automaticamente l'allarme alla stazione di polizia più vicina, attivando anche una registrazione audio di quanto accade.

Grazie ad un accordo siglato tra la Polizia e la Fondazione Vodafone Italia è stato avviato un servizio di contrasto alla violenza sulle donne che prevede la formazione di un tavolo tecnico di coordinamento per l'attuazione e l'estensione del servizio in collaborazione con le questure delle città coinvolte. Vodafone fornirà la tecnologia e la formazione mentre la Polizia coordinerà le Questure per l'estensione del servizio.

Il progetto è stato lanciato in via sperimentale a Roma su un campione di 33 donne ad alto rischio di violenza, grazie alla collaborazione con la Questura di Roma.

Il servizio verrà fornito attraverso il telefono cellulare opportunamente configurato e collegato, tramite Gps alla stazione di Polizia più vicina all'abitazione della potenziale vittima. In caso di pericolo basterà premere il pulsante di allerta del proprio cellulare che trasmetterà alla stazione PS il segnale consentendo un rapido intervento. Il dispositivo attiva contemporaneamente una registrazione audio dell'aggressione, in modo da poter costituire materiale probatorio per eventuali successive indagini.

Secondo il capo della Polizia Manganelli, con questo accordo si dà avvio ad un progetto più ampio di contrasto ad ogni forma di discriminazione "che il Dipartimento di Pubblica Sicurezza persegue da tempo e che intende implementare per garantire ad ogni cittadino, indipendentemente da razza, etnia, religione, sesso o orientamento sessuale, il diritto a vivere in modo sicuro libero da condizionamenti".

## **57° sessione Onu sullo stato delle donne**

Prenderà avvio il 4 marzo la 57ª sessione delle Nazioni Unite sullo Stato delle donne nel mondo. Quest'anno il tema sarà quello della violenza sulle donne e gli strumenti per arginare un fenomeno sempre più grave e diffuso.

I lavori della Commissione si svilupperanno nell'arco di due settimane, dal 4 al 15 marzo e toccheranno ai diversi livelli, tutti gli aspetti delle violenze perpetrate sulle donne, dallo stupro a scopo di pulizia etnica, al femminicidio, alla violenza sulle persone con disabilità, al delitto d'onore, ai matrimoni forzati, alla riduzione in schiavitù, alle mutilazioni genitali.

L'Italia ha evidenziato la sua particolare attenzione proprio al tema delle mutilazioni genitali e da anni è impegnata in campo internazionale perché questa pratica, che non ha alcun riferimento con motivazioni religiose, venga eliminata definitivamente dalle consuetudini di moltissimi Paesi nel mondo. Una interessante iniziativa, promossa da Amnesty International, si è tenuta presso il Parlamento Europeo durante la quale sono state svelate quattro creazioni artistiche contro le mutilazioni genitali, tra le opere presentate quella della stilista italiana Ilaria Venturini Fendi.

Un mezzo originale e dal profondo significato culturale per attirare l'attenzione sul barbaro fenomeno che ogni anno nel mondo mette in pericolo 180 mila donne.

Il Parlamento europeo ha approvato, lo scorso giugno 2012, a maggioranza una risoluzione che chiedeva di abolire la pratica a livello mondiale. L'appello era stato ripreso dalla Commissione Ue, che il 6 febbraio in una dichiarazione sottoscritta da numerosi commissari aveva rinnovato il suo impegno a "sensibilizzare l'opinione pubblica mondiale" e "a sradicare questa pratica che viola i

diritti delle donne e la loro integrità fisica e mentale".

Riteniamo che l'assunzione di responsabilità della Commissione UE, possa dare un impulso straordinario ai lavori della 57 Commissione ONU.

Il sindacato italiano sarà presente ai lavori e porterà come proprio contributo alla lotta alle violenze nel lavoro, il Protocollo contro le violenze sulle donne nei luoghi di lavoro, presentato nella sede dell'ILO Italia ai ministri del Lavoro Fornero e degli Interni Cancellieri, lo scorso 27 novembre.

