



Gennaio 2010 - Numero 2

L'informazione - i diritti - le opportunità

IL SINDACATO PER L'EMERGENZA DEL TERREMOTO DI HAITI

SOMMARIO

La necessità di un bilancio di genere "...serve verificare se nel bilancio di un qualsiasi istituzione o ente pubblico i bisogni e gli interessi delle donne, siano inclusi tenendo presente che i bisogni, i privilegi, i diritti e doveri che hanno le donne e gli uomini sono diversi. E' questo il bilancio di genere, un bilancio che riconosce anche il diverso contributo che le donne e gli uomini danno alla produzione di beni e servizi". - **Nirvana Nisi** - Segretaria Confederale UIL. Leggi tutto

Il mondo non è dipinto di rosa né di azzurro - "Friedrich Wilhelm Nietzsche scrisse "Dio creò la donna. E, a dir il vero, da quel momento cessò di esistere la noia; ma cessarono di esistere molte altre cose! La donna fu il secondo errore di Dio". Ecco quello che si pensava della donna. Sì, perché la donna, nel corso della storia, è stata spesso discriminata e confinata al ruolo limitato della procreazione. **Maria Pia Mannino** - Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL - Leggi tutto

2010 - le donne nei C.d.A. tra meritocrazia e cooptazione: il vertice non supera il 5% "Siamo alla vigilia del rinnovo delle amministrazioni regionali e, come accade ad ogni tornata elettorale, ci si interroga - con ansia e con un certo pudore - sul numero delle donne che entreranno a far parte delle liste predisposte dai partiti" - **M. Grazia Brinchi**. Leggi tutto

La Francia e le "quote Rosa"- "108 parlamentari della maggioranza francese hanno deciso di prendere in mano la situazione e di mettere in campo una legge che possa generare un salutare effetto "elettrochoc". La proposta è molto semplice: imporre ai CDA delle società quotate in borsa il 40% della presenza femminile". (S.G.) Leggi tutto

Nel Decreto anti-crisi, per le donne pensionamenti a 65 anni: già nel 2010 in 3.500 lavoreranno 1 anno in più - "La legge n. 102/09 prevede che dal 1° gennaio 2010 l'età anagrafica richiesta alle lavoratrici dipendenti della pubblica amministrazione per il pensionamento di vecchiaia passi da 60 da 61 anni." - **Sonia Ostrica** - Leggi tutto

Un fisco più equo- L'impegno delle donne della UIL - "La battaglia per un fisco più equo è da sempre una priorità per la UIL che più volte ha sottolineato come un'equa ripartizione del carico fiscale non risponde solo a criteri di giustizia sociale ma anche di buon funzionamento della macchina statale." - **Ester Vitale** - Leggi tutto

SOMMARIO

27 GENNAIO: GIORNATA DELLA MEMORIA

GLI EVENTI DELLA PARITA'

Nasce il Comitato Pari o Dispare- Authority sulle discriminazioni di Genere - **Stefania Galimberti** - Leggi tutto

SOTTO LALENTE DI INGRANDIMENTO: FOCUS SULL'ATTUALITA'

"Parliamo di Stalking"

"Albi Professionali per Baby Sitter"

Leggi tutto

SPIGOLATURE:

"E' ancora troppo insufficiente la presenza delle donne nelle Amministrazioni locali." Leggi tutto

"Seconda edizione del Concorso "Famiglia - Lavoro" organizzato dall'Alta Scuola Impresa e Società - Università Cattolica - e dalla Regione Lombardia" sui temi della conciliazione vita-lavoro. Leggi tutto

LE PARI OPPORTUNITA' E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Recepimento Direttiva 54/2006 - Anticipiamo - in attesa che appaia sulla Gazzetta Ufficiale - alcune delle novità presenti nel decreto legislativo di recepimento della Direttiva 54/2006.

Leggi tutto

Schema di recepimento della Direttiva 54 - Leggi tutto

ACCADE OGGI

<p>Interno</p> <p>27 GENNAIO: GIORNATA DELLA MEMORIA</p> <p><i>La legge 211 del 2000 istituisce “la giornata della Memoria” per non dimenticare le vittime del Nazismo e del Fascismo. Leggi tutto</i></p> <p><i>La deportazione del Ghetto di Roma – (Gralith)</i></p>	<p>Estero</p> <p>TERREMOTO AD HAITI</p> <p><i>Sindacati e datori di lavoro uniti per Haiti. Leggi tutto</i></p>
---	---



Sindacati e datori di lavoro uniti per Haiti

Le Organizzazioni Sindacali e Confindustria hanno deciso, come in occasione dello tsunami nel Sud Est Asiatico e per il terremoto in Abruzzo, di destinare un'ora di lavoro dei propri iscritti, ed un equivalente contributo da parte delle imprese, a sostegno della tragedia dell'isola di Haiti.

I contributi saranno finalizzati a individuare iniziative di lavoro per giovani e donne.

La foto qui sopra riporta l'immagine di Annaika Saint Louis, la bimba di 11 anni estratta viva dalle macerie dai soccorritori in diretta televisiva e che, purtroppo, per la gravità delle condizioni, non è sopravvissuta.

In questo anno che desideriamo dedicare alle donne e alla loro voglia di esserci non possiamo dimenticare Annaika che diviene per noi il simbolo di una umanità sofferente per la quale tutti, nessuno escluso, debbono impegnarsi affinché tragedie come quelle di Haiti, ora, ma anche come quelle della Casa dello Studente de L'Aquila, ieri, e di tutte le catastrofi ambientali e provocate dall'uomo, non abbiano a ripetersi.

27 GENNAIO: GIORNATA DELLA MEMORIA



La legge 211 del 2000 istituisce “la giornata della Memoria” per non dimenticare le vittime del Nazismo e del Fascismo.

È una ricorrenza piena di significato perché è ancora vivo nel ricordo di moltissimi sopravvissuti il dramma di un intero popolo massacrato e annientato dalla ferocia del razzismo e della discriminazione. Milioni di donne, uomini e bambini, morti in nome di una ideologia folle e omicida che ancora oggi fa urlare dall'orrore.

Non dimenticare tutte le vittime della ferocia umana è un imperativo per tutti noi che apparteniamo alla “razza umana”. Non dimenticare deve essere per ognuno di noi lo sprone a non commettere gli stessi errori del passato in nome di false dottrine o vergognosi pregiudizi.

E allora il nostro pensiero va a quanti nel secolo scorso sono passati sotto il giogo e la ferocia delle ideologie senza dimenticare alcuno. Vogliamo, in questo giorno, dare volto e voce ai caduti della Shoah, come anche ai perseguitati nei lager comunisti; alle vittime della follia di Pol Pot in Cambogia e allo sterminio di Pinochet e Videla in America latina. Vogliamo ricordare lo sterminio degli Armeni ad opera della Turchia, i caduti e le donne stuprate di Srebrenica; l'annientamento da parte di Saddam Hussein del popolo curdo; i genocidi del Ruanda e Sri Lanka; i martiri del Tibet. Ovunque e per sempre il loro sacrificio sia per noi il FARO da seguire per l'affermazione della libertà e i valori della democrazia nel mondo.

**“PORTICO D’OTTAVIA “
LA DEPORTAZIONE DEL GHETTO**

“ LA BALLATA DI NINETTA”

Ancora buio,
s’entravedeva er giorno.
dormiva Ninetta ner lettino
con la bambola e l’orsetto sul cuscino.

De botto,....na mano sul visetto:
“ svejate Nina, svejate amoretto
zitta nun parlà,
sverta vò sotto ‘l tetto, scappa via,
vatte a nisconde, presto , nun tardà”

botti cupi de stivali attorno,
urla secche nell’ alba che mo’ viene.
ordini, latrati, strilli, er finimunno
e n’de l’orecchi er ghigno delle iene.

