

DOO News

UIL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ

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

N 9 e 10 – settembre – ottobre 2013

Approvata la legge contro il femminicidio



L'Italia risale la classifica delle Pari Opportunità

Publicato da Eurofondi il report *Women, men and working conditions in Europe*

Lavoro: la generazione NEET
Antonio Focillo, Segretario Confederale UIL



Sono le imprenditrici il motore della crescita



Sulle pensioni, la UE mette in mora l'Italia



Le nuove opportunità di Conciliazione

Maternità. Obbligo dei medici di inviare i certificati all'Inps

Nota del Patronato ITAL UIL

Mamme bambine crescono



Approvata la legge contro il femminicidio

IL decreto legislativo contro il femminicidio è legge tuttavia dobbiamo rilevare che il carattere d'urgenza del provvedimento ha fatto sì che la Commissione Giustizia della camera introducesse al testo originario approntato dal Governo miglioramenti che tuttavia dovrebbero essere ulteriormente potenziati e incrementati con misure aggiuntive, in quanto non del tutto sufficienti ad arginare il fenomeno della violenza sulle donne

Tra le misure previste e che, ovviamente, trovano le donne concordi: l'**obbligo** per le forze dell'ordine di **arresto immediato in caso di flagranza di reato**, come anche l'**aumento di un terzo della pena** se a perpetrare violenza **assistono bambini** o se la donna è in stato di **gravidanza**.

Inoltre troviamo fondamentale che sia diventata esecutiva quella che per l'opinione corrente era una operazione di buon senso, ovvero l'allontanamento del coniuge violento dall'abitazione con l'uso del braccialetto elettronico per controllare che la disposizione venga effettivamente

La legge inoltre stabilisce il **patrocinio legale gratuito** per le donne vittime di stalking che non possono permettersi un avvocato, il **rilascio del permesso di soggiorno** per le vittime straniere e una **informazione costante** per le vittime dell'iter processuale e sulla situazione del colpevole di violenze.

Tutto questo va molto bene, tuttavia il punto del decreto riguardante **l'irrevocabilità della querela**, ha scatenato violente discussioni in Aula e fuori tra le donne che fanno parte di

movimenti femminili. Infatti, secondo quanto proposto dal Governo e poi approvato da entrambi i rami del Parlamento, le donne non potranno ritirare la querela nel caso di **“stalking aggravato”** e, in tutti gli altri casi, potranno **ritirarla solo di fronte ad un giudice**. Le perplessità nascerebbero dal fatto che, procedendo in questo modo, molte donne sarebbero dissuase sin da subito dall'andare a denunciare gli uomini violenti. Inoltre, la misura in questione non tiene in conto nemmeno il carattere del fenomeno, che non è solo una questione emergenziale, ma anche e soprattutto **strutturale e culturale**.

In parole povere, ancora una volta il nocciolo della questione che in questi giorni ha tenuta alta la tensione nel Parlamento è l'**educazione all'autonomia** delle donne, che devono imparare che il loro valore non dipende da quello che gli uomini sono disposti a dar loro e devono quindi anche avere la possibilità di **autodeterminarsi**, sempre e in ogni situazione”.

Quindi l'ammissione di un diritto che ci viene sovente contestato e che invece deve essere agito comunque nel rispetto della dignità della persona: ogni forma di violenza e di discriminazione perpetrata sulle donne, infatti, parte dal non riconoscimento, e la conseguente mancata accettazione del diritto della libera scelta delle donne. Questa è l'origine di tutto ed a questo dobbiamo mettere argini forti e duraturi.

Prevenire la violenza con strumenti e risorse finanziarie è fondamentale come essenziale programmare interventi sinergici fra istituzioni al fine di contenere la gravità del fenomeno. È questo l'intento del Vice Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali con delega alle Pari Opportunità, Maria Cecilia Guerra promotrice del piano d'azione

straordinario contro la violenza sessuale e di genere messo in atto dal Governo.

Il piano verrà costruito con la collaborazione di tutte le amministrazioni coinvolte nella task force contro il femminicidio, coordinata dalle Pari Opportunità, e dovrà prevedere l'attuazione di azioni positive volte ad informare e sensibilizzare in particolare uomini e ragazzi sul tema della violenza, a educarli al rispetto tra i generi. E questo impegno deve avere inizio fin dalla prima infanzia con un impegno mirato all'educazione alla relazione e all'affettività che è specifica responsabilità della scuola e degli insegnanti di ogni ordine e grado.

Il Piano antiviolenza sarà supportato da un fondo economico all'interno del quale sono previsti stanziamenti destinati alla formazione professionale dei soggetti (delle forze dell'ordine, della sanità, dei servizi sociali, ecc.) che hanno il compito di accogliere le vittime della violenza"

I dati reali del fenomeno.

E' il Nord, e in particolare la Lombardia, a detenere il tragico primato dei femminicidi in Italia. E le vittime sono soprattutto giovani donne e madri di famiglia tra i 25 e i 54 anni, nella maggior parte dei casi uccise da un uomo con il quale avevano una relazione sentimentale.