Un atto concreto che le parti sociali necessariamente dovranno calare all'interno della contrattazione di secondo livello se si vuole finalmente dare gambe all'Accordo quadro sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro – firmato nel 2007 a Bruxelles e finora mai recepito dalla normativa italiana.

Ed è la specificità del sindacato ad imporre la massima attenzione a tutte le forme di discriminazione, dirette e indirette, di cui sono fatte oggetto le donne e non solo. Tra i temi, infatti, che bisognerà portare all'attenzione della delegazione italiana presente ai lavori dovranno essere incluse – perché si estrinsecano in molestie e violenze fisiche e psicologiche ed emarginazione – le discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale. Come è tra le priorità del sindacato, e della UIL in particolare, che si faccia una seria azione a livello mondiale per garantire alle bambine l'istruzione obbligatoria.

Saranno, quelle di New York, giornate importanti ma temiamo che non portino a risultati ottimali in relazione alle richieste avanzate.

Alcune nazioni note per avere avuto aperture importanti nei confronti delle donne e di un loro maggiore empowerment si stanno caratterizzando anche per il forte contrasto alla violenza. Significativo è il messaggio che ci viene dal Marocco dove, dopo la Moudawana, il nuovo Codice di Famiglia, ha recentemente definito lo stupro reato infamante per chi lo compie oltre che devastante per chi lo subisce, da perseguire a termini di legge. Chi stupra in Marocco, d'ora in poi dovrà essere punito secondo quanto previsto dal codice penale e non sarà più tollerato il "matrimonio riparatore".

Tra le sessioni di lavoro a New York ce ne sarà una dedicata essenzialmente ai matrimoni forzati

Ci auguriamo che l'esempio del Marocco sia da stimolo per tutti quei Paesi, Italia compresa, nei quali spesso allo stupro vengono comminate condanne lievi che nulla restituiscono alla vittima ed anzi sono la conferma di una cultura globale tuttora tesa alla negazione della dignità femminile. (GB)

## **Quote Rosa nei CdA, Nel Parlamento Europeo solo 6 Paesi dell'Unione sono contrari**

Procede la proposta Ue per le quote rosa nei CdA. E' stato infatti superato lo 'scoglio' del veto dei parlamenti nazionali, per cui ora l'iter legislativo sarà più agevole. Solo sei parlamenti nazionali (Olanda, Gran Bretagna, Repubblica ceca, Svezia, Danimarca e Polonia) su 27 hanno sollevato obiezioni nell'ambito della procedura di sussidiarietà, totalizzando 11 voti contrari su 54,

non abbastanza per far scattare una minoranza di blocco (fissata a 18 voti) in base a cui la Commissione Ue avrebbe dovuto rivedere o ritirare la sua proposta.

I parlamenti di tre paesi (Francia, Germania e Portogallo) hanno invece voluto intervenire esplicitamente a favore della legge che impone il 40% di donne tra i membri non esecutivi del board delle società private quotate in borsa entro il 2020 ed entro il 2018 per le partecipate statali.

Le camere degli altri 18 paesi, invece, inclusa l'Italia, hanno concluso i controlli di sussidiarietà (introdotti dal Trattato di Lisbona e in base a cui i parlamenti nazionali possono decidere chi è più adatto a legiferare in determinati settori) senza emettere opinioni ragionate.

La proposta, avanzata dalla commissaria alla giustizia Viviane Reding, aveva già incontrato una forte opposizione in seno allo stesso esecutivo comunitario proprio da parte dei commissari di quei paesi i cui parlamenti hanno 'sfidato' la Commissione. La presidenza irlandese dell'Ue si è ora impegnata a mettere in agenda la proposta al Consiglio occupazione di giugno.

