

PROPOSTE DONNE UILFPL

1) A livello organizzativo è auspicabile promuovere interventi in grado di incidere sul piano culturale, in modo da favorire cambiamenti di più ampio respiro. Ciò può essere fatto in particolare attraverso la formazione, soprattutto destinata agli attori decisionali che partecipano alla contrattazione, mirata a favorire una maggiore consapevolezza dei modelli culturali esistenti e a promuovere una loro re-definizione, ad offrire strumenti concreti di intervento, ad evidenziare i vantaggi economici e gestionali dell'adozione di politiche di conciliazione e di riequilibrio di genere, mettendo in luce i costi di una gestione non attenta. A tale proposito è necessario e quanto mai urgente che tutti i delegati e delegate in qualsiasi livello e struttura accrescano la propria consapevolezza e conoscenza sui temi legati alle tematiche di genere. Riteniamo utile ed imprescindibile l'organizzazione di un seminario formativo inerente la adeguata valutazione degli aspetti legati alla contrattazione che possano generare discriminazioni indirette e non palesi. Occorre riconoscere esplicitamente che è necessario monitorare e valutare il differente impatto sulle donne e uomini di ciascuna scelta politica che viene adottata o che si intende adottare.

Tutto ciò nell'ottica di sviluppare un circuito virtuoso fra attività sindacale, benessere organizzativo e responsabilità sociale che sempre più dovrà caratterizzare la nostra azione.

2) Il sindacato deve farsi parte attiva e diligente nel chiedere che siano rese obbligatorie per le strutture ed aziende pubbliche la valutazione e la gestione dei rischi sul luogo di lavoro in ottica di genere: proponiamo in tal senso una corretta e puntale applicazione del D.lgs. 81/2008 "Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro": che ne è stato della previsione contenuta nell'art. 28 primo comma di "Valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ...e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, **nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro**

Il Piano nazionale di prevenzione 2014-2018 redatto dal Ministero della Salute – recepito dai Piani regionali - nell'ambito del macro obiettivo «Prevenire infortuni e malattie professionali» prevede che le incongruenze organizzative conseguenti a differenza di genere, nazionalità, tipologia contrattuale vengano individuate tra i fattori di rischio cui rivolgere prioritariamente attenzione e che saranno quindi oggetto degli obiettivi di

vigilanza dei Servizi delle Asl che dovranno verificare come il datore di lavoro ne abbia tenuto conto, non solo nel Documento valutazione rischio, ma soprattutto nell'adottare ed attuare misure di prevenzione.

Infine è la stessa INAIL ad affermare che quando si considera l'esposizione a fattori di rischio in ottica di genere "limitarsi a considerare i rischi soltanto basandosi sull'ambiente di lavoro 'retribuito' è chiaramente insufficiente: è necessario completare il quadro delle esposizioni lavorative con il contributo derivante dall'analisi dei ruoli e delle attività delle esposizioni lavorative con l'analisi dei ruoli e delle attività nella sfera domestica anche per individuare e valutare correttamente il rischio di sviluppare patologie lavorative negli uomini e nelle donne".

Ed è d'altronde proprio il nesso tra vita lavorativa e vita personale, quindi il doppio carico di lavoro, che sembra poter spiegare quella crescita degli infortuni mortali in itinere per le donne che è per le lavoratrici la prima causa di morte.

- 3) Dobbiamo iniziare a guardare anche alle modalità di organizzazione del lavoro, alla qualità dell'ambiente di lavoro per misurare gli aspetti non prettamente economici, quali la natura e il contenuto del lavoro svolto, gli orari di lavoro e le relazioni lavorative. Un aspetto che ha attirato l'attenzione di molti studiosi riguarda appunto un pregiudizio di genere (gender bias) in virtù del quale la misurazione e la valutazione degli istituti di premialità sono definite in base a criteri oggettivamente maschili o che possono discriminare le donne e non su una individuazione puntuale e concreta degli obiettivi: cosa succede per esempio se il capo fissa una riunione di lavoro oltre il normale orario o a sera tardi? Cosa implica l'affidamento di un comito che richiede straordinari o trasferte fuori sede e dal quale dipenda una promozione? Legare quindi il raggiungimento di un premio o bonus alla mera presenza fisica fa sì che troveremo discriminate più facilmente le donne, su cui ricadono i compiti di cura, e i soggetti più deboli, così come per coloro che usufruiscono dei permessi per L. 104, per la maternità, di studio, la stessa attività sindacale.