I dati sono quelli di uno studio dell'Eures, realizzato in collaborazione con l'Ansa, che ha analizzato i femminicidi tra il 2000 e il 2011, periodo nel quale si sono verificati 728 casi. Quanto al 2012, secondo i dati di telefono Rosa in Italia si sono registrati ben 124 femminicidi, cioè casi di omicidio in cui una donna viene uccisa da un uomo per motivi relativi alla sua identità di genere, e in particolare in relazione al fatto che è o è stata la moglie o in relazione sentimentale con l'autore del delitto.

Nel Nord Italia, dunque, si verifica la metà (49,9%) dei femminicidi, ben più che al Sud (30,7%) e al Centro (19,4%). La proporzione trova conferma anche in

termini di incidenza sulla popolazione: al Nord 4,4 vittime per milione di donne residenti, contro una media-paese di 4, che viene confermata al Centro, con appunto 4 vittime per milione di donne, e 3,5 al Sud. Quanto alla casistica regionale, la Lombardia risulta la prima per numero di femminicidi (il 17,2% del totale), seguita dall'Emilia Romagna (8,8%), dal Piemonte e dal Lazio (entrambe all'8,4%).

La stragrande maggioranza di questi omicidi avviene all'interno di una relazione affettiva: nel 70,8% dei casi il carnefice e' il partner, un ex partner o l'amante. Sono principalmente tre le figure coinvolte: partner, coniuge, ex partner, che rappresentano ben il 66,3% degli autori; prevale la relazione coniugale o di convivenza (41,6%), ma con una significativa percentuale di omicidi compiuti dal partner o dall'amante non convivente (7%) e, soprattutto, da ex coniugi o ex partner (17,6%).

Infine, oltre la metà delle vittime sono giovani donne o madri di famiglia, di età compresa fra 25 e 54 anni, il 49,8% dei casi censiti dal rapporto Eures-Ansa tra il 2010 e il 2011.

E anche l'indice di rischio medio annuo e' più alto nella fascia 25-34 anni (7,2 donne uccise ogni milione di residenti della stessa fascia di età), seguita dalla fascia 35-44 anni (7,0 vittime per milione di residenti) e da quella 18-24 anni (con un indice pari a 6,9). (fonte Eures-ANSA).

L'Italia risale la classifica delle Pari Opportunità

Il nostro Paese, guadagnando 9 posizioni, sta lentamente risalendo la classifica sul 'Gender Gap' stilata dal World Economic Forum: quest'anno: infatti siamo al 71esimo posto su 136 Paesi.

Il miglioramento e' dovuto alla percentuale significativamente più alta di donne nel nostro Parlamento, che sale dal 22% della precedente legislatura, ad un significativo 31% delle ultime elezioni politiche.

È dal 2009 che l'andamento negativo in tema di pari opportunità non subiva

variazioni e, nel frattempo, molte cose sono accadute. Prima fra tutte, l'altissima percentuale di disoccupazione giovanile e il triste primato (in buona compagnia del resto) di essere l'Italia stata definita "un Paese NON per Donne"

Risalire un classifica negativa, può certificare un avvenuto cambiamento di passo in termini di rappresentanza sociale ma sicuramente non registra – sul piano culturale – il miglioramento di una cultura distratta sulle ragioni dell'opportunità di dare maggiore spazio alle donne in tutti i campi e il ritardo accumulato priva il Paese di reali possibilità di sviluppo.

Per noi che ci occupiamo di lavoro e dei diritti delle donne nel lavoro, la maggiore presenza di donne nel Parlamento rappresenta un piccolo spiraglio in quest'ansia di miglioramento strutturale del Paese che da infinito tempo reclamiamo. Ovviamente esiste la concreta possibilità che le ragioni delle donne (e dunque, anche delle lavoratrici) siano – ora – meglio rappresentate e che nella classifica del prossimo anno si verifichino altri passaggi positivi.

Ciò che pesa maggiormente nel nostro Paese in tema di parità è soprattutto la scarsa partecipazione alla vita economica: nella classifica siamo al 97esimo posto con l'aggravante di un gap retributivo che ci colloca nella 124esima posizione. Eppure da due anni il nostro Paese si è dotato di una norma che garantisce una maggiore presenza di donne nei CdA e questo dovrebbe portare a risultati diversi in tema di rappresentanza e rappresentatività femminile anche nella vita economica nazionale.

La freddezza dei numeri, se da un lato mostra quanto poco si faccia per assicurare a tutti i cittadini del nostro Paese le stesse opportunità di crescita personale e di sviluppo delle proprie potenzialità, dall'altro – poiché sia in campo politico che nel settore dell'istruzione anche alcuni importanti paesi europei fanno peggio di noi - ci deve rassicurare e darci lo spirito giusto compiere ulteriori passi per il raggiungimento della piena parità tra uomini e donne nel nostro Paese.