## **Disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.**

Secondo il rapporto ILO sull'occupazione femminile, la crisi dei mercati ha interrotto un trend positivo in riferimento alle disuguaglianze di genere. Infatti dalla fine degli anni 90, fino al 2007, anno di inizio della crisi economica le disparità di genere avevano compiuto un importante passo indietro. Lo scenario attualmente riporta un incremento della disoccupazione femminile a livello globale molto elevata e la situazione potrebbe rimanere stabilmente negativa anche per i prossimi anni. "Benché le donne in tutto il mondo contribuiscano all'economia e alla produttività, esse continuano ad affrontare molti ostacoli che gli impediscono di esprimere il loro pieno potenziale economico. Questo non solo inibisce le donne, ma costituisce un freno per la performance economica e la crescita», ha dichiarato Michelle Bachelet, Direttore Esecutivo di UN Women, che ha contribuito al rapporto. «Garantire pari opportunità alle donne e agli uomini non è solo la cosa giusta da fare, ma è anche una strategia economica vantaggiosa», ha aggiunto. Dal Rapporto giungono dati allarmanti che dimostrano quanto l'attuale crisi abbia interrotto una tendenza che dal 2002 fino al 2007 evidenziava che il tasso di disoccupazione femminile a livello globale fosse del 8% rispetto a quella maschile del 5,3%. La crisi ha letteralmente sconvolto questo trend positiva distruggendo in cinque anni ben 13 milioni di posti di lavoro delle donne. Rispetto agli anni '90 la forza lavoro sia femminile che maschile si è notevolmente ridotta in parte a causa dell'invecchiamento della popolazione mondiale ed in parte per l'effetto "lavoratori scoraggiati"

La differenza di genere nel rapporto impiego-popolazione è diminuita leggermente prima della crisi, ma rimane elevata a 24,5 punti. La riduzione è stata particolarmente significativa in America Latina e Caraibi, nelle economie avanzate, in Africa e Medio Oriente. Nel 2012, la percentuale di donne in impieghi vulnerabili (lavoratori familiari non remunerati e lavoratori in proprio) era del 50% rispetto al 48% di uomini. Ma, queste differenze, sono più ampie in Nord Africa (24%) e in Medio Oriente e Africa sub-sahariana (15%). Anche l'indicatore sulla segregazione lavorativa in relazione ai settori economici registra un aumento: le donne hanno una scelta occupazionale limitata e confinata essenzialmente in alcuni settori: nei paesi in via di sviluppo le donne lasciano l'agricoltura e nei paesi industrializzati passano dall'industria ai servizi con una presenza dell'85% concentrata soprattutto nell'istruzione o nella sanità. Dunque, anche per uscire dalla crisi globale dei mercati e delle economie occorre programmare politiche attive che riducano le differenze di genere, abbattendo drasticamente la vulnerabilità sociale delle donne, prevedendo strumenti di promozione di accesso, aumenti delle tutele del lavoro femminile, investimenti nella formazione e valorizzazione delle competenze. «Le politiche per ridurre le differenze di genere possono migliorare significativamente la crescita economica e le condizioni di vita, mentre nei paesi in via di sviluppo possono contribuire alla riduzione della povertà» ha dichiarato José Manuel Salazar-Xirinachs, Direttore esecutivo dell'ILO per l'occupazione.

Il Rapporto enumera una serie di raccomandazioni per aiutare le famiglie a superare i pregiudizi di genere nelle decisioni relative al lavoro e a diminuire le disparità di genere nel mercato del lavoro:

- Migliorare le infrastrutture per ridurre il carico di lavoro domestico. A seconda del livello di sviluppo, questo può riguardare l'aumento della disponibilità di elettricità e di acqua, di servizi sanitari, strade e trasporti.
- Fornire servizi per la cura, in particolare quelli destinati ai bambini.
- Equilibrare le differenze di genere nel lavoro retribuito e non retribuito, principalmente attraverso programmi che promuovano un'equa ripartizione delle responsabilità familiari.
- Riconsiderare i costi-benefici nella specializzazione di genere, soprattutto garantendo che le imposte e le sovvenzioni non creino disincentivi per le famiglie con due fonti di reddito.
- Compensare le disuguaglianze in termini di opportunità di impiego tra donne e uomini, in particolare con misure volte ad eliminare l'impatto negativo delle interruzioni di carriera attraverso congedi di maternità retribuiti e il diritto a ritornare al proprio posto di lavoro.