Dio, che paura.....mamma che spavento
l’orsetto più caro stretto stretto ar petto
Ninetta corre su veloce come er vento
E s’annisce, tremando sotto er tetto.

Bianca come de calce è la soffitta
calce viva, come er sole che l’abbraccia
nun vò vedè nun vò senti Ninetta,
cor core che je trema se fa più piccetta.

Mamma, papà, co’ la bocca grida,
ma er sono n’esce,...la gola è irrigidita
solo freddo ed angoscia.....da
la vita glie’ scappa dalle dita

a la finestra stretta, l’occhio incollato,
l’uno e poi l’altro li vede portà via.
Er gelo sale su, lungo le gambe
e lacrime n’gola fanno n’groppo secco

Mamma de nascosto je manna n’ cenno
“sta bona amore, statte li tranquilla,
questo è un monno brutto, senza senno”
ma forse tu te poi sarvà Ninnella mia.

“Sta li, tesoro”, er babbo, dije sembra
“li stai al sicuro nessuno t’ha’ trovà
alli n’do stai per lupo tu sei n’ombra
pensa a te e ar tempo che sarà”.

Sta follia immonda dovrà da finì
pace e da giustizia la spazzeranno via.
Ma intanto tu, nun movete da li
poi, chiedi aiuto piccoletta mia

e si, pe’ caso, nun dovessimo tornà
aricordete de noi, ma fa la vita tua
perché sto monno se deve da cambià.
E tu sei forte, scappa via da qua.

Nun piange core, na’ giornata è corta
e se Dio lo vole, arritorneremo qua
pe’ canta’ tutt’assieme, n’altra vorta
la canzoncina che te fa sogna’.

L’hanno portati via, sur camioncino
Nina pe’ nun vedè ha chiuso l’occhi
lontano, la campana del mattino
sopra li tetti sonava sei rintocchi.

Li giorni so’ passati e n’eran corti
lise e consumate le du’ vestarelle
le gambe lunghe e tanti i morti
ma l’occhi de Ninetta pareno du’ stelle.

Le scale ha risalito n’altra vorta,
nun so’ tornati più, nun l’ha rivisti
e lei, la vestarella corta corta
sta’ là m’impietrita, sotto li tetti tristi

po’, glie’urge dar core, la canzone antica
e lei pe’ tutte e tre l’ha ricantata
”o mio Signore, benedici er cibo e tutte le persone
ma fa che ar monno nun manchi più....l’amore”

(Gralith)



Le opportunità di un bilancio di genere – Nirvana Nisi, Segretaria Confederale UIL

Sempre più spesso, e di questo siamo sinceramente felici, oggi si parla di pari opportunità come risposta alle discriminazioni cui le donne sono sottoposte sia nelle istituzioni sia nel mondo del lavoro.

Si cercano soluzioni per incentivare l'occupazione femminile, per cambiare la cultura che costringe le donne ad essere le sole ad occuparsi delle esigenze della famiglia inducendole spesso a scelte infelici al fine di diminuire il divario salariale o della progressione di carriera.

Secondo me non si dà la giusta importanza ad un fattore essenziale per raggiungere questi obiettivi, il bilancio di genere.

Il Bilancio non è solamente un documento economico. Chi decide in materia ha il potere di definire le cifre e indirizzare le voci di bilancio, la spesa e la distribuzione delle risorse, in funzione delle priorità di uno Stato, di una Regione, di una Provincia, di un Comune individuando così un modello di sviluppo e la sua possibile influenza sui cittadini.

Così attraverso il bilancio i governi hanno il potere di gestire e governare le differenze di genere.

L'obiettivo che si pone il bilancio è quello di dare risposte eque ai bisogni dei cittadini, siano essi donne che uomini, rappresentandosi come uno strumento neutrale.

Tuttavia i bilanci pubblici ignorano completamente i ruoli sociali, le responsabilità e le capacità di uomini e donne che sono fundamentalmente diversi.

Queste diversità relegano le donne in una posizione di subordinazione rispetto agli uomini anche a causa delle loro posizioni all'interno della famiglia e della economia.

Per prima cosa quindi serve verificare se nel bilancio di una qualsiasi istituzione o ente pubblico le necessità e gli interessi delle donne siano inclusi, tenendo presente che i bisogni, i privilegi, i diritti e doveri delle donne sono diversi nella realtà attuale da quelli degli uomini.

E' proprio questo il bilancio di genere, un bilancio che riconosce anche il diverso contributo che le donne e gli uomini danno alla produzione di beni e servizi .

Non servono bilanci separati ma una gestione delle risorse più trasparente, più equa ed efficiente.

Serve che all'interno dei programmi delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite vengano valutate e strutturate in modo da assicurare le priorità e le necessità sia delle donne che degli uomini.

Solo così il bilancio raggiungerà gli obiettivi di efficienza, efficacia, trasparenza, consapevolezza , contribuendo così ad assicurare reali pari opportunità.

Friedrich Wilhelm Nietzsche scrisse “Dio creò la donna. E, a dir il vero, da quel momento cessò di esistere la noia; ma cessarono di esistere molte altre cose! La donna fu il secondo errore di Dio”. Ecco quello che si pensava della donna. Sì, perché la donna, nel corso della storia, è stata spesso discriminata e confinata al ruolo limitato della procreazione. Ma l’uomo no. Non era, infatti, l’uomo che accudiva la prole, veniva sfruttato nelle fabbriche o non poteva avere un’istruzione perché considerato inferiore. Col passare del tempo fino al Duemila la condizione femminile si è evoluta: basti pensare al 1902, quando venne emanata la prima legge che cercò di migliorare la condizione delle donne lavoratrici o al 1946, quando le donne si recarono per la prima volta alle urne, o, ancora, alla fine del XIX secolo, quando il settore dei servizi e dell’amministrazione pubblica consentì alle donne di praticare lavori meno faticosi, come quello di infermiera o insegnante. Anche nell’ambito familiare la situazione si è evoluta; la donna, infatti, come scopo della sua esistenza, non ha più la semplice procreazione, ma quello di essere una madre attenta e premurosa. . Nonostante tutte queste metamorfosi avvenute nel corso di anni, decenni e secoli, credo che le “pari opportunità” tra uomo e donna non siano state effettivamente realizzate. Quante sono le donne che vanno al lavoro, mentre il marito riordina casa e si occupa dei figli? Quante donne hanno la possibilità di intraprendere la carriera politica? Per quanto riguarda l’ambito politico, si ritiene che la donna abbia fatto passi da gigante, in quanto è stato riformato l’art. 51 della Costituzione, per cui sono state introdotte le pari opportunità sul lavoro, ma la presenza femminile in questo “mondo” risulta ancora limitata.

C’è chi ha il coraggio di affermare che oggi le donne, non solo hanno pari opportunità rispetto agli uomini, ma sono addirittura più agevolate; si affermano, infatti, in moltissimi campi, in cui superano di gran lunga gli uomini per la loro intraprendenza e tenacia. Ma io non credo in questo, come non credo che la condizione femminile sia omogenea in tutto il territorio nazionale. Se l’uomo del Sud fa fatica a trovare un’occupazione e il più delle volte è costretto ad emigrare verso il Nord, questo vale anche e soprattutto per la donna. Il Sud risulta, infatti, povero di infrastrutture e posti di lavoro, che, al contrario è in grado di offrire un po’ meglio il Settentrione. Secondo altri, invece, la condizione femminile è omogenea in tutta l’Italia, perché spesso la situazione presente al Sud si verifica anche al Nord, quindi da questo punto di vista non ci sono differenze sostanziali. Ma com’è possibile affermare questo, quando il problema del Sud non riguarda solo il lavoro? Infatti gli aiuti quali asili nido, centri per anziani proprio al Sud sono rarissimi e così la donna si sovraccarica di ulteriore lavoro e difficilmente riesce a ritagliarsi del tempo anche per se stessa. Nonostante ciò, credo che in questo “processo femminile” ci sia una nota positiva: è senz’altro evidente una grande differenza tra la situazione passata e quella presente.