In particolare, l'attenzione deve essere massima per le giovani generazioni tra le quali prevale la convinzione di una raggiunta parità tra i sessi ma, stando alle rigide leggi della rappresentanza sia in campo economico che in quello politico e sociale, la classifica del World Economic Forum dimostra sacche di arretratezza preoccupanti soprattutto per lo sviluppo futuro del Paese, che sembra non comprendere quanto – in termini puramente economici – stia perdendo non offrendo alle donne italiane strumenti idonei per lo sviluppo di competenze, capacità conoscenze tanto necessari per uscire dalla profonda crisi (non solo economica ma anche culturale) che stiamo vivendo e in cui sembriamo sempre più impantanati.

Ci viene in mente l'offerta del Governo Merkel per il rientro dei cosiddetti "cervelli" in Germania. Giovani con potenzialità importanti che vengono richiesti in patria per poterle esercitare al meglio contribuendo allo sviluppo di un Paese già ricco rispetto agli altri Stati europei ed internazionali. Opportunità che nessun Governo, neppure l'attuale si sente di offrire ai nostri giovani che sempre più numerosi cercano fuori dall'Italia opportunità di lavoro e carriera.

Di fronte a questa emorragia di saperi è urgente costruire un progetto politico stabile di valorizzazione del nostro capitale umano che preveda strumenti concreti per dare ai nostri giovani opportunità tangibili di lavoro, qui in patria e subito: il Paese ne ha un bisogno immenso. (MGB)

Publicato da Eurofond il report *Women, men and working conditions in Europe*, basato sui risultati della quinta indagine europea sulle condizioni di lavoro, condotta nel 2010 con interviste a circa 44.000 lavoratori provenienti da 34 diversi Paesi europei.

La relazione esplora le differenze di genere in diversi aspetti delle condizioni di lavoro, esamina importanti differenze tra Paesi, analizza i diversi gruppi

professionali di uomini e donne e confronta l'impiego pubblico con il privato mettendo in luce l'impatto della crisi sulla discriminazione di genere nel mondo del lavoro.

Nonostante molti anni di legislazione, i **divari di genere** persistono in molti aspetti del mercato del lavoro: le donne e gli uomini sono impiegati in diverse professioni e mansioni, con contratti, paghe e orari di lavoro diversi. Nel contesto della crisi economica, le differenze di genere tendono ad estremizzarsi vanificando i progressi compiuti finora.

Solo **cinque dei venti gruppi professionali** che impiegano il maggior numero di lavoratori godono di una forza lavoro davvero equilibrata tra uomini e donne:

- gli operai della ristorazione, nell'industria del legno e nel tessile;
- gli impiegati;
- i professionisti in ambito giuridico;
- gli operatori socio-culturali;
- gli addetti ai servizi personali.

I luoghi di lavoro spesso rafforzano la segregazione fra i sessi: molto spesso le donne lavorano solo con altre donne.

Tra attività retribuite e attività di cura, le donne lavorano in media 64 ore a settimana rispetto alle 53 ore lavorate dagli uomini.

Le donne sono molto spesso impiegate part time ma molte fanno anche orari prolungati (nelle vendite, nella gestione di ospitalità, in agricoltura). La maggior parte delle persone che lavora a tempo pieno vorrebbe lavorare di meno. Gli uomini preferirebbero lavorare 38 ore a settimana, le donne 33.

Le **retribuzioni mensili** degli uomini sono più alte in ogni occupazione, ma il divario è più ampio a livello manageriale e tra le professioni tradizionalmente maschili.

Il **benessere** è, in media, significativamente più alto per gli uomini che per le donne, tranne che nel settore dei servizi e di vendita al dettaglio dove il benessere delle donne è a un livello simile a quello degli uomini. Uomini e donne riferiscono maggiore benessere nei luoghi di lavoro misti e quando lavorano per un capo di sesso opposto.

I risultati del report sottolineano quindi come sia importante adottare una **politica coordinata** per la parità di genere che intervenga sia dentro che fuori dal mercato del lavoro e che dovrebbe:

- combattere l'idea stereotipata di donna per cui certe carriere professionali le sono precluse;
- affrontare i problemi legati alla differenza di orario di lavoro, valutando la resa e la produttività delle donne nel part time e riconoscendo l'impegno delle donne nel lavoro non retribuito in casa;
- assicurare che sia gli uomini che per le donne siano creati posti di lavoro dignitosi;
- riconoscere che sono maggiori i benefici per la lavoratrice e per l'azienda se la donna dopo la maternità torna al lavoro.

Sono le imprenditrici il motore della crescita

L'ingresso nel mercato del lavoro di 100.000 donne oggi inattive farebbe crescere il Pil di 0,28 punti l'anno, consentendo di finanziare un incremento del 30% della spesa pubblica per le famiglie. È quanto è emerso dal convegno "imprenditrici protagoniste di una nuova crescita" organizzato a Roma da Cna Impresa Donna.

L'imprenditoria rosa è sempre più dinamica, infatti nell'arco di un anno, tra giugno 2012 e giugno 2013, le imprese femminili sono aumentate di 4.878 unità, pari al +0,34% a fronte di un aumento dello 0,13% delle imprese nel loro complesso. Eppure, per una donna

portare avanti un'attività è più complesso: A cominciare dall'accesso al credito, Uno degli ostacoli più difficili da abbattere. Nonostante una accresciuta consapevolezza delle donne di poter competere sul mercato, anche aggredendo efficacemente "piazze" internazionali, solo il 16,5% delle imprenditrici vede accolta la propria richiesta di accensione di un credito bancario contro il 20,6% del totale delle aziende. Se non bastasse, quando il credito viene concesso, spesso il tasso di interesse è più alto e vengono richieste maggiori garanzie.