- Promuovere campagne di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi legati al sesso e garantire l'applicazione della legislazione contro la discriminazione.

## **Crisi: le : donne reagiscono meglio degli uomini**

Le donne reagiscono alla crisi economica meglio degli uomini, con un effetto positivo sul benessere percepito. E' quanto evidenzia una ricerca di Ing Direct, la quale rileva che in autunno l'Indice di Benessere Finanziario femminile si e' attestato a 45 punti, quello maschile al 41 (l'indice medio a 43 punti). Si tratta di un risultato inaspettato, considerato che il valore complessivo dell'indice, che misura su una scala da 0 a 100 il livello di comfort percepito dagli italiani in relazione a risparmi, mutui, debiti a breve termine, investimenti, reddito e spese correnti, e' in calo costante rispetto ad un anno fa (lo scorso novembre era a 47,5) e che il comfort maschile finora si e' sempre dimostrato superiore a quello femminile. Secondo la ricerca Ing, condotta in 11 paesi europei, il 67% delle donne del Vecchio Continente presta la massima attenzione a estratti conto e documenti bancari, tenendo sotto controllo tutte le spese, prassi meno comune negli uomini. Le donne preferiscono stare alla larga dagli investimenti rischiosi: il 61% non e' disposto a rischiare neanche una piccola parte dei propri risparmi, percentuale che negli uomini scende al 42%. Solo il 10% e' pronto ad assumersi un po' di rischio, nel caso in cui il ritorno si prospetti particolarmente vantaggioso. In Italia, spiega Ing, per risparmiare le donne ricorrono ad antichi stratagemmi da madri di famiglia sulle

spese di tutti i giorni, di cui 8 volte su 10 sono responsabili: un occhio di riguardo alle offerte, tagli alle quantita' di beni e servizi e utilizzo dei gruppi di acquisto su internet. Le rinunce piu' comuni sono le cene fuori casa e i divertimenti (l'80% ci rinuncia), le spese per moda e abbigliamento (il 68%) e quelle per auto e benzina (67%). Il 26% delle donne e' disposto anche a risparmiare sul cibo. Non mancano comunque le preoccupazioni. Il 72% delle lavoratrici italiane teme di non disporre di fondi sufficienti per andare in pensione, mentre l'80% ritiene che i giovani staranno peggio dei loro genitori. Circa i due terzi dichiara, inoltre, una situazione economica peggiorata rispetto ad un anno fa.

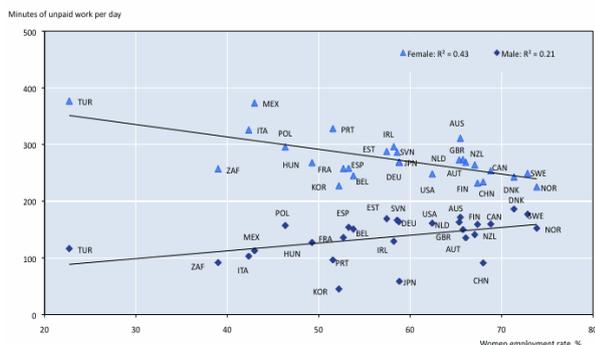
## **Superare le disuguaglianze di genere: "Molto dipenderà dai papà", parola dell'Ocse**

Nell'annuale sintesi sull'occupazione femminile e le disuguaglianze di genere, l'Ocse punta quest'anno l'attenzione sul fatto che i genitori sono due e la ripartizione dei compiti è un fattore cruciale anche da un punto di vista economico: e strutturale: "Il

contributo che le donne potranno dare al mondo del lavoro, alla sicurezza economica delle famiglie e alla crescita dell'economia dipenderà però anche dalla misura in cui gli uomini in Italia saranno pronti a contribuire al lavoro domestico e alla cura della famiglia".

