



Il 25 novembre sarà la giornata internazionale contro la violenza sulle donne. Siamo tutte e tutti chiamati ad un impegno costante affinché ogni donna sia libera di vivere la propria vita senza per questo sottostare a giochi e soprusi inauditi. Sakineh in questi mesi è divenuta il simbolo di questa nostra lotta ma quale sarà la sua sorte?

SOMMARIO

La lotta alla violenza sulle donne incomincia dalla scuola – Noemi Ranieri – Leggi tutto

Il Paese che vorrei - Sonia Ostrica - Leggi tutto

La paternità è un diritto, anche al lavoro – *Marco Simoni* - *London School of Economics* Leggi tutto

Le difficoltà della conciliazione tra vita e lavoro delle famiglie monogenitoriali - Alda Iudicelli . Leggi tutto

WOMENOMICS a che punto siamo? – Leggi tutto

L'ITUC lancia la Terza Giornata Mondiale per il lavoro dignitoso - Stefania Galimberti – Leggi tutto

Morti sul lavoro, monito del Presidente della Repubblica – Leggi tutto

SOMMARIO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO.

Pari Opportunità: L'Italia scende al 74° posto su 134- Leggi tutto

“Collegato lavoro”: le novità sul pubblico impiego – Leggi tutto

DONNE LAVORO ECONOMIA

Gender Pay Gap: discriminare le donne riduce la competitività del Paese. Leggi tutto

Donne Impresa Confartigianato, il 90% chiede più servizi alla famiglia. Leggi tutto

Sono un milione e mezzo le imprenditrici del nostro paese: un primato che la ue ci invidia – Leggi tutto

DONNE E VIOLENZA

25 novembre: giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Quale sarà la sua sorte?



Dopo l'arresto del figlio e del proprio avvocato, l'attenzione deve essere mantenuta alta perché il regime iraniano conta proprio sull' oblio internazionale per perpetuare al suo interno il clima di terrore e di sopraffazione di cui si nutre

Se l'opinione pubblica internazionale si dimentica di Sakineh - simbolo di tutte le vittime dell'oscurantismo ideologico – per lei sarà finita.

Le ultime notizie parlano della sua imminente impiccagione!

Non abbandoniamola ed anzi continuiamo a sostenerla perché la vita di Sakineh è preziosa per ciò che rappresenta: una donna sola di fronte ad un potere assoluto e bestiale

Ed è contro questo potere che dobbiamo continuare a batterci.

Il 25 novembre sarà nuovamente la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Si tratta di un appuntamento al quale nessuno può sottrarsi soprattutto per la portata del fenomeno. Più volte su queste pagine abbiamo con forza denunciato il femminicidio che quotidianamente si consuma a livello mondiale.

Donne uccise perché troppo poco visibili e dunque sottomesse ad un potere cieco che le vuole operose, obbedienti ma, soprattutto, silenziose e silenti.

Donne schiave di una cultura incapace di evolversi e di riconoscere il diverso come ricchezza da condividere. Donne sole di fronte alla bestialità che trae forza dalla parte più oscura dell'umanità.

Tutti insieme- donne e uomini - il prossimo 25 novembre - per dire NO ad ogni forma di violenza e di sopraffazione che possa nascere all'interno della famiglia, come all'interno dei luoghi di lavoro, immagine del volto più ingiusto e deprecabile della società

ACCADE OGGI

Interno

3 novembre presso la Sala Di Liegro – Palazzo Valentini – Roma, il Seminario “Le politiche attive del Lavoro: contesto e quadro giuridico di riferimento” -

Scarica l'invito



Seminario Roma 3
Novembre 2010 - PRC

Esteri

Strasburgo - Arriva dalla UE il sì a due settimane di congedo di paternità . Leggi tutto

DONNE E VIOLENZA

LA LOTTA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE INCOMINCIA DALLA SCUOLA - Noemi Ranieri, Segretaria Nazionale UIL Scuola