"Meritocrazia, pari opportunità, evoluzione culturale, e un nuovo sistema di welfare i sono pilastri di un modello di sviluppo più coerente con la voglia delle donne di lavorare e fare impresa. Se così fosse realmente non sarebbero più necessarie le tanto rivendicate buone prassi o azioni positive (le uniche, ricordiamo, che hanno consentito finora una declinazione accettabile di pari opportunità.

Potendo contare su pari condizioni e opportunità per ottenere pari o forse superiori, risultati, non ne trarrebbe vantaggio solo l'imprenditoria tutta, ma i positivi risultati si rifletterebbero sulle dinamiche economiche del Paese, consentendo, anche con il lavoro delle donne di uscire dalla situazione di passività in cui versa il Paese

Sul totale dei microcrediti erogati in Italia, le donne ne hanno assorbito più della metà, precisamente il 52%, i giovani poco più di un quinto, cioè il 20,8%, e gli immigrati il 46,2%. In termini di ammontare concesso, la metà è stato distribuito a donne, il 23,7% a giovani ed il 25,8% ad immigrati. E' quanto emerge dal report 'Modellizzazione del Microcredito', prodotto nell'ambito del progetto 'Monitoraggio dell'integrazione delle politiche del lavoro con le politiche di sviluppo locale dei sistemi produttivi relativamente al microcredito e alla microfinanza', realizzato per il ministero del Lavoro e reso noto oggi a Roma alla presenza di Mario Baccini, presidente dell'Ente Nazionale per il Microcredito.

Il progetto, realizzato nell'arco di quasi tre anni (dicembre prendere in profondità' il fenomeno e la sua evoluzione e valutarne l'impatto in termini occupazionali.

Le donne e gli immigrati attingono soprattutto al microcredito socio-assistenziale, sia in termini di numero di prestiti che di ammontare; i microcrediti produttivi vedono, invece, una partecipazione degli immigrati assai ridotta, sia in termini di numerosità dei prestiti sia in termini di importi erogati, mentre in quest'ambito divengono proporzionalmente più consistenti i giovani, che riescono a garantirsi anche importi mediamente più elevati.

Nel 2012, in Italia, l'insieme delle 106 iniziative di microcredito monitorate risulta avere erogato 7.167 microprestiti, per un ammontare complessivo di oltre 63 milioni di euro, riuscendo a soddisfare meno della metà (45,9%) della domanda esplicita, vale a dire delle richieste sottoposte a valutazione. Va tuttavia considerato che se, per numero, quasi i tre quarti dei microcrediti sono stati concessi con finalità socio-assistenziali, per ammontare erogato prevale invece il valore dei microcrediti concessi con finalità di autoimpiego, che assorbe quasi il 60% delle risorse complessivamente impiegate, vale a dire oltre 37 milioni di euro, circa 11 milioni in più dei 26 milioni scarsi volti al microcredito sociale.

Il microcredito ha favorito soprattutto l'avvio di nuove attività, prevalentemente autonome, con forme giuridiche semplici e un mercato ristretto: in buona parte, nell'88% dei casi, si tratta di attività di servizi e molto più raramente di attività di artigianato manifatturiero (6,5%) e, ancor meno, di attività nel campo dell'agricoltura (5,4%), quasi tutte però con buone prospettive di mercato. Molto spesso si tratta di lavori semplici e in settori tradizionali, con mercati ristretti e redditi contenuti, ma che attestano una discreta capacità di iniziativa che attraverso il microcredito ha potuto esprimersi e mobilitarsi.

Gli utilizzatori di microcredito per l'attività lavorativa sono in maggioranza uomini, giovani con meno di 35 anni, diplomati e

talvolta anche laureati, coniugati ma spesso anche single, concorrenti insieme ad altri al reddito familiare. Gli utilizzatori di microcredito socio-assistenziale sono, invece, per lo più donne over 45, soprattutto diplomate, ma spesso anche in possesso di titoli di studio inferiori, coniugate ma talvolta anche divorziate, separate o vedove, prevalentemente unica fonte di reddito familiare.

E' ufficialmente online il sito di LaFemMe ,progetto di ItaliaLavoro (agenzia del Ministero del Lavoro per le politiche attive) dedicato all'occupazione femminile nel Mezzogiorno, che si è poi esteso nel resto d'Italia. Alla base c'è un concetto innovativo che e' quello di "smarcare" i temi di genere da quelli delle pari opportunità - di stampo rivendicativo - e di affrontarli invece in termini di convenienza ed efficienza aziendale, alla pari rispetto alle altre strategie di gestione del personale. Sul sito c'è una check list con casi pratici per ogni aspetto legato al work life balance: dalla flessibilità oraria a quella organizzativa, dalla gestione della maternità al welfare aziendale diretto e indiretto passando attraverso la sensibilizzazione e la diffusione di buone prassi. Un contenitore complesso che ha il pregio di fare un grande sforzo di sintesi. Da navigare

Sulle pensioni, la UE mette in mora l'Italia

In tema di pensioni nel pubblico impiego, per l'Unione Europea l'Italia non ha rispettato il principio di parità tra uomini e donne.