- Dimissioni e disoccupazione (Interpello Min. lavoro 6/2013)
- Congedo parentale a ore e contrattazione collettiva (legge 228/2012 – Legge di stabilità 2013)

Lo squilibrio nei carichi di cura, che si "aggiusta" se anche la donna lavora



Fonte Ocse Labour Force Surveys for employment rates. Miranda, V. (2011), "Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris.:

Ogni cambiamento sarà per il meglio, visto il punto di partenza: il tempo dedicato dalle donne italiane al lavoro domestico e di cura – in media 3,6 ore al giorno in più rispetto agli uomini – limita la loro partecipazione al lavoro retribuito. Le donne infatti sono spesso percepite come le prime responsabili per la cura della famiglia e della casa e così l'Italia è il terz'ultimo paese OCSE, davanti a Turchia e Messico, per livello di partecipazione femminile nel mercato del lavoro: 51% contro una media OCSE del 65%. Questo stereotipo culturale ha pesato molto anche nelle scelte di politica sociale del Paese: meno del 30% dei bambini al di sotto dei tre anni usufruisce dei servizi all'infanzia e il 33% circa delle donne Italiane lavora part-time per conciliare lavoro e responsabilità familiari. La media Ocse è 24% e non perché le donne all'estero siano "meno madri" ma perché hanno più flessibilità di orario e un modo di lavorare meno basato sulla presenza e più sui risultati. Ma questa è un'altra storia ancora...

## Maternità/Paternità. Le novità di questo anno - Nota del Patronato ITAL-UIL

Segnaliamo alcuni importanti provvedimenti, alcuni già noti, che hanno apportato modifiche e integrazioni al T.U. n. 151/2001 (*Tutela della maternità e paternità*). In particolare ci soffermiamo sulle seguenti questioni:

- Le recenti indicazioni ministeriali su congedo obbligatorio e facoltativo per il padre e voucher per la madre (legge 92/2012 – Mercato del lavoro).

## Congedi per il padre e voucher per la madre. Pubblicato il decreto ministeriale

Già precedentemente ci siamo occupati come patronato ITAL UIL delle novità introdotte dalla legge n. 92/12 in materia di "Riforma del mercato del lavoro", in via sperimentale per gli anni 2013-2015, volte alla tutela della maternità e della paternità con l'obiettivo di favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti nella cura dei figli da parte di ambedue i genitori.

Torniamo ora sull'argomento tenuto conto che è stato finalmente pubblicato sulla G.U. n. 37 del 13/02/2013 il decreto ministeriale contenente i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali previste.

Riteniamo opportuno riportarne le indicazioni per ogni questione.

### Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

Per le nascite avvenute a partire dal **1° gennaio 2013** il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, **ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un giorno**, anche durante il congedo di maternità della madre, in aggiunta ad esso.

Questo giorno obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità nei casi previsti dall'art. 28 del T.U. n. 151/01 (*quando la madre sia deceduta o affetta da grave infermità ovvero in caso di abbandono, o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre*).

Entro il medesimo periodo, può astenersi per ulteriori **due giorni**, anche continuativi, a condizione che la madre lavoratrice scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente riduzione del periodo di astensione dopo il parto.

Il congedo facoltativo è fruibile anche durante l'astensione della madre.

Il decreto chiarisce che durante il congedo obbligatorio di un giorno e facoltativo di due verrà corrisposta una indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al **100% della retribuzione**.

Il dipendente deve dare preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Sarà il datore di lavoro a comunicare all'Inps, in via telematica, le giornate di congedo fruite.

Nel caso di congedo facoltativo il decreto ministeriale precisa che il padre allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con riduzione del congedo medesimo. Questa documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento.

Alcuni contratti nazionali o integrativi già consentono al padre lavoratore di rimanere a casa, alla nascita del figlio, per alcuni giorni retribuiti.