Dall’impossibilità di avere un’istruzione ed un lavoro, le donne sono arrivate a frequentare università di alto livello e ad intraprendere lavori di dignità nettamente superiore; dalla condizione di schiave ed emarginate, esse sono giunte ad imporsi in tutti i campi, raggiungendo i vertici della società. Altri credono, invece, che l’esistenza sia stata sempre più gratificante per le donne che non per gli uomini: già la castellana se la passava meglio dei suoi vassalli e dei servi della gleba, le regine meglio dei loro sudditi. Ma si tratta di una ristretta minoranza, mentre il resto delle donne, come ho già detto, era confinato a ruoli non degni di loro e, soprattutto, non paritari con quelli degli uomini; perché lo sfondo dell’immagine che io ho del mondo non è dipinto né di rosa, né di azzurro, in quanto nessuno dei due sessi deve imporsi sull’altro, ma si deve solo cercare di vivere in una comune armonia sulla base di una parità di diritti e doveri. La donna uscì dalla costola dell’uomo, non dai piedi per essere calpestata, né dalla testa per essere superiore, ma dal lato per essere uguale, sotto il braccio per essere protetta e accanto al cuore per essere amata.

Vorrei tanto che questo anno fosse quello vero dei grandi cambiamenti per le politiche di pari opportunità , che non vi fossero norme ignorate, che si riconoscesse ad ampio raggio la qualità del lavoro femminile , che si mettessero in moto i cantieri per creare strutture sociali , che la politica si aprisse maggiormente alle donne e si prodigasse per la piena parità e per i percorsi di carriera delle donne perché il sistema non premia le competenze ,ma piuttosto un modello di coinvolgimento totale nel lavoro che si configura tipicamente come un modello maschile.

Ed inoltre nelle organizzazioni più burocratiche la progressione di carriera dipende in larga misura dai meccanismi di cooptazione: le donne si trovano così a dover essere valutate da superiori uomini che tendono a seguire criteri escludenti.

2010 - le donne nei C.d.A. tra meritocrazia e cooptazione: il vertice non supera il 5%
M. Grazia Brinchi – Osservatorio Nazionale UIL sulle Politiche di genere.

Siamo alla vigilia del rinnovo delle amministrazioni regionali e, come accade ad ogni tornata elettorale, ci si interroga – con ansia e con un certo pudore – sul numero delle donne che entreranno a far parte delle liste predisposte dai partiti.

Quante le fortunate che la “sfangheranno”? quante le cooptate che, per ordine di scuderia, si faranno da parte per lasciare il posto a uomini più “meritevoli” sul piano delle convenienze politiche? Sono queste le domande che ogni volta ci poniamo allorché viene data l’occasione alle donne di partecipare attivamente alla vita sociale del Paese e che trovano sconfortanti risposte nei numeri pressoché simbolici delle elette.

Il 2010 potrebbe essere finalmente l’anno della svolta per le donne. Le premesse fanno ben sperare in tal senso: Angela Merkel, seppure in lieve calo nei sondaggi tedeschi, è considerata la donna più potente del mondo. Ricordiamoci che si deve ad Angie il rilancio della CDU dopo lo scandalo di tangenti che aveva colpito il partito al tempo di Kohl e sempre a lei si deve il completamento dell’opera di riunificazione delle due Germanie, iniziato con la caduta del Muro di Berlino.

Hillary Clinton, dall’alto della sua carica di Segretario di Stato USA, ha contemporaneamente dichiarato guerra ai pirati del web e al dragone cinese in relazione alla censura posta dal governo di Pechino al colosso Google in nome della libertà non solo dei commerci ma anche dell’informazione e in nome soprattutto della difesa dei diritti umani.

In Iran, il simbolo della libertà è Neda, la studentessa uccisa nei disordini all’indomani della dubbia riconferma di Ahmadinejad alla guida del Paese.

Rosy Bindi è la Presidente del maggior partito di opposizione del nostro Paese e Piazza Affari, con l’ingresso di due donne nell’azionariato di due importanti società, la Campari e la Mediolanum non è più una riserva esclusivamente maschile.

In Francia, Sarkozy ha affidato al suo ministro delle Finanze Christine Lagarde, la soluzione della crisi finanziaria che sta attanagliando i mercati e lei, tranquillamente, ha preso di mira i bonus dei banchieri annunciando su di essi l’emissione di una sovrattassa di 350 milioni di euro senza che alcuno gridasse allo scandalo, divenendo – di fatto – il personaggio chiave dell’economia francese e internazionale.

Ma cosa lega queste donne, così diverse per origine, genere di studi, abitudini, censo, religione, e però così importanti sulla ribalta mondiale tanto da essere icone di potere e, diremmo noi, di speranza per un cambiamento della politica mondiale?

Non certo l’avvenenza, (ricordiamoci della disgustosa offesa: “lei Onorevole Bindi è sempre più bella che intelligente!”) anche se Neda era bellissima e radiosa in quella mattinata di sogni nuovi, spenta da un colpo di fucile vigliacco come chi l’aveva ordinato. Neppure sono accomunate dall’aver alle spalle famiglie importanti e facoltose. Il segno distintivo per tutte è la certezza di essere una risorsa importante per il proprio Paese. Per questo si sono preparate per anni e sono pronte a prendere il posto che di diritto hanno guadagnato nella società con l’impegno costante, l’onestà delle convinzioni personali e l’energia con la quale, quotidianamente, le difendono .

Il fatto di essere queste donne “non a disposizione” di qualcuno, bensì disponibili a lavorare per il bene comune e, quindi, al servizio della comunità, ne fa gli elementi di novità in questa società sclerotica perché sempre simile a se stessa, senza cambiamenti rilevanti, sempre governata dallo stesso genere, quello maschile che, purtroppo, sempre più rappresenta se stesso, immutabile perfino negli errori!

Queste donne hanno soprattutto il coraggio di mostrarsi con la loro femminilità, con la coscienza dei propri limiti e anche con la consapevolezza delle proprie capacità e potenzialità in un mondo che le identifica nello stereotipo imposto dai media per cui esse debbono apparire di volta in volta come angeli del focolare; oppure belle e perverse; oppure come le destinatarie di attenzioni più o meno gradite da parte della pubblicità,

l'altra grande nemica delle donne. Dalla pubblicità che entra di forza nelle case di tutti, le donne sono destinatarie di interventi drastici perché spesso vittime di sudorazione eccessiva (soprattutto nei momenti più intimi!); hanno piccole perdite per cui è importante dotarle di strumenti che ne eliminino cattivi odori (in particolar modo in ascensore!); necessitano di pannolini e pannoloni per continuare a svolgere una vita attiva come nonne di pargoletti vivaci e girandoloni e, chi più ne ha, più ne metta.

Eppure queste stesse donne – i dati lo dimostrano - sono l'originalità del panorama mondiale e dovremmo accogliere con umiltà la lezione di civiltà impartita dalla Norvegia con il suo invidiabile 44% di presenza femminile nei Consigli di Amministrazione sia pubblici che privati e non fermarci al ridicolo 5% detenuto dall'Italia.