Il tutto prende avvio nel 2010 da una sentenza della Corte di giustizia europea emessa il 18 novembre del 2010 (C-356/09) che sottolineava una discriminazione fondata sul sesso in quanto la pensione anticipata di lavoratori del pubblico impiego a favore dell'inserimento lavorativo di persone più giovani, concedeva un vantaggio alle donne di 5 anni che così maturerebbero

prima dei loro colleghi uomini il diritto alla pensione.

Per la Corte di Giustizia europea questo stabilisce un principio di profonda disparità contravvenendo la Direttiva Europea 207 del 1976 che nell'applicazione della parità di trattamento tra uomini e donne, vieta qualsiasi discriminazione basata sul sesso.

La procedura di infrazione riguarderà la discriminazione implicita nella Legge 214 del 2011 che all' 10 stabilisce, sia nel settore pubblico che del privato, gli anni minimi di contribuzione per andare in pensione, prima di arrivare all'età massima: per le donne sono 41 e 3 mesi, mentre gli uomini debbono attendere il raggiungimento di 42 anni e 3 mesi, con la proposta di aggiungere ciascuno un mese ulteriore per ogni anno successivo. In contrasto con l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

In relazione al procedimento di infrazione, riteniamo utile riportare quanto espresso dal Segretario Confederale UIL, Domenico Proietti per il quale

“la procedura d'infrazione aperta dalla Commissione Europea per la parità di trattamento uomo-donna non deve rappresentare l'occasione per un'ulteriore intervento di innalzamento dell'età pensionabile effettiva. Le norme introdotte dai provvedimenti Monti-Fornero hanno già irrigidito il sistema generando iniquità ed effetti negativi sul mercato del lavoro.

L'Italia, come evidenziato anche dall'ultimo Libro Bianco della Commissione UE, ha già oggi le regole più severe d'Europa in fatto di accesso al pensionamento ed eventuali interventi devono essere solo orientati a ripristinare una maggiore flessibilità del sistema”.

Ovviamente, la procedura di infrazione non fa piacere e nei termini di un confronto per offrire all'Europa le nostre controdeduzioni, riteniamo sia necessario rendere noti gli effettivi punti di debolezza

del lavoro femminile italiano e, già da oggi, correggerne storture e discriminazioni. Sarebbe il solo modo, coretto, per affermare il principio di parità fra i sessi, come richiesto dalla Corte di Giustizia all'Italia

Ma in concreto quanto profondo è il solco tra le pensioni maschili e quelle femminili?

“Fatto cento il reddito medio da pensione di un ultrasessantacinquenne in Italia, una pensionata della stessa fascia di età percepisce mediamente dal 69% al 70% a seconda delle fonti.

È quanto è emerso dalla ricerca effettuata dalla Commissione Europea che ancor prima dell'ISTAT ha acceso i riflettori sulla questione. Ambedue le ricerche hanno diffuso dati e analisi già dall'inizio dell'estate e il risultato, in verità molto triste è che ad un gran numero di donne anziane per diritto spetta parecchio meno del pensionato medio.

Affidandoci ai dati comunitari risulta che se si cumulano tutti i redditi da pensione – da lavoro, vecchiaia, invalidità, condizione di superstiti, guerra, infortunio e previdenza integrativa - e vi si aggiungono eventuali assegni di cura, le beneficiarie Italiane sopra i 65 anni ricevono in media € 1082 lordi al mese, il 31% in meno di quanto percepiscono i beneficiari della stessa fascia d'età (€ 1585).

Queste cifre sono strettamente correlate al gap retributivo delle lavoratrici. Infatti su base annua, il reddito da lavoro netto delle donne occupate e' inferiore a quello maschile del 'solo' 22.4%. Ciononostante l'Italia non sfigura in Europa dove si registra una disparità di reddito pensionistico a carico delle donne pari mediamente al 38%, con punte del 43-44% in Germania e nel Regno Unito e soglie al di sotto del 15% in sei paesi dell'Est Europeo

Nell'indagine su “Trattamenti pensionistici e beneficiari: un'analisi di genere” condotta dall'ISTAT si rileva che nel 2011,

le donne – pur rappresentando il 52,9 dei pensionati, (ovvero 8,8 milioni su 16,7 milioni) e più della metà delle pensioni erogate, percepiscono solo il 43,9% dei 266 miliardi di euro erogati contro il 56,1% destinato agli uomini. Come dire: le pensioni medie delle donne sono inferiori del 66% rispetto a quelle degli uomini.

In termini numerici pertanto, oltre la metà delle donne (53,4%) percepisce meno di mille euro mensili contro un terzo (33,6%) degli uomini.

L'importo medio annuo delle pensioni femminili è stato nel 2011 di 8.732 euro contro i 14.460 euro dei loro colleghi uomini. Ed in questo caso, comunque, parliamo di pensioni medio-basse.