Ribadiamo alcune osservazioni. Considerato che il periodo di astensione obbligatoria della madre dopo il parto, che è generalmente di 3 mesi, può in alcuni casi essere prolungato (es. astensione prolungata per lavori a rischio, flessibilità dell'astensione obbligatoria, parto prematuro) i due giorni di astensione facoltativa fruiti dal padre, in sostituzione della madre, saranno *"in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima"*, come prevede la legge 92, tenuto conto eventualmente del verificarsi di una delle ipotesi sopra descritte.

Apparirebbe, sia dal testo di legge che dal decreto, che i tre giorni di congedo al padre possano essere fruiti solo durante il "congedo di maternità" e non anche durante il congedo parentale (ex astensione facoltativa) della madre. Vedremo le indicazioni Inps nel merito.

### **Contributi economici alla madre che non fruisce del congedo parentale.**

Sempre in via sperimentale per gli anni 2013-2015, è prevista la possibilità per le mamme lavoratrici, al termine del periodo di astensione obbligatoria e negli 11 mesi successivi, in sostituzione del periodo di congedo parentale, di ottenere l'assegnazione di **un contributo** utilizzabile "alternativamente" per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o per la fruizione dei servizi per l'infanzia (es. asili nido pubblici o privati accreditati).

Il decreto ministeriale stabilisce le modalità per la concessione di questo sostegno economico che è pari ad un importo di **300 euro mensili** per un periodo massimo di sei mesi, in base a quanto richiesto. La fruizione del beneficio economico comporta, per ogni quota mensile richiesta, una riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

La domanda può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Questo chiarimento da parte del ministero lascerebbe intendere che il beneficio si possa applicare anche alle nascite avvenute prima del 1° gennaio 2013, mentre non vi è alcun riferimento ai casi di adozione o affidamento, per i

quali si ritiene che tale agevolazione debba essere ugualmente concessa, o all'ammontare del beneficio in caso di parto plurimo.

Il contributo per baby sitter verrà erogato attraverso buoni lavoro, mentre nel caso dell'asilo verrà corrisposto direttamente dall'Inps alla struttura.

Il decreto precisa che per accedere all'uno o all'altro dei benefici la madre lavoratrice presenta domanda tramite i canali telematici e secondo le modalità tecnico operative e i termini stabiliti in tempo utile dall'Inps.

Possono partecipare ai bandi, oltre le lavoratrici i cui figli siano già nati, anche quelle la cui data presunta del parto sia fissata entro i 4 mesi dalla scadenza del bando.

Il beneficio verrà riconosciuto sulla base di una graduatoria nazionale che terrà conto dell'indicatore ISEE del nucleo familiare di appartenenza, con ordine di priorità per i nuclei familiari con ISEE di valore inferiore e, a parità di ISEE, secondo l'ordine di presentazione, nei limiti delle risorse disponibili per ciascun anno.

I 20 milioni di euro l'anno sono a carico del Fondo per gli interventi a favore dell'occupazione giovanile e delle donne.

### **Ulteriori chiarimenti ministeriali:**

anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire dei benefici fino ad un massimo di tre mesi, periodo del congedo parentale cui hanno diritto; le lavoratrici part-time ne usufruiranno in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa; non sono invece ammesse al contributo le madri lavoratrici che risultano esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati o che usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le Politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità.

Considerato che il decreto rimanda a indicazioni applicative a cura dell'Inps, ci riserviamo di tornare in argomento con precisazioni non appena ottenuti i chiarimenti del caso.

### **Dimissioni e disoccupazione**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 6 del 5 febbraio 2013, risponde ad un quesito in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. Tutela maternità/paternità), riguardante la disciplina delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento.

In particolare si chiede se a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 4, comma 16 della L. n. 92/2012 all'art. 55 sulla convalida delle dimissioni **per un periodo pari ai primi tre anni di età del bambino**,

la lavoratrice madre possa fruire dell'indennità di disoccupazione per il medesimo arco temporale.

Il Ministero precisa che ai sensi dell'art. 54 la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. In questo periodo opera, infatti, una tutela legale a favore della lavoratrice madre, che supera l'arco temporale previsto per l'astensione obbligatoria *post partum*.