La politica nazionale – dopo periodi ricchi di promesse – sembra fermarsi alla premessa: sì alle donne purché funzionali alla strategia dei capi. È scoraggiante vedere come la premessa, divenga, nella realtà, fatto concreto in nome di una presunta stabilità di partito o di organizzazione ed è fuorviante, per l'opinione che si ha dell'impegno e delle capacità femminili, assistere a questo fenomeno. Infatti tutte le dichiarazioni, le discussioni, le elucubrazioni (mentali) sull'importanza della meritocrazia e delle professionalità, vanno a farsi benedire... perché, a volte, sono le stesse donne le (in)consapevoli realizzatrici della premessa.

Nelle prossime elezioni regionali, due donne si contendono la guida del Lazio, Emma Bonino, politica di razza, e Renata Polverini, prima donna Segretario Generale di una Organizzazione sindacale. Ad entrambe chiediamo che, proprio perché donne, si battano in un confronto leale, concreto, in un'ottica di servizio al bene comune; fuori dunque dalle logiche di interessi personali e di partito e di Organizzazione, perché il cittadino non è "l'utilizzatore finale" dei provvedimenti degli amministratori locali, bensì l'utente privilegiato di interventi che ne debbono migliorare le condizioni e la qualità della vita.

UNO SGUARDO ALLA FRANCIA IN MERITO ALLE QUOTE ROSA

Nonostante i tanti proclami e le buone intenzioni di tutti la presenza delle donne soprattutto nei CdA delle aziende è rimane sempre minimale.

Ma ad iniziativa di 108 parlamentari della maggioranza francese hanno deciso di prendere in mano la situazione e di mettere in campo una legge che possa generare un salutare effetto “elettrochoc”. La proposta è molto semplice: imporre ai CDA delle società quotate in borsa il 40% della presenza femminile.

Ovviamente niente di rivoluzionario Ma almeno qualcosa si sta muovendo. La legge sarà sul “modello Norvegia” visto i tanti viaggi che i parlamentari stanno facendo in questo periodo proprio in quel Paese. La Norvegia, infatti è il Paese esempio per quanto riguarda le pari opportunità, ed è stato il primo Paese a votare una legge sulle quote rosa nei CDA fin dal 2003. Questa legge è un provvedimento modulato tenendo conto del numero complessivo degli amministratori delle società e prevede una proporzione minima del 40%. Non si tratta di un meccanismo incitativo ma imperativo. Le società che non si attengono alle disposizioni di legge non possono infatti essere quotate alla Borsa di Oslo e se persistono nelle pratiche illegali rischiano di essere portate davanti ad un tribunale che si pronuncerà per lo scioglimento della società in questione. Finora nessuna sanzione è stata comminata e ad oggi i CDA sono donna al 44%.

I dati sono quelli ufficiali della Commissione Europea, secondo cui la Francia con il suo 9% fa una figura magra piazzandosi sotto la media europea del 9,7% e lontano dietro ad altri Paesi nordici ben più virtuosi: Svezia 27%, Finlandia 20%, Danimarca 17%, Lituania 16%, Olanda 14%, Germania 13%, Gran Bretagna 12%. E l'Italia?

L'Italia è in fondo alla classifica al 29 posto su 33 Paesi con il suo 5%

La proposta Francese ha comunque appena iniziato l'iter legislativo e ancora non si sa quali saranno le sanzioni.

S. G.

Nel Decreto anti-crisi, per le donne pensionamenti a 65 anni: già nel 2010 in 3.500 lavoreranno 1 anno in più - Sonia Ostrica – Osservatorio UIL sulle Politiche di Genere

La legge n. 102/09 **prevede** che dal 1° gennaio 2010 l'età anagrafica richiesta alle lavoratrici dipendenti della pubblica amministrazione per il pensionamento di vecchiaia passi da 60 a 61 anni. La nuova legge prevede, inoltre, un **graduale innalzamento** dell'età minima per la pensione di vecchiaia delle donne in servizio presso una delle amministrazioni dello Stato: ogni due anni, a partire sempre dal 1° gennaio 2010, si incrementerà la soglia di un anno, fino a raggiungere l'equiparazione con gli uomini nel 2018. Continuerà a mantenere il requisito dei 60 anni solo il personale femminile delle forze armate: l'aumento di un anno ogni biennio fa "scaloni" di tutto rilievo.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, con una sorta di "mini riforma delle pensioni", i requisiti di età anagrafica per l'accesso al sistema pensionistico italiano sono stati quindi adeguati *all'incremento della speranza di vita*, accertato dall'Istituto nazionale di statistica. Nulla cambia invece per le pensioni di "anzianità" (40 anni di contributi), né per il settore privato. L'effetto della legge sulla riforma delle pensioni per le donne del **pubblico impiego**, sarà che in 3.500 dovranno restare fin dal 2010 un anno in più al lavoro. Riusciranno, tuttavia, ugualmente ad andare in pensione le lavoratrici che entro dicembre dello scorso anno hanno compiuto 60 anni e possiedono 20 anni di contributi. In questo caso si prevede la certificazione del diritto acquisito da parte delle amministrazioni di appartenenza. L'INPS ha precisato che il personale femminile a tempo indeterminato che entro fine 2010 compie 61 anni di età, matura il diritto alla pensione di vecchiaia dal 1° settembre, a condizione che il requisito minimo contributivo sia comunque raggiunto entro il 31 agosto.

La legge n. 102/09 con l'art. 22-ter recepisce il 'richiamo' fatto all'Italia dalla Corte di Giustizia Europea. Questa legge è stata introdotta a seguito della sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 novembre 2008, che ha condannato i paesi come l'Italia per l'"iniquità" della legge che permette (N.B.: permette, ma non obbliga) alle donne con impiego statale di accedere alla pensione cinque anni prima degli uomini. Con le nuove norme, tra il 2010 e il 2018 si risparmieranno presumibilmente 2,5 miliardi di euro, che sarebbero stati raddoppiati se la norma fosse stata estesa anche al settore privato; la legge prevede che tali economie confluiscono nel Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per interventi dedicati a politiche sociali e familiari con particolare attenzione alla non autosufficienza. Saremo davvero **molto attenti** a capire come saranno utilizzati. Sindacalmente riteniamo la norma una conseguenza del cattivo modo di fare politica: il detto "per meglio star, qui giaccio", è compiutamente realizzato. Infatti, è vero che nell'ultima fase della vita lavorativa si percepiscono le retribuzioni più alte, e che una uscita "anticipata" "impoverisce" le donne; così come è vero che spesso le donne escono anticipatamente per dovere più che per desiderio, se è necessario che si occupino meglio di una famiglia spesso "donna-dipendente" per la cura e l'assistenza. Ma è anche vero che un'altra possibilità di scelta, ovvero la **libertà** di poter **decidere se anticipare o posticipare** la propria uscita dal lavoro in un arco temporale di 5 anni, è stata **cancellata a colpi di legge**.

La possibilità di godersi i nipotini, o di assistere genitori anziani che gravano sempre più sulle famiglie, è stata procrastinata di 5 anni: ma si sa bene che tra 60 e 65 anni la salute di una donna può essere cosa ben diversa, e può modificarsi al punto da impedirle di vivere entrambe le realtà. **Soprattutto restiamo convinti che la parità debba essere**

perseguita in ogni momento della vita, a partire dalla pari opportunità di accesso al lavoro, di diritto di carriera e di parità di retribuzione. Cosa che la norma non fa, né predispone a fare. L'Europa non interviene sempre a sanzionare i Paesi membri, però predilige gli interventi inerenti le discriminazioni: il problema è che anche quando i Paesi si adeguano, il risultato spesso è "aggiustato". La UE infatti non fa espressa menzione **d'obbligo** per l'Italia di elevazione a 65 anni dell'età pensionistica delle donne: anzi, in sostanza la Corte ammette la possibilità che sussistano regimi differenziati (e quindi trattamenti pensionistici differenziati), tant'è che il settore privato ha mantenuto il proprio regime senza innalzamento dell'obbligo. Di conseguenza, la volontà di restringere la fruizione di un diritto già riconosciuto alle donne è frutto di una pura scelta politica nazionale, che invece di operarsi per produrre una legislazione di favore, tesa a recuperare le discriminazioni durate tutto l'arco della vita lavorativa, prende le scorciatoie, e scarica la propria inefficienza sulle spalle delle lavoratrici – in questo caso pubbliche. Inoltre, la norma è vissuta dalla popolazione come l'ennesimo fattore di discriminazione peggiorativa nei confronti del settore pubblico rispetto a quello privato, sia per la pesante mancanza di condivisione del percorso di recepimento che per l'insoddisfazione rispetto ai cambiamenti derivanti, i cui effetti sono ritenuti insoddisfacenti o insufficienti a compensare l'innovazione.