Il recente protocollo d'intesa tra il ministro per le Pari Opportunità ed il ministro dell'Istruzione Università e Ricerca volto a condividere strategie ed azioni per la prevenzione della violenza contro le donne sia essa fisica e psichica o derivante dall'intolleranza razziale, religiosa e di genere, prevede l'istituzione di un comitato di indirizzo nazionale, la realizzazione in ambito annuale di una settimana di azioni ed attività che sostenga la riflessione, la prevenzione la sensibilizzazione all'interno delle scuole di ogni ordine e grado, attraverso iniziative autonomamente promosse in collaborazione con le diverse componenti scolastiche docenti studenti e famiglie. L'iniziativa presenta alcuni pregi ed alcuni difetti. Tra i primi rileviamo il riconoscimento dell'attenzione che da sempre la scuola e l'istruzione dedicano alla educazione alla legalità, al rispetto dei diritti di ogni persona quale contrasto ai fenomeni di bullismo, di violenza, tossicodipendenza efficacemente acquisibili attraverso i percorsi formativi. A tale fine già rilevano le scelte effettuate con l'introduzione, dell'insegnamento di Cittadinanza e Costituzione, a partire dall'anno scolastico 2009- 2010. In ottica di trasversalità rispetto alle varie discipline che caratterizzano i piani di studio dei diversi ordinamenti, l'insegnamento di Cittadinanza e Costituzione delinea l'obiettivo di supportare le giovani generazioni nello sperimentare e conoscere le modalità di esercizio della democrazia nei limiti e nel rispetto delle regole comuni.

Il termine Cittadinanza rinvia alla capacità di sentirsi cittadini attivi, che esercitano diritti inviolabili e rispettano i doveri inderogabili della società di cui fanno parte.

Lo studio della Costituzione, invece, permette di conoscere il documento fondamentale della nostra democrazia ma anche di fornire una mappa di valori utile per esercitare la cittadinanza a tutti i livelli.

L'intesa recentemente sottoscritta presenta un altro vantaggio che è quello di coinvolgere attivamente le famiglie e con esse la comunità educativa di cui la scuola e gli studenti sono espressione viva, affinché insieme possano contribuire a rimuovere ed a prevenire fenomeni a rischio di degenerazione. Ma la realizzazione degli obiettivi proposti le strategie da adottare per tradurre in modelli di vita ed in comportamenti coerenti è legata al coinvolgimento di tutto il personale scolastico, alla sua sensibilità alla sua crescita professionale. L'obiettivo è quello di ricercare strumenti che favoriscono la partecipazione degli studenti ed il loro coinvolgimento, la percezione dello star bene a scuola, la consapevolezza di essere in una comunità che accoglie e che mette in pratica le regole del vivere civile e sociale, che dialoga con le istituzioni e con la società civile organizzata.

Come ben ha evidenziato la direttiva ministeriale sul nuovo insegnamento di Cittadinanza e Costituzione, La presenza nelle classi di ragazzi e ragazze che provengono da paesi diversi, con lingue e culture, religioni e tradizioni diverse pone alla comunità educativa l'esigenza di costruire itinerari formativi che favoriscano il dialogo ed il confronto tra i modi con cui i diversi paesi adottano costumi ed elaborano codici e norme non sempre compatibili con le nostre, partendo dal principio della lotta alla discriminazione ed alla prevaricazione. Questo è tanto vero

che per una volta, forse il forte coefficiente di femminilizzazione del sistema dell'istruzione può costituire una marcia in più, poiché da sempre le donne come soggetti autonomi attivi ed originali della società, e nella scuola come professioniste dell'educazione, sono portatrici di comportamenti e valori capaci di superare le differenze, puntare sulla somiglianza, sulla solidarietà, la pari dignità dei diversi. Con questi presupposti è auspicabile che l'intesa non completi il suo mandato nelle celebrazioni rituali, nelle cerimonie formali ma che invece sia capace di permeare comportamenti e valori a di ricaduta sempre più ampio. Entrando nelle case, nelle tribù giovanili, nei giochi da cortile della scuola dei più piccoli modificando comportamenti la cui matrice discriminatoria talvolta resta nascosta anche ad occhi ben allenati.



Da GF News

Quando a settembre si ricomincia a lavorare, le giornate improvvisamente si accorciano, riempiendosi subito di impegni.