Inoltre l'art 55 del D.Lgs. n. 151/2001 equipara la fattispecie delle dimissioni volontarie a quella del licenziamento verificatosi nel medesimo arco temporale, ai fini della fruizione delle "indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali".

Conclude pertanto il Ministero che "alla luce delle norme in esame, si evince che la lavoratrice madre/lavoratore padre ha diritto alla percezione delle indennità – compresa quella di disoccupazione involontaria – disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove **abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio**". Ciò in quanto le modifiche apportate dalla legge 92/12 all'art. 55, con l'estensione da un anno ai primi tre anni di vita del bambino del periodo in cui è necessario attivare la convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni, ha il solo scopo di rafforzare la procedura volta ad asseverare la libera scelta della persona.

In definitiva l'estensione temporale dell'istituto della convalida non ha riflessi sul diritto all'indennità erogata a seguito di dimissioni volontarie la quale, pertanto, può essere fruita solo nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Ricordiamo che il divieto di licenziamento e la convalida delle dimissioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, sia nazionale che internazionale, come previsto dagli artt. 54 e 55 (ora modificato).

### **Congedo parentale a ore e contrattazione collettiva**

La legge di stabilità 2013, n. 228/2012 contiene, tra le altre, alcune disposizioni riguardanti la tutela della maternità e paternità, modificando in parte alcuni articoli del D.Lgs. n. 151/2001.

In particolare all'art. 32 viene introdotta una nuova disciplina per la fruizione del congedo parentale: i genitori lavoratori dipendenti potranno utilizzare il congedo, entro gli otto anni del bambino, anche su base oraria e non solo a settimane, giorni o mesi.

La norma è volta al recepimento della direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale.

I genitori però non potranno fruire da ora di tale possibilità. Sarà la contrattazione collettiva di

settore a stabilire le modalità di fruizione del congedo a ore, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, con una specifica attenzione per il personale del comparto sicurezza e difesa, di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Viene infine ribadito che il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro, comunque con un periodo non inferiore a quindici giorni, precisando che dovranno essere indicati l'inizio e la fine del periodo di congedo.

È un provvedimento atteso da tempo che comunque rimanda alla contrattazione una sua effettiva attuazione.

Una tale ridefinizione dei congedi potrebbe consentire ai genitori di alternarsi nella cura dei figli, usufruendo di un orario di lavoro ridotto senza una eccessiva perdita della retribuzione. Si ricorda infatti che durante il congedo parentale è prevista una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, secondo periodi e criteri stabiliti dalla legge o dalla contrattazione di lavoro.

### **Altre disposizioni (Legge n. 228/2012)**

**IMPORTANTE.** Inoltre sono apportate alcune modifiche al D.Lgs. n. 198/2006, con l'introduzione dell'obbligo, a carico degli organismi di parità, di scambiare, al livello appropriato, le informazioni disponibili, con gli altri organismi europei. In materia di accesso al lavoro il divieto di qualsiasi discriminazione riguarda anche la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio e l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

**Comma 338.** Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2 dopo il comma 1, è inserito il seguente:

«1-*bis*. Agli organismi di parità previsti dal presente decreto, nonché da altre disposizioni normative vigenti spetta il compito di scambiare, al livello appropriato, le informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti.»;

b) all'articolo 27, comma 1, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma».

Sempre la legge n. 228/2012 include nella normativa a tutela della maternità delle lavoratrici autonome anche le lavoratrici della piccola pesca marittima e delle acque interne, con la corresponsione del trattamento di maternità e del

congedo parentale, anche in caso di adozione o affidamento, nei limiti e criteri previsti dalla legge per le lavoratrici autonome.



**Numero 1-2 2013**

**Redazione**

***M. Grazia Brinchi***

***Stefania Galimberti***

***Gisella Mei***

**Contattaci: [pariopportunita@uil.it](mailto:pariopportunita@uil.it)**