Quando ci avventuriamo ad analizzare pensioni di importi superiori la forbice tra quelle maschili e quelle femminili si allarga maggiormente e lo dice il rapporto annuale dell'INPS per l'anno 2012.

L'INPS certifica che dei circa 15,9 milioni pensionati Inps, il 73% percepisce una sola pensione per un valore medio mensile di 1.196 euro (media tra 876 euro per le donne e 1.486 euro per gli uomini) - e che il restante 27% cumula due o più pensioni con un reddito medio di 1.468 euro al mese - è altrettanto vero che un esercito di quasi 900mila pensionati italiani percepisce un assegno superiore ai 3mila euro al mese.

Quale è il parametro usato dall'INPS per arrivare a stabilire la quota- rilevante – di pensionati a 3000 euro al mese?

Il metro di misura utilizzato dall'INPS è il decile

Il Rapporto dell'Inps suggerisce poi altre chiavi di lettura sulle differenze di genere che contraddistinguono la previdenza: le pensioni di anzianità sono per l'81% maschili con un importo medio di 1.610 euro mensili, mentre le donne ricevono il 63% delle pensioni di vecchiaia da, in media, 578 euro e l'88% di pensioni ai superstiti (589 euro mensili). L'ente

previdenziale registra anche una notevole concentrazione di pensioni femminili nelle classi di importo più basso: 57% fino a 500 euro mensili (contro il 33% dei maschi) e 33% nella classe da 500 a meno di 1.000 euro, a fronte del 23% di pensioni maschili.

Il rapporto tra donne e uomini non cambia se si guarda ai dipendenti pubblici: gli importi medi delle pensioni dirette variano da 1.611 euro mensili per le donne a 2.212 euro per gli uomini. E i trattamenti al di sopra dei 3mila euro medi mensili sono per la stragrande maggioranza destinati agli uomini.

Che sia effetto dell'anticipata pensione per le donne?

Lavoro: la generazione NEET

Antonio Focillo, Segretario Confederale UIL

Fra alcune figure nuove del mercato del lavoro, vogliamo ricordare l'aberrazione degli esodati (figura tipicamente italiana) che sono stati espulsi dal lavoro senza pensione, ed in particolare dei Neet, acronimo che sta per "non in education, employment or training", nell'area dei cosiddetti paesi sviluppati e per effetto della crisi, sono i giovani che non studiano e non lavorano. Secondo i dati diffusi dall'Ocse (anche se nel 2014 sarà ancora peggio), sono circa 17 milioni: una parte, circa 10 milioni, ha anche rinunciato a cercare lavoro, mentre 6,7 milioni ancora sono alla ricerca di lavoro, una condizione preoccupante nelle dimensioni in cui si sta manifestando. Dall'inizio della crisi, oltre 3,5 milioni di giovani hanno perso il lavoro nell'area OCSE, ma questa cifra non tiene conto dei molti giovani che hanno concluso gli studi. E le prospettive, secondo l'OCSE, sono tutt'altro che rosee. Infatti, per i giovani che lasceranno la scuola nei prossimi anni sarà più difficile trovare un lavoro rispetto ai coetanei delle generazioni precedenti. In Italia, i "Neet" sono più di due milioni. Tanti, se si considera che equivalgono all'11,7% del totale.

L'Ocse consiglia di «rinforzare l'apprendistato e altre forme di training integrato per giovani con competenze di basso livello» e di «incoraggiare le aziende ad assumere i giovani, fornendo sussidi temporanei, in particolare per le piccole e medie imprese».

Il Rapporto OCSE " *Off to a Good Start? Jobs for Youth* ", sostiene che i giovani hanno il doppio delle probabilità di rimanere disoccupati rispetto al lavoratore medio. E, sempre secondo il rapporto, sono pochi i governi che stanno facendo qualcosa per invertire questa tendenza.

Secondo l'OCSE i governi dovrebbero dare la priorità a politiche che, in altri paesi, hanno prodotto risultati efficienti in termini di rapporto costi-benefici. Sostenere i giovani più a rischio, in particolare quelli che hanno lasciato la scuola senza un diploma, i figli di famiglie immigrate o quelli che vivono in aree svantaggiate, è fondamentale. Danimarca, Paesi Bassi e Giappone sono presi ad esempio per l'adozione di programmi d'intervento precoce e misure efficaci a sostegno della ricerca di lavoro per differenti gruppi di giovani.

Ma nessun provvedimento è stato a tutt'oggi emanato né dal governo italiano né dall'Europa.

E le donne?

Una riflessione a parte merita l'inserimento nel mondo del lavoro delle donne. La loro partecipazione è, infatti, molto al di sotto della media europea, soprattutto perché non abbastanza sostenuta da politiche di conciliazione vita-lavoro. Gli alti tassi di inattività femminile, soprattutto nel Mezzogiorno, sono dovuti alla carenza delle cosiddette infrastrutture immateriali. Servono, quindi, politiche di rafforzamento di questi strumenti ad iniziare dal potenziamento degli asili nido, del tempo pieno nelle scuole dell'infanzia e dell'obbligo e dal rafforzamento dei servizi di assistenza alla persona. A fianco a ciò, è opportuno che nei territori si predispongano dei veri e propri "Piani regolatori degli orari delle città" che consentano una maggiore flessibilità di orario delle strutture sia pubbliche che private per permettere alle

donne di potersi recare al lavoro senza l'assillo delle lancette dell'orologio.