Anche in questo i nostri politici (quelli nazionali e quelli eletti al Parlamento Europeo) potrebbero operare meglio!

Nelle economie avanzate lo strumento principe per l'attuazione di una effettiva democrazia economica è la redistribuzione delle risorse attraverso la leva fiscale; da qui si evince che un sistema fiscale malato equivale ad una democrazia malata.

Un lucido articolo di Tito Boeri apparso su Repubblica qualche settimana fa, descriveva come negli ultimi trent'anni le disuguaglianze dei redditi in Italia siano aumentate soprattutto ai piani più alti. La quota di reddito detenuta dallo 0,1 per cento di persone più ricche è quasi raddoppiata dagli inizi degli anni '80 al 2004.

Sempre nel 2004 il millesimo di popolazione più ricco, si tratta di circa 4500 persone, guadagnava in media il 20 per cento in più di solo 4 anni prima, circa il tre per cento del reddito nazionale, mentre il resto degli italiani era al palo. Questa crescente concentrazione delle risorse è andata di pari passo a una riduzione delle tasse per i più ricchi: l'aliquota più alta dell'Irpef è scesa dal 72 al 45 per cento negli ultimi trent'anni, il cuneo fiscale complessivo più elevato (tasse più contributi sociali a carico del lavoratore) è diminuito anch'esso di un terzo, dal 91 al 63 per cento, proprio mentre saliva quello dei salari più bassi.

Come se non bastasse il nostro Paese consente larghe fasce di evasione fiscale e poiché attraverso l'evasione i più ricchi dichiarano un reddito basso che consente loro di usufruire pure di benefici ed esenzioni, in Italia si attua addirittura una redistribuzione regressiva del reddito. Il tutto in palese contrasto con il criterio della "progressività" dell'imposizione sancito dall'art. 53 della nostra Costituzione, cioè tassare di più i redditi più alti e di meno i redditi più bassi.

La battaglia per un fisco più equo è da sempre una priorità per la UIL che più volte ha sottolineato come un'equa ripartizione del carico fiscale non risponde solo a criteri di giustizia sociale ma anche di buon funzionamento della macchina statale. Per **le donne della UIL** questa priorità diventa un imperativo categorico. Non può esserci conciliazione tra lavoro e vita privata prescindendo dai Servizi che ogni Stato mette a disposizione della collettività. Il concetto oltre ad essere facilmente comprensibile anche solo sul piano teorico, trova esperienze affermative in tutti quei Paesi dove il welfare è particolarmente sviluppato. Solo la predisposizione di Servizi alle famiglie e alle persone in grado di liberare tempo ed energie può consentire alle donne di impegnarsi a pieno nella ricerca di un'occupazione e, una volta trovatala, di dare il meglio di se in termini progettuali e/o produttivi. Senza contare che nella maggior parte dei casi i Servizi legati al welfare sono svolti da donne e questo avrebbe effetti positivi sull'occupazione femminile.

Insomma, la predisposizione di beni e servizi e in generale di quello che chiamiamo sistema di sicurezza sociale con interventi strutturali, ha per effetto la creazione di buona occupazione e un'influenza positiva sui consumi, giacché fa ridurre la necessità di risparmiare in vista dei bisogni che essa tutela, come le malattie, la disoccupazione, l'invalidità, la vecchiaia, l'istruzione, per cui il reddito guadagnato può essere liberamente speso.

Ora, poiché come è ovvio, l'attività economica privata guarda in primo luogo al lucro e al tornaconto personale, solo la finanza pubblica può soddisfare un interesse collettivo. In altre parole, solo lo Stato può e deve organizzare quei Servizi che i privati non hanno convenienza a produrre. Ecco perché rimango molto perplessa di fronte al "Piano Italia 2020" predisposto dai ministri Sacconi e Carfagna. Mi sembra un sistema adeguatamente clientelare, che garantirà sacche di lavoro sottopagato e servizi scadenti con buona pace della professionalità. E dire che i fatti accaduti all'asilo di Pistoia dovrebbero quantomeno far riflettere...

Solo una tassazione più equa e soprattutto più diffusa garantisce quelle maggiori entrate che consentono ad un Paese civile di organizzare e offrire servizi di qualità. Giustamente il Segretario Generale della UIL Luigi Angeletti faceva notare come non ha senso parlare di progressività dell'imposta quando a pagare le tasse sono solo i Lavoratori dipendenti. Sarebbe una battaglia tutta interna alle diverse aree di appartenenza dei Lavoratori (per semplificare: Funzionari vs. Impiegati, Quadri vs. Operai etc..). Allora, tassare le rendite più del lavoro oltre a corrispondere a un principio di civiltà potrebbe essere un primo passo verso un aumento del gettito fiscale in capo ai soggetti economicamente più avvantaggiati. Basterebbe portare l'aliquota almeno al livello dell'aliquota Irpef più bassa, vale a dire al 23 per cento.

Significherebbe lanciare un segnale di attenzione verso chi da troppo tempo sopporta un eccessivo carico tributario e soprattutto potrebbe liberare risorse da impiegare in un sistema di Servizi dei quali oggi tutti i cittadini e specialmente le donne, hanno disperatamente bisogno.

Presentato a Roma il Comitato Pari o Dispare"- Authority sulle discriminazioni di Genere - Stefania Galimberti – Segreteria Nazionale UILCEM

L' 11 gennaio scorso, presso la sala dell'Istituto della Enciclopedia Italiana, con una Conferenza stampa è stato presentato il **"Comitato Pari o Dispare" - Osservatorio sulle discriminazioni nei confronti delle donne**. Una sorta di Authority che parte con i presupposti giusti e speriamo che serva veramente a raggiungere qualche risultato fattivo in tema di parità e pari opportunità.

Primo obiettivo del Comitato sarà l'impegno per il raggiungimento delle pari opportunità attraverso il lavoro e grazie alla meritocrazia con la convinzione che ciò significhi più equità e crescita per il nostro Paese. Presidente del Comitato è l'economista Fiorella Kostoris, Presidente Onoraria la Vice Presidente del Senato Emma Bonino.

Altri obiettivi saranno il contrasto agli stereotipi femminili diffusi dai media che influenzano l'accesso e il trattamento nel mercato del lavoro, la segregazione orizzontale e verticale e il differenziale retributivo.