Come sindacalista faccio molti incontri con le controparti - amministrazioni pubbliche di enti di ricerca ed università; poi ci sono le assemblee degli iscritti, le intersindacali, gli incontri tecnici, la parte “amministrativa” fatta di verifiche, bozze, comunicati, revisione di testi, studi di nuove norme, confronti con i colleghi. Un minimo di informazione ci vuole, bisogna leggere qualche giornale – o meglio qualche libro....

E nonostante le vacanze e i loro effetti benefici siano ancora vicine, nonostante io adori il mio lavoro, sono arrabbiata come una puzza (chissà poi perché si dice così!).

Non riesco ad accettare il fatto che ci siano persone indifferenti a tutto ciò che non le riguardi personalmente.

Non riesco ad accettare che ci siano persone pagate (molto!) profumatamente che si limitano a fare i passacarte, nascondendosi dietro un dito o spacciando lucciole per lanterne, senza impegnarsi per il miglior risultato possibile nonostante il contesto. O peggio, sempre pronti a venderci per un piatto di lenticchie.

Non riesco ad accettare il fatto che si arrivi al tavolo “impreparati”, che gli incontri siano utilizzati quasi come una sorta di “formazione”, che ci sia disinteresse a risolvere le problematiche: ma le questioni relative al personale non sono un problema solo dei sindacati!!!!

Se è vero che i sindacati hanno il dovere di studiare, le controparti hanno il dovere di elaborare proposte che non si limitino ai “no-su-tutto”. Sono pagate troppo per quello che (spesso non) fanno.

Marchionne in questo ha appena dato un altro esempio dichiarando che “l’Italia è un peso per la FIAT”: incredibile, se pensiamo a quanto la FIAT sia costata al Paese in termini di sostegno all’occupazione e di cassa integrazione!!!!

Mi preoccupa la disaffezione di tutti verso tutto.

Dei lavoratori verso il sindacato, degli amministratori pubblici verso il servizio pubblico, dei cittadini verso la democrazia, dei politici verso il paese. Delle maggioranze verso le minoranze, di chi sta meglio verso chi sta peggio. Dei giovani verso la vita.

Mi avvilisce l’indifferenza di chi pensa al proprio orto, sempre, solo e comunque.

Sono arrabbiata.

Vorrei vivere in un paese civile, anzi in un paese *normale*, dove si possa vivere avendo la certezza che i nostri figli possano avere opportunità a prescindere dalla classe sociale di appartenenza.

Vorrei avere la tranquillità di esprimere le mie idee senza che qualcuno pensi subito a come screditarmi o impedirmi di esprimerle, per paura che possano essere trovate ragionevoli e condivisibili.

Vorrei una scuola – abitabile... - popolata da insegnanti che l’hanno scelta *per*

vocazione, da allievi che l'apprezzino e *rispettino* l'istituzione e la cultura, da famiglie attente ma *non invasive*.

Vorrei che i giovani potessero “fare famiglia” quando sono pronti, e non quando hanno trovato casa e lavoro – ovvero alla soglia della terza età!

Vorrei che ogni donna potesse avere tutti i figli che desidera, senza dover fare i conti con niente altro che il proprio amore.

Vorrei che si potesse lavorare senza tremare per la paura di incidenti collegati a scarsa sicurezza.

Vorrei che “legge” fosse sinonimo di “giustizia”. Che non ci fosse bisogno di “cupole” protettive, che il termine “forza dell'ordine” non facesse paura, che andare in ospedale non fosse vissuto come una incognita oscura, che finita l'Università non arrivasse la morte delle speranze.

Vorrei che tutti si adoperassero per ogni essere - animali, bambini, anziani, immigrati...- che si trovi in condizioni di dipendenza o non autosufficienza, senza ignorarlo mentre intanto si predica bene ma si razzola male.

In un paese “normale” tutti dovrebbero lavorare per sé stessi ma anche per la collettività, guadagnando e *pagando* il giusto, vivendo con la certezza di potersi curare, istruire, alimentare - dignitosamente.