Per le donne, andrebbe inoltre incentivato il contratto di inserimento, quale forma di ingresso nel mondo del lavoro anche per le giovani donne residenti in tutte le aree del Paese, non ricomprese tra le aree oggetto di aiuti di Stato, aumentando il limite di età dagli attuali 29 anni a 36.

Infine, con l'obiettivo di aumentare le competenze professionali del singolo lavoratore con contratto di inserimento che, non dimentichiamoci, rientra in una categoria svantaggiata, è necessario, secondo noi, ampliare le attuali ore previste di formazione sia teorica che pratica. Per far ciò e per avvicinare sempre più il sistema della formazione al mondo del lavoro, lo Stato e le Regioni si devono impegnare a destinare, in modo strutturale, alle imprese che utilizzino contratti di inserimento, adeguate risorse attingendo dal Fondo Sociale Europeo.

A nostro parere il riordino del sistema dovrà definire una rete di sicurezze e di tutele universali indipendentemente dalle dimensioni di impresa, dal settore o dal contratto applicato, con l'obiettivo prioritario di rendere sostenibile la flessibilità e la mobilità, anche con il concorso delle imprese e degli Enti Bilaterali.

In questa ottica andrà necessariamente riqualificato e meglio attrezzato il sistema dei Servizi per l'impiego, che dovranno da un lato ricreare la centralità e la competitività del servizio pubblico e dall'altra rafforzare le sinergie con gli operatori privati.

Servizi pubblici ed operatori privati dovranno assicurare, sia attraverso opportune modalità di integrazione, sia direttamente che in competizione tra loro, la gestione delle politiche attive necessarie a determinare le condizioni di occupabilità ed inclusività del sistema.

Si tratta di agevolare e rendere effettivo un processo che realizzi in un unico servizio, supporto alla ricerca di lavoro, orientamento, offerta formativa e ricollocamento.

Un rinnovato sistema di ammortizzatori sociali si dovrà sviluppare su due livelli, non alternativi e che garantiscano, in una logica universalista, un adeguato sostegno economico ed un rapido reinserimento nel mondo del lavoro.

Accanto a politiche di riforma del sostegno al reddito vanno però contestualmente sviluppate politiche attive che favoriscano l'occupabilità e sviluppino le opportunità.

In questa ottica una ipotesi di riforma degli ammortizzatori sociali non può non essere accompagnata da un ripensamento del nostro sistema di formazione che riposizioni i propri obiettivi sulle "reali" esigenze dei lavoratori e delle imprese attraverso interventi di "formazione continua e personalizzata" collocati all'interno di una visione dinamica del mercato del lavoro. (A.F.)

Le nuove opportunità di Conciliazione

Sentenza della Corte di Cassazione n.10180/2013 sul congedo flessibile di maternità in caso di ritardato invio della certificazione: l'indennità spetta per i cinque mesi -

Nota del Patronato Itai Uil

Il T.U. a tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede all'art. 20 che la lavoratrice in gravidanza, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cinque mesi, possa astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto, allungando così a quattro mesi l'astensione dopo il parto, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione (ove previsto) certifichino che tale opzione non arreca pregiudizio alla sua salute e a quella del bambino.

Nel caso voglia usufruire di questa possibilità dovrà acquisire la certificazione medica entro la fine del settimo mese di gravidanza, come da indicazioni dell'Inps (Messaggio n.13279/2007).

Il caso esaminato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 10180/2013 si riferisce ad una lavoratrice che aveva continuato a lavorare anche durante l'ottavo mese di gravidanza, presentando però il certificato per la flessibilità del congedo di maternità oltre il settimo mese.

L'Inps, a causa della mancata preventiva presentazione delle certificazioni entro il termine, aveva detratto una parte dell'indennità di maternità da cinque mesi complessivi a quattro, sostenendo che la lavoratrice non avrebbe potuto fruire della "flessibilità".

Tanto il Tribunale che la Corte di appello territoriale hanno accolto il ricorso della lavoratrice, dando torto all'Istituto che tuttavia ha ritenuto di ricorrere per cassazione.

In sintesi: la Suprema Corte respinge il ricorso dell'Inps, precisando che la riduzione operata dall'Istituto *"non ha fondamento legislativo e si risolve in una sanzione, a carico della lavoratrice, estranea alle regole ed alle finalità della normativa a tutela delle lavoratrici madri"*.

Pertanto la mancata preventiva presentazione delle certificazioni – chiarisce la Corte – comporta che il lavoro all'ottavo mese è in violazione del divieto di legge con le eventuali conseguenze penali per il datore di lavoro (sempre che sia consapevole dello stato di gravidanza) previste dal T.U., ma non comporta conseguenze sulla misura della indennità di maternità, che va tutelata e deve essere corrisposta per i cinque mesi di astensione obbligatoria.