4) **Dal punto di vista previdenziale** proponiamo

- 5) che tra il diritto di accesso al trattamento pensionistico anticipato, fermi restando il requisito di anzianità contributiva non inferiore ai 35 anni ed il regime di decorrenza del pensionamento vigente al momento della maturazione dei requisiti agevolati (fonte INPS), oltre alle tipologie di lavoratori già individuati dalla legge vigente, i lavoratori/trici a turni, che prestano la loro attività di notte per almeno 6 ore, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per un numero minimo di giorni lavorativi annui non inferiore a 64, si vedano riconosciuta la possibilità di accedere alla pensione con quota 100 (età anagrafica+anzianità contributiva) (una lavoratrice nata nel 1960 che

andrà in pensione nel 2028 a 68 anni di età prevista dalla legge, se nel caso ha iniziato a lavorare a 20 anni, con addirittura con 48 anni di anzianità contributiva...immaginate se un infermiera di corsia in turno!)

- 6) Emanazione del decreto per l'effettiva estensione alle lavoratrici/tori del Pubblico impiego del part-time agevolato previsto dalla Legge 21/2016 ed attualmente fruibile solamente dalle lavoratrici/tori del settore privato e consolidamento dell'accesso al diritto negli ultimi tre anni di vita lavorativa e non limitato fino al 2018;
- 7) Sempre in ambito di lavoro di cura si propone di appoggiare la proposta di legge n. 2128 presentata in Senato lo scorso 6 aprile che prevede la copertura dei contributi previdenziali equiparati a quelli del lavoro domestico per i caregiver familiari. L'Italia ad oggi è uno dei pochi paesi in Europa dove manca una piena coscienza e un'adeguata tutela dei caregiver familiari, da un punto di vista previdenziale, sanitario e assicurativo. Secondo quanto emerso dalle ricerche condotte su questo delicato tema, i caregiver familiari, logorati da un carico assistenziale ingente, sono costretti nel 10 per cento dei casi a chiedere il part-time o il telelavoro e nel 66 per cento a lasciare del tutto il lavoro. Il testo di legge, che si compone di sette articoli, nasce proprio dalla volontà di riconoscere professionalmente la figura del caregiver ed il valore sociale ed economico che questo ruolo riveste per la collettività. Così facendo una lavoratrice/lavoratore potrebbe richiedere il part-time a tempo determinato e vedersi comunque riconosciuto all'atto della pensione l'intero periodo.
- 8) Considerato che per vincoli di bilancio nelle Aziende/Enti pubblici non è possibile prevedere forme di Welfare aziendale come invece possibili nell'ambito privato dove il datore di lavoro interviene con il proprio bilancio, proponiamo che in un'ottica allargata a tutto il sistema Italia, si adotti un sistema riconducibile a: PIU' SERVIZI, PIU' LAVORO, PIU' RISORSE, laddove le lavoratrici aderenti alla FPL forniscono servizi alla collettività (dagli asili nido alle mense ai servizi per gli anziani ecc) questi siano usufruibili e accessibili almeno nelle 12h. In tal modo si va incontro alle esigenze della collettività, della famiglia, si aumenta il lavoro e si accresce la ricchezza del paese.
- 9) Riteniamo che occorra estendere i diritti fino qui acquisiti con le lotte sindacali a coloro che ancora non li hanno, anzichè vedere ridursi gradualmente quelli che abbiamo.
Proponiamo di estendere il welfare aziendale presente nelle strutture ed aziende pubbliche anche alle lavoratrici/tori del Terzo settore che operano e prestano i propri servizi all'interno di queste strutture: ad esempio i figli di questi lavoratori possono accedere ai nidi aziendali delle strutture pubbliche.

- 10) Come sappiamo la violenza contro le donne costituisce un ostacolo al pieno progresso delle stesse, violenza che si esplica non solo principalmente tra le mura domestiche, ma anche sui luoghi di lavoro e che causa un costo sociale di 17 mld di € annuali, pari all'1% del PIL. A questo proposito riteniamo che i CUG così come oggi composti e regolamentati non funzionino. Tali comitati hanno infatti compiti meramente propositivi, consultivi e di verifica: auspichiamo che siano loro riconosciuti compiti decisionali. Il comitato dovrebbe essere organizzato in dipartimento ed occuparsi del benessere organizzativo e delle tematiche di genere dell'azienda a 360° e sicuramente tra queste rientrano la violenza sui luoghi di lavoro. La partecipazione al comitato deve essere riconosciuta dal punto di vista della valutazione e della premialità e non considerata come attività residuale.
- 11) Le coordinatrici delle politiche di genere devono essere convocate ai tavoli negoziali presenti ai vari livelli.