Sono arrabbiata perché quando esprimo questi miei bisogni mi guardano tutti come se stessi facendo propaganda per qualcosa o per qualcuno, per un ideale *astratto*: ma io voglio fare propaganda solo per contribuire a costruire un paese civile e, incredibilmente, “normale”.

Ho scelto di vivere e di fare del mio meglio nel perseguire questi obiettivi, vivo il mio impegno sindacale come la strada per contribuire a rendere il mondo più vicino a questo ideale.

La capacità dell'uomo di riparare danni anche ingenti è incredibile: purchè lo desideri, si impegni e lavori con serietà, senza cercare scorciatoie finalizzate solo a facili guadagni personali.

Non tutto è perduto, possiamo diventare un paese bello anche dentro e non solo fuori, e vivere orgogliosi di essere italiani.

Da dove cominciamo?

Io qualche idea ce l'avrei..... Nel napoletano si dice “il pesce puzza dalla testa”.....e i detti popolari sono sempre veri!

ESTERO



La parlamentare europea Licia Ronzulli con la sua bambina durante le fasi di voto

Due settimane di congedo ai neo papà retribuite al 100%. Il sì della Commissione Europea

Importante decisione è stata presa dalla Commissione Europea in relazione agli emendamenti alla direttiva sui congedi parentali. Le mamme in tutta Europa potranno godere di un congedo di maternità di 20 settimane (5 mesi circa) retribuito al 100%. Questa decisione si riverbererà in maniera positiva anche nel nostro Paese dove già i cinque mesi di maternità vengono retribuiti per legge all'80% (a carico dell'INPS). Solo in alcuni casi stabiliti contrattualmente, detti congedi sono retribuiti al 100% (ovvero il restante 20% lo eroga il datore di lavoro).

Presupposto per questa proposta legislativa, di cui è relatrice la deputata portoghese Edite Estrela, è "il fatto che i figli siano un valore su cui puntare, e che quindi le famiglie non debbano essere lasciate sole nel momento in cui decidono di mettere al mondo dei figli, o peggio ancora che vengano penalizzate".

Per le mamme italiane dunque si tratterebbe di un decisivo miglioramento economico anche se la nostra legislazione, lo ricordiamo, all'avanguardia nell'Unione Europea, in relazione al periodo di congedo già dal 1971, con la legge 1204, prevede per la maternità congedi obbligatori (5 mesi, due prima del parto e tre successivi all'evento) e 6 mesi di astensione facoltativa retribuiti dal servizio Previdenziale nazionale al 30%.

La novità dell'emendamento riguarda in particolare i permessi di paternità che prevedono 2 settimane per i neo papà retribuite al 100% coincidenti con il periodo di astensione obbligatoria della madre.

Questo diritto è del tutto nuovo anche per l'Italia, dove la legislazione sulla "tutela della maternità e della paternità", (Decreto legislativo n. 151/01), può essere definita come una tra le più avanzate dei paesi dell'Unione europea, prevedendo la cura del

figlio da parte di ambedue i genitori fino all'ottavo anno dello stesso (congedo parentale, permessi per malattia del bambino, ecc.). Per ora però il padre lavoratore può fruire del "congedo di paternità" solo al sussistere di particolari situazioni previste dalla legge.

L'approvazione di questi emendamenti consentirà più agevolmente lo sviluppo di pratiche di condivisione dei lavori di cura fino ad ora completamente sulle spalle delle mamme, soprattutto per motivi economici (il gap salariale femminile pesa ancora e notevolmente sull'economia familiare ed è perciò sempre la donna – che guadagna fino al 25% in meno del proprio marito o compagno – a "sacrificarsi" e fruire dei congedi parentali assai più frequentemente del proprio compagno).

Un notevole passo in avanti dunque, anche se i papà dovrebbero poter fruire di un tempo maggiore alle due settimane. È comunque un successo che ci auguriamo instauri un percorso virtuoso in grado di produrre effetti positivi, innanzitutto di tipo culturale, che è poi quello che le donne europee auspicano e vogliono.

E' stato inoltre approvato un emendamento che introduce il divieto di licenziamento delle lavoratrici, per un periodo minimo che va dall'inizio della gravidanza ad almeno sei mesi dopo il termine del congedo di maternità, nonché il diritto, una volta terminato il congedo, al loro impiego precedente o ad un posto equivalente per mansioni e retribuzione.