Siamo in attesa degli opportuni chiarimenti dell'Inps e del Ministero.

Gli uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione delle lavoratrici per informazioni, tutela e assistenza gratuite

Maternità. Obbligo dei medici di inviare i certificati all'Inps

Nota del Patronato ITAL UIL

Nuove disposizioni in arrivo per l'inoltro all'Inps in via telematica da parte dei medici del certificato di gravidanza, del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza, come già avviene per la trasmissione delle certificazioni di malattia.

Questa è una delle novità contenute nella legge n. 98/2013, di conversione del DL n. 69/2013 "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" che, tra le misure di "semplificazioni", introduce con l'art. 34 modifiche all'art. 21 del D.Lgs. n. 151/2001 (Tutela maternità/paternità) riguardo l'invio telematico della documentazione medico sanitaria.

Non sarà più obbligo della lavoratrice inviare questa documentazione ma del medico.

Mamme e bambine crescono

Riprendiamo dall'ANSA, che sono 20 mila le ragazze sotto i 18 anni che ogni giorno partoriscono nei paesi in via di sviluppo, 7,3 milioni ogni anno. Di queste, 2 milioni hanno meno di 15 anni. Nove nascite su 10 avvengono all'interno di un matrimonio o di un'unione stabile. Se le tendenze attuali proseguiranno, il numero di nascite da ragazze under 15 potrebbe salire a 3 milioni l'anno nel 2030. E' quanto emerge dal rapporto dell'Unfpa (Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione) "Lo Stato della popolazione nel mondo 2013", diffuso oggi in tutto il mondo e presentato in Italia da Aidos (Associazione italiana donne per lo sviluppo).

Secondo i dati, il 95% delle nascite mondiali da mamme adolescenti si verifica nei paesi in via di sviluppo. Nei paesi sviluppati ogni anno partoriscono circa 680 mila ragazzine; quasi la metà risiede negli Stati Uniti.

Nei paesi in via di sviluppo si contano circa 3,2 milioni di aborti non sicuri l'anno

tra le ragazzine di 15-19 anni; 70 mila sono invece le giovanissime che muoiono per complicazioni durante la gravidanza e il parto. Le mamme under 15 nei paesi a basso e medio reddito hanno il doppio del rischio di morte materna e fistola ostetrica delle donne più grandi, soprattutto nell'Africa sub-sahariana e in Asia meridionale.

Secondo il rapporto, l'istruzione, la provenienza da zone rurali e la povertà incidono sulle gravidanze precoci. Ad esempio le ragazze che rimangono a scuola più a lungo hanno meno probabilità di restare incinta; l'educazione scolastica è inoltre il "miglior deterrente" per evitare i matrimoni precoci, fenomeno che riguarda circa 39 mila minorenni ogni giorno (questo il numero dei matrimoni con spose bambine stimato quotidianamente nel mondo). Infine - si legge nel rapporto – il costo opportunità-vita relativo alle gravidanze adolescenziali, misurato dal reddito annuale perso dalla madre durante tutta la sua vita, va dall'1% (ossia 124 miliardi di dollari in Cina) al 30% del Pil annuale (15 miliardi di dollari in Uganda).

Anche in Italia, fenomeno in aumento.

Sono infatti **oltre 10 mila mamme adolescenti**, l'1% del totale delle donne che partoriscono. Secondo l'ultimo rapporto di Save the Children sulle mamme teen ager, se la maggior parte hanno tra 18 e 19 anni che evidenzia il dato preoccupante di ben 2.500 sono minorenni. Anche in questo caso si ripropone il divario tra nord e sud: il 71% delle baby-mamme vive al mezzogiorno e nelle isole, dove i nati da madri under 20 rappresentano il 3% del totale delle nascite nell'area, a fronte dell'1,3% nell'Italia nord-orientale e nord-occidentale e dell'1,1% dell'Italia.

Seppur quantitativamente circoscritto, questo gruppo di mamme, a parere degli operatori che lavorano a loro contatto diretto, richiede comunque un'attenzione particolare, che deve coinvolgere non solo i servizi medico-sanitari, ma anche sociali

ed educativi per consentire, operando in rete nel farsi carico dei casi specifici, il sano sviluppo sia della giovane mamma che del bambino, inoltre i numeri rappresentano un campanello d'allarme visto che l'età delle baby mamme è destinata ad abbassarsi.

Tanto che Mtv (il canale televisivo statunitense con sede a New York che trasmette principalmente reality show, nonché serie televisive indirizzate soprattutto al target adolescenziale e ai giovani adulti), ha deciso di dedicare un programma destinato a queste donne e madri prima del tempo. Hanno tutte tra i 16 e i 17 anni, si chiamano **Gemma, Carmen, Chiara, Sara, Fleur e Ivonne**, vivono in diverse parti d'Italia e hanno una caratteristica che le accomuna: **sono diventate o stanno per diventare mamme prima che adulte**. Cosa significa essere genitori quando i coetanei vivono da figli?

Numero 9-102013

Redazione

M. Grazia Brinchi

Stefania Galimberti

Gisella Mei

Contattaci: pariopportunita@uil.it