Con questi scopi il comitato si impegnerà a monitorare gli attori del mercato del lavoro: imprese, parti sociali, associazioni di professionisti, Pubbliche Amministrazioni Locali e Centrali, enti pubblici e privati. Al verificarsi di discriminazioni di genere, il Comitato si servirà dello strumento utilizzato in Paesi più sviluppati del nostro: comply or explain, il concetto significa che in caso di non rispetto per le pari opportunità l'inadempimento deve essere giustificato e motivato. La "moral suasion" o persuasione morale combinata al rigore analitico, sarà il modo di operare di questo Comitato; segnalerà alla stampa e alla Rete chi adotta buone pratiche e chi invece preferisce quelle cattive, premiando come è avvenuto nel corso della conferenza stampa con 1 euro di cioccolato in oro le buone pratiche e sanzionando con del carbone dolce le cattive pratiche. Il primo premio positivo è andato alla ex assessora della Toscana Susanna Cenni oggi onorevole del PD per l'emanazione della legge regionale sulla cittadinanza di genere, con l'obiettivo "di rimuovere gli ostacoli verso la parità fra i generi nella vita civile, sociale ed economica regionale, attraverso un'analisi di genere nell'ambito della programmazione e la costituzione di una banca dati dei saperi delle donne e la realizzazione del bilancio di genere". Il premio negativo è stato assegnato simbolicamente attraverso una lettera di segnalazione al Presidente della Repubblica a tutte quelle istituzioni dove non figurano donne o in percentuale non significativa. Nella presentazione del Comitato la Presidente osserva che in Italia non esiste un'Authority istituita per legge che effettui un monitoraggio di questo tipo, nonostante la direttiva europea n. 54 del 2006 dopo lungo ed affannoso iter – aggiunge la sottoscritta – è in via di recepimento in Italia prevedesse l'istituzione di un'"Agenzia pubblica indipendente e dotata di terzietà rispetto all'esecutivo". Infine tutte le numerose e prestigiose relatrici intervenute provenienti dai vari mondi dal giornalismo come dal mondo scientifico dalle istituzioni hanno concordemente rilevato l'innegabile impegno, qualità, resistenza e differenza della presenza, dell'apporto e dei saperi femminili, nonché le carenze e le discrasie mai superate che attestano l'Italia al 46-47% nell'accesso femminile al lavoro contro un tasso del 60% previsto dall'Agenda Europea di Lisbona, e la vedono scivolare sempre più in basso, oggi al 96° posto sui 105 Paesi presi in considerazione rispetto alla partecipazione e alle opportunità delle donne nell'economia.

Donne rimocchiamoci le maniche il lavoro da fare è ancora molto

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI

26 gennaio - Approvato il decreto di recepimento della direttiva europea 54/2006 sulle pari opportunità.

La conclusione dell'iter legislativo inserisce finalmente anche il nostro Paese tra gli Stati della UE che già da tempo hanno adottato le misure previste dalla Direttiva, dando corpo e attuazione al lungo e laborioso impegno di tutte le componenti sociali del Paese che fattivamente hanno contribuito al recepimento della 54.

Vi anticipiamo – in attesa che appaia sulla Gazzetta Ufficiale - alcune delle novità presenti nel decreto legislativo.

ORGANISMI DI PARITÀ

Viene ampliato il numero dei componenti del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità in seno al Ministero del Lavoro che vedrà elevato a 6 i rappresentanti delle parti sindacali come anche i rappresentanti delle parti datoriali;

saranno 2 i componenti in rappresentanza del movimento cooperativo;

11 le componenti designate dalle Associazioni e dai movimenti femminili.

Faranno parte del Comitato – senza diritto di voto – 3 rappresentanti del Governo

La Consigliera di Parità potrà fruire di **un rinnovo del suo mandato**; potrà partecipare al Comitato per l'Imprenditoria Femminile e alla Commissione Pari Opportunità presso il Dipartimento delle Pari Opportunità

La Consigliera Nazionale potrà inoltre svolgere inchieste indipendenti e pubblicare relazioni, indipendenti, e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro.

DISCRIMINAZIONI:

si amplia in concetto di discriminazione diretta con il divieto a qualsiasi disparità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella promozione professionale e nelle condizioni di lavoro

Nei divieti, rientra l'estensione del divieto di licenziamento anche ai genitori adottivi nel periodo precedente l'adozione in cui avvengono gli incontri famiglia e adottando

Molestie: vengono considerate discriminazioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore a causa di comportamenti costituenti molestia o di essersvi sottomessi.

SANZIONI

Si prevede un aumento delle sanzioni a carico del datore di lavoro:

- a) **in caso di inottemperanza alla sentenza** di accertamento delle discriminazioni si prevede una ammenda pari fino a 50.000 euro o l'arresto fino a 6 mesi (in precedenza l'ammenda era fino a € 206 e l'arresto fino a tre mesi)
- b) **in caso di inosservanza del divieto** di discriminazione all'accesso al lavoro, formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro, del divieto di discriminazione retributiva, del divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera, è prevista l'ammenda da € 250 fino a € 1500 (in precedenza essa andava da € 103 a € 516).

E' ANCORA TROPPO INSUFFICIENTE LA PRESENZA DELLE DONNE NEGLI ENTI LOCALI:

I dati divulgati a ottobre nel corso della XXVI Assemblea nazionale dell'Associazione con il compendio statistico 'La città' delle donne "evidenziano il perdurare di una situazione di preoccupante sottorappresentazione delle donne: i Comuni amministrati da sindaci donne non arrivano a superare il 10%, scendendo addirittura al di sotto del 4% nei Comuni con più di 50.000 abitanti. La scomposizione del dato a livello regionale e provinciale evidenzia la presenza di territori particolarmente 'virtuosi' o, al contrario, più 'resistenti al cambiamento' di altri: sono ben 9 le Province che non hanno eletto neanche una donna alla carica di Sindaco, mentre solo 10 territori

provinciali, tutti nel centro-nord, superano la soglia del 20% di Comuni amministrati da Sindaci donne. Importante che anche negli Enti Locali la presenza femminile divenga un elemento di forte competitività e di presenza attiva sul territorio.

Per questo motivo prenderanno il via il 26 febbraio a Firenze le tre giornate di formazione "Amministratrici locali: fare, fare bene, fare sapere. La comunicazione politico-istituzionale negli Enti locali". L'iniziativa, in applicazione di un Protocollo d'intesa tra Anci Nazionale e Regione Toscana, intende fornire a 40 donne elette e nominate nelle amministrazioni locali strumenti di comunicazione politico-istituzionale, con due applicazioni specifiche su welfare e sicurezza. (ansa)

A PROPOSITO DI BUONE PRASSI ALCUNI SUGGERIMENTI

Si è conclusa una ricerca dell'Alta scuola d'Impresa e Società della Università Cattolica di Milano condotta su un campione di imprese pubbliche e private della Lombardia in merito alla conciliazione lavoro famiglia e ad alcune di queste aziende è stato conferito un premio all'interno della seconda edizione del concorso "Famiglia – Lavoro" organizzato dalla stessa Scuola e dalla Regione Lombardia.

Entrando nel merito, alcuni spunti appaiono interessanti.

La conciliazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura è, ed è sempre stato, un percorso di difficile attuazione, sul quale però alcune aziende hanno deciso di puntare con l'obiettivo di migliorare la produttività dei propri collaboratori fornendo loro strumenti concreti di sostegno come la "banca delle ore", vale a dire la possibilità per il dipendente di accantonare su un conto individuale il numero delle ore prestate in eccedenza, rispetto al normale orario di lavoro, per godere dei riposi compensativi e di usufruire di particolari convenzioni e sconti per l'acquisto di beni diretti alla famiglia. Per alcune aziende pubbliche e private che hanno partecipato al premio tra le scelte di conciliazione troviamo, oltre appunto la banca ore, l'orario flessibile sia su base giornaliera che settimanale che mensile, turni agevolati per il personale con figli piccoli e familiari a carico. Fortunatamente sono in crescita le aziende, in special modo quelle di grandi dimensioni, che hanno dimostrato di credere negli strumenti di conciliazione e ciò è principalmente dovuto alla crescita culturale del management, chiamato ad organizzare momenti di formazione sulla responsabilità sociale d'Impresa. E sono i risultati quelli che parlano, perché nelle aziende che applicano queste forme di conciliazione il turnover si è ridotto sensibilmente, come sono aumentati i rientri dopo la maternità e la disponibilità a fare straordinari ed è stata abbattuta la percentuale di malattia e assenteismo.