Approvato inoltre il divieto di adibire al lavoro notturno le donne nelle 10 settimane precedenti il parto o per periodi superiori se lo richiedono le condizioni di salute della madre o del nascituro, nonché durante il periodo di allattamento.

Il provvedimento comunque deve passare al vaglio del Consiglio Europeo dove già si prospettano opposizioni da parte di alcuni Stati membri, in quanto considerato troppo oneroso (fonte ITAL UIL)

Sui congedi parentali e sulle nuove opportunità anche per i padri, pubblichiamo l'intervento del Dott. Marco Simoni docente della London School of Economics che, assolutamente in linea con la Direttiva europea, ha il coraggio di affermare, quale diritto inalienabile, che :

La paternità è un diritto, anche al lavoro

Come spesso accade, l'esperienza diretta fa cambiare la prospettiva sulle cose. In questi giorni sono in congedo di paternità. Lavoro a Londra e una recente legge britannica consente agli uomini di godere di dieci giorni (dunque, due settimane piene) di congedo di paternità entro le prime otto settimane di vita della creatura (nel mio caso una femmina). Ho capito una cosa veramente banale, ma importante: questa legge non è per le donne, ma per gli uomini. Esiste una larga fetta degli uomini con bambini che, a differenza delle precedenti generazioni, non vive la paternità in maniera subalterna. Una fetta amplissima di coppie in cui il lavoro di lui non è più importante del lavoro di lei e in cui, di conseguenza e con banale normalità, il lavoro di cura viene condiviso. La maternità è un evento, naturalmente, fisico oltre che emozionale, e si può condividere solo parzialmente, e l'allattamento è un altro elemento fondamentale che motiva un lungo congedo.



Da di emme.ci:lezioni per i neo papà.

Tuttavia, dalla nascita di un figlio la vita di un uomo che cerca di condividere il condivisibile è rivoluzionata quanto può arrivare ad esserlo, e due settimane di pausa dal lavoro aiutano non poco. Aiutano nelle cose pratiche, alleviano gli arretrati di incombenze che inevitabilmente si sono accumulate, consentono di passare un po' di giorni di grazia, con calma, mentre la nuova arrivata si fa conoscere. In poche parole, sono un riconoscimento sociale di un lavoro familiare maschile non indifferente, ed è stato fino a ora completamente ignorato. Un riconoscimento sociale e un aiuto concreto, appunto, destinato non alle madri, che già lo hanno, ma ai padri. Per consentire, a chi lo volesse, di modificare più in profondità le abitudini sociali ci vorrebbero certo misure diverse, di non facile elaborazione. La possibilità di un congedo di mesi consentirebbe anche agli uomini di organizzare i loro piani

lavorativi di breve termine in maniera diversa, come già fanno le donne. Dal punto di vista della sostenibilità economica significherebbe raddoppiare i congedi di maternità e dunque comporterebbe dei costi opportunità da valutare.

Il congedo breve, invece, non può avere alcun impatto sulle abitudini sociali, dato che ne usufruirà chi già avrebbe comunque vissuto fino in fondo l'impatto esistenziale di un figlio, mentre chi ha compiuto altre scelte non potrebbe modificarle per due settimane. Allo stesso tempo, l'obbligatorietà sminuirebbe, io credo, il valore di chi sceglie una paternità vera e non solo nominale, consentendo agli altri una facile vacanza (e alla moglie, presumibilmente, un doppio lavoro di cura!). Spunti di riflessione anche per i legislatori italiani - in particolare Mosca e Saltamartini - che negli scorsi mesi vi hanno ragionato in maniera intelligente, con discussioni e proposte.



Da di emme.ci: lezioni per i neo papà

A PROPOSITO DI CONCILIAZIONE

Le difficoltà della conciliazione tra vita e lavoro delle famiglie monogenitoriale di

Alda Iudicelli

La legge n. 53 del 2000 e il DLgs n. 151 del 2001, costituiscono nel panorama legislativo italiano una forte innovazione per le pari opportunità e per la conciliazione, tuttavia, non si possono trascurare i mutamenti che negli ultimi anni sono avvenuti nella nostra società con riferimento alle famiglie monogenitoriali, dovute anche al notevole aumento delle coppie che si separano e dove le donne vivono con maggiore disagio le difficoltà della conciliazione tra famiglia e lavoro.