(S.G.)

UN BUON ESEMPIO AZIENDALE SU TUTTI

Il Gruppo farmaceutico Bracco che è stata una delle aziende vincitrici del premio per la migliore conciliazione con il progetto "Welcome welfare at work".

Lo spiega in un'intervista proprio l'A.D. Diana Bracco (... non a caso è una donna....)

"...Il progetto è stato pensato per raggiungere il miglior grado di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata dei propri dipendenti e rappresenta l'unione delle nostre forze: l'innovazione, la tecnologia e il lato umano dell'azienda". Più che di una unica iniziativa il progetto è una piattaforma di iniziative a 360° che vanno dall'appoggio psicologico, al servizio mensa take away, dalla tintoria alle borse di studio per la formazione e lo studio, fino alla mobilità sostenibile e a una carta sconti per le visite mediche specialistiche.

Tutti continua la Dott.ssa Bracco " abbiamo bisogno di un aiuto per migliorare la qualità della nostra vita in azienda, tenendo ben presente che con il termine aiuto ci riferiamo a quei momenti in cui abbiamo la necessità di un particolare servizio, dello strumento giusto per affrontare un problema. Ecco perché cerchiamo di offrire molteplici soluzioni per esigenze diverse. Il programma investe anche il ruolo genitoriale, attraverso servizi di baby sitting e asilo nido convenzionati a cui si aggiungono proposte educative per i giovani da 6 a 16 anni, concentrandosi poi sulle donne le quali portano il carico di ruoli diversi: familiare, lavorativo, quello di cura degli anziani dei bambini e delle relazioni parentali. Le nostre dipendenti, durante la maternità ricevono periodicamente le principali informazioni che riguardano l'azienda ed i suoi cambiamenti e possono usufruire di programmi di medicina preventiva integrati ad un supporto informativo organizzativo e psicologico fornito da personale specialistico adeguato. Il notevole investimento economico e organizzativo messo in campo dall'azienda è certamente ricompensato da numerosi vantaggi. La soddisfazione nel vedere accolti e ascoltati i propri bisogni alimenta la motivazione e l'impegno dei dipendenti a collaborare al perseguimento degli obiettivi aziendali. Il clima di serenità lavorativa contrasta il turn over e i fenomeni di malattia generalizzata e assenteismo e porta ad avere un maggior senso di appartenenza all'azienda sostenendola nelle sfide competitive del mercato.

Mi sembra che le nostre battaglie stanno cominciando a dare i primi frutti.

Questa ovviamente è l'eccellenza. ma dobbiamo impegnarci perché l'eccellenza diventi quotidianità e dobbiamo essere noi donne e uomini (debitamente formati) del sindacato ad intervenire e proporre dove l'azienda da sola non dispone.

Un caro saluto. (sgali)

PARLIAMO DI STALKING

Il reato di stalking, introdotto per decreto lo scorso 23 febbraio, è stato già contestato dall'autorità giudiziaria in questi mesi che "ha accertato 5.153 delitti, con l'arresto di 942 persone". Lo ha detto il ministro della Giustizia Angelino Alfano, nella sua relazione sull'amministrazione della Giustizia in Aula al Senato . (Fonte ANSA).

Una domanda: questi reati riusciranno ad arrivare a sentenza con il "processo breve"?

ALBI PROFESSIONALI PER BABY SITTER

È stata presentata dal Capo dipartimento delle Pari Opportunità, Isabella Rauti, l'iniziativa "Dimmi che sei Mary Poppins" che sancisce la nascita di Albi professionali per baby sitter e badanti, destinati alle famiglie "senza ricorrere, come ha affermato la Rauti, al passa parola non sempre affidabile".

Viene dato così corpo e gambe al progetto governativo delle "Tagesmutter" o nidi di condominio, sui quali, la UIL ha già espresso un suo non positivo parere, ritenendo importante per la socializzazione del bambino che piuttosto che un sistema di baby sitting allargato, sia più utile e necessario un maggiore sviluppo della rete degli asili nido pubblici o convenzionati, istituzionalmente preposti all'educazione e formazione dei bambini dagli 0 ai 6 anni.

La proposta della Rauti affinché tutte le iniziative nate intorno alla pressante tematica dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, possano diventare regola, in linea di massima ci trova concordi a patto che per rendere operativo questo sistema le parti sociali vengano direttamente coinvolte e non soltanto "informate" a cose già decise.

**SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO DI RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RIGUARDANTE
L'ATTUAZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA PARITA' DI TRATTAMENTO FRA UOMINI
E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

VISTI gli articoli 76 e 87, comma 5, della Costituzione;

VISTA la legge 7 luglio 2009, n. 88, recante Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2008», e in particolare gli articoli 1, 2, 9 e l'allegato B;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);

VISTA la direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, modificata dalla direttiva 2002/73/CE;

VISTA la direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, modificata dalla direttiva 96/97/CE;

VISTA la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile;

VISTA la direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, modificata dalla direttiva 98/52/CE;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

VISTO il decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, recante Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri;

VISTO il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro»;

VISTA la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città»;

VISTA la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 31 luglio 2009;

ACQUISITO il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 9 della legge 7 luglio 2009, n. 88, reso nella seduta del 29 ottobre 2009;

ACQUISITI i pareri delle competenti commissioni della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del.....;

SULLA PROPOSTA del Presidente del Consiglio dei Ministri, del Ministro per le politiche europee, del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari

EMANA

il seguente decreto legislativo:

ART. 1

(Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

1. Al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) le espressioni «Ministro del lavoro e delle politiche sociali» e «Ministero del lavoro e delle politiche sociali», ovunque ricorrano, sono sostituite, rispettivamente, dalle seguenti: «Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali» e «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali»;
 - b) le espressioni «Ministro delle attività produttive» e «Ministero delle attività produttive», ovunque ricorrano, sono sostituite, rispettivamente, dalle seguenti: «Ministro dello sviluppo economico» e «Ministero dello sviluppo economico»;
 - c) l'articolo 1 è sostituito dal seguente articolo:

«ART. 1.

(Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività).

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.»;

d) all'articolo 8 sono apportate le seguenti modifiche:

- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n.252.»;
- 2) al comma 2, alla lettera b), la parola: «cinque» è sostituita dalla seguente: «sei» e la parola: «maggiormente» è sostituita dalla seguente: «comparativamente più»;
- 3) al comma 2, alla lettera c), la parola: «cinque» è sostituita dalla seguente: «sei» e la parola: «maggiormente» è sostituita dalla seguente: «comparativamente più»;
- 4) al comma 2, alla lettera d), le parole: «un componente designato» sono sostituite dalle seguenti: «due componenti designati»;
- 5) dopo il comma 2, è aggiunto il seguente: «2-bis. Le designazioni di cui al comma 2 sono effettuate entro trenta giorni dalla relativa richiesta. In caso di mancato tempestivo riscontro, il Comitato può essere costituito sulla base delle designazioni pervenute, fatta salva l'integrazione quando pervengano le designazioni mancanti.»;
- 6) al comma 3, alla lettera a) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e politiche di genere»;

- 7) al comma 3, la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) sei rappresentanti, rispettivamente, del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, del Ministero della giustizia, del Ministero degli affari esteri, del Ministero dello sviluppo economico, del Dipartimento per le politiche della famiglia e del Dipartimento della funzione pubblica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;»;
- 8) al comma 3, la lettera c) è sostituita dalle seguenti: «c) cinque dirigenti o funzionari del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione, per l'innovazione tecnologica, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;
c-bis) tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità, di cui uno indicato dalle organizzazioni dei dirigenti comparativamente più rappresentative;»;
- 9) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «In caso di sostituzione di un componente, il nuovo componente dura in carica fino alla scadenza del Comitato.»;
- e) all'articolo 9, comma 2, le parole «del collegio istruttorio e» sono soppresse;
- f) all'articolo 10, comma 1, sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) alla lettera d), in fine, sono aggiunte le seguenti parole: «, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti»;
 - 2) dopo la lettera f), è inserita la seguente:
«f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi; »;
 - 3) dopo la lettera g), è inserita la seguente:
«g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;»;
 - 4) dopo la lettera i), sono inserite le seguenti:
«i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;
«i-ter) provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del *part-time* e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;»;
- g) all'articolo 11 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1, alla lettera c), dopo la parola: «dirigente» sono aggiunte le seguenti:
«o un funzionario»;
 - 2) al comma 1, dopo la lettera c), sono inserite le seguenti:
«c-bis) un dirigente o un funzionario del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
c-ter) un dirigente o un funzionario del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri;»;
 - 3) al comma 2, le parole: «b) e c)» sono sostituite dalle seguenti: «b), c), c-bis) e c-ter)»;
- h) all'articolo 12 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1, in fine, sono aggiunte le seguenti parole: «che agisce su mandato della consigliera o del

- consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo»;
- 2) al comma 4, dopo le parole «nel rispetto di requisiti di cui all'articolo 13, comma 1» sono inserite le seguenti: «e previo espletamento di una procedura di valutazione comparativa»;
- i) all'articolo 14 le parole: «una sola volta» sono sostituite dalle seguenti: «per non più di due volte»;
- l) all'articolo 15 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1, lettera a), le parole «previste dal libro III, titolo I» sono sostituite dalle seguenti: «nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252»;
- 2) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-*bis*. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro.»;
- 3) al comma 5, dopo le parole: «organi che hanno provveduto alla designazione» sono aggiunte le seguenti: «e alla nomina»;
- m) all'articolo 16, al comma 1, le parole: «sono assegnati» sono sostituite dalle seguenti: «devono essere prontamente assegnati»;
- n) all'articolo 17 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al presente comma, le consigliere e i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima.»;
- 2) il comma 2 è sostituito dal seguente: «Nei limiti della disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, alle consigliere e ai consiglieri di parità, sia lavoratori dipendenti che autonomi o liberi professionisti, è attribuita una indennità mensile, la cui misura, differenziata tra il ruolo di effettiva e quello di supplente, è fissata annualmente con il decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità **e con il Ministro dell'economia e delle finanze**, di cui all'articolo 18, comma 2. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.»;
- 2) il comma 4 è soppresso;
- o) **al comma 2 dell'articolo 18, alinea, dopo la parole: «pari opportunità» sono inserite le seguenti: «e con il Ministro dell'economia e delle finanze»;**
- p) all'articolo 25 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1 le parole: «qualsiasi atto, patto o comportamento» sono sostituite dalle seguenti: «qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento»;
- 2) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente: «2-*bis*. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.»;
- q) all'articolo 26, dopo il comma 2, è inserito il seguente: «Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.»;
- r) all'articolo 27 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) alla rubrica, dopo le parole «nell'accesso al lavoro», sono aggiunte le seguenti: «, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro»;
- 2) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.»;
- 3) al comma 2, alla lettera a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché di maternità o

- paternità, anche adottive»;
- 4) al comma 3, le parole: «e aggiornamento professionale» sono sostituite dalle seguenti: «, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, »;
- s) all'articolo 28 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente:
- «1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. »;
- 2) al comma 2 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni»;
- t) all'articolo 29, nella rubrica, la parola: «carriera» è sostituita dalla seguente: «progressione di carriera»;
- u) all'articolo 30 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: «1. Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.»;
- 2) il comma 2 è abrogato;
- v) dopo l'articolo 30 è inserito il seguente:
- «ART. 30-bis
- (Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite).*
1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:
- a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;
- b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;
- c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.
2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.
3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.
4. La Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. »;
- z) all'articolo 36, comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 25» sono sostituite dalle seguenti: «poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.»;
- aa) all'articolo 37 sono apportate le seguenti modifiche:
- 1) al comma 1, dopo le parole: «carattere collettivo» sono inserite le seguenti: «in violazione dei divieti di cui

al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252»;

2) al comma 5 le parole: «con le pene di cui all'articolo 650 del codice penale» sono sostituite dalle seguenti: «con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi»;

bb) all'articolo 38 sono apportate le seguenti modifiche:

1) al comma 1, le parole da: «Qualora» fino a «comportamento denunciato,» sono sostituite dalle seguenti: «Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente,»;

2) al comma 4 le parole: «ai sensi dell'articolo 650 del codice penale» sono sostituite dalle seguenti: «con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi»;

3) al comma 6, dopo le parole: «organizzazione sindacale» sono inserite le seguenti: «, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, »;

cc) all'articolo 41 sono apportate le seguenti modifiche:

1) al comma 1, le parole: «Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti» sono sostituite dalle seguenti: «Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste»;

2) al comma 2, le parole: «da 103 euro a 516 euro» sono sostituite dalle seguenti: «da 250 euro a 1500 euro»;

dd) dopo l'articolo 41, è inserito il seguente:

«ART. 41-bis
(Vittimizzazione).

1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.»;

ee) all'articolo 42 è aggiunta, in fine, la seguente lettera: «f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.»;

ff) il comma 2 dell'articolo 46 è sostituito dal seguente: «2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.»;

gg) dopo l'articolo 50 è inserito il seguente:

«ART. 50-bis.
(Prevenzione delle discriminazioni).

1. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone

prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.».

ART. 2

(Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. L'articolo 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 è sostituito dal seguente:

«ART. 3 –

(Divieto di discriminazione).

1. E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.»;

- a) All'articolo 54, il comma 9 è sostituito dal seguente: «2. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.».

ART. 3

(Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 115)

1. All'articolo 1, del decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 115, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 2 la parola: «venticinque» è sostituita dalla seguente: «ventisei» e dopo la lettera f) è inserita la seguente: «f-bis) la consigliera o il consigliere nazionale di parità.»;
- b) al comma 5 l'ultimo periodo è soppresso.

ART. 4

(Modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 101)

1. All'articolo 1, al comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 101, sono inserite, in fine, le seguenti parole: «, nonché dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità».

ART. 5

(Relazioni alla Commissione europea)

1. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, d'intesa con il Ministro delle pari opportunità, entro il 15 febbraio 2011, trasmette alla Commissione europea tutte le informazioni necessarie per consentire alla Commissione di redigere una relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, ogni quattro anni comunica e relaziona alla Commissione in merito alle misure di cui all'articolo 141, paragrafo 4, del Trattato che istituisce la Comunità europea e, almeno ogni otto anni, riferisce alla Commissione stessa gli esiti delle valutazioni in merito al mantenimento delle differenze di trattamento tra uomo e donna consentite dalla normativa vigente.

ART. 6

(Disposizioni finanziarie)

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri, né minori entrate, per la finanza pubblica.
2. I soggetti pubblici interessati provvedono agli adempimenti derivanti dal presente decreto legislativo con le

risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

3. Per il funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici si provvede nei limiti delle risorse previste a legislazione vigente per le attività del predetto Comitato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti d'osservarlo e di farlo osservare.



DNews

UIL COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITA'

Il numero 2 di

DNews

è stato curato e redatto da

*M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti*

Comitato di Redazione

*Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Nirvana Nisi
Sonia Ostrica*