Prima della legge n. 54 dell'8 febbraio 2006, che disciplina l'affido condiviso, era previsto l'affidamento ad uno dei coniugi, per cui la prole veniva affidata al genitore ritenuto più idoneo a favorire il pieno sviluppo della personalità, assegnandogli potestà esclusiva per l'educazione, l'istruzione e la cura, senza escludere la collaborazione e la presenza del genitore non affidatario, che comunque manteneva la potestà congiunta in merito alle scelte più rilevanti della vita della prole e alle questioni attinenti la straordinaria amministrazione.

Con la nuova legge si afferma il principio bigenitorialità, intesa come il diritto della prole ad avere un rapporto completo stabile con entrambi i genitori¹, continua a rimanere l'affidamento a un solo dei genitori, solo in casi eccezionali.

La percentuale di affido condiviso raggiunta a distanza di due anni dall'entrata in vigore della legge è del 78,8%². Nonostante questo dato apparentemente confortante di fatto i figli piccoli rimangono a vivere con la madre, in modo particolare quando i genitori vivono in località diverse, con le conseguenti difficoltà di conciliazione.

In questi casi, pur in presenza di affido condiviso, è solo uno dei genitori che deve gestire la prole e spesso la vita tra conciliazione tra vita e lavoro diventa un'odissea. Vi sono delle disposizioni del DLgs 151/2001, che regolamentano compiutamente alcune fattispecie a tutela dei coniugi separati nell'interesse della prole come nel caso del lavoro notturno³, infatti tale norma consente al genitore affidatario di non

¹ Convenzione di New York sui diritti del fanciullo del 20 novembre 1989, resa esecutiva in Italia con la legge n.176 del 1991, Carta Europea dei diritti del fanciullo del 1992, Convenzione Europea sul diritto del fanciullo.

² Istat, il matrimonio in Italia anno 2008, statistica in breve dell'8 aprile 2008.,

³ DLgs. 151/2001 art.53, Lavoro notturno, comma 2, non sono obbligati a prestare lavoro notturno: lett.b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

essere obbligato alla prestazione lavorativa notturna. Rimangono fuori dalla tutela altre fattispecie, tra queste anche il lavoro diurno, e considerata la carenza di strutture pubbliche di sostegno per servizi di cura per la prima infanzia, scuole a tempo pieno e servizi di assistenza per gli anziani, la gestione della vita familiare con il lavoro diventa sempre più complicata.

A dette difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro si aggiungono anche quelle di natura economica e in modo particolare questo problema investe le donne.

La situazione non muta per le donne che hanno figli ma decidono di non sposarsi o per le vedove con prole, e si aggrava se non hanno la certezza di un lavoro.

I datori di lavoro pubblici e privati spesso non comprendono le difficoltà che vivono queste donne, e anche, laddove le norme di legge o accordi contrattuali regolamentano talune fattispecie, cercano di ritardarne l'applicazione. Come si è verificato nel caso del lavoro notturno dove la norma entrata in vigore prima della legge sull'affido condiviso, per i datori di lavoro era applicabile solo al genitore affidatario, senza tenere conto che pur in presenza di affido condiviso i figli quando vengono accuditi solo da un genitore è quest'ultimo ad avere il diritto di beneficiare della tutela prevista dalla legge, sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali⁴, chiarendo che l'esenzione va applicata ai genitori che dimostrano la convivenza con il minore.

Anche alcune disposizioni della legge sui congedi parentali sembrano restrittive⁵, e in disarmonia con le esigenze reali delle famiglie, soprattutto, quando queste sono monogenitoriali.

Sarebbe auspicabile, tra l'altro, la modifica del comma 1°, l'art. 47, Dlgs 151/2001 che prevede il congedo retribuito, fino a trenta giorni per ogni anno, per la malattia del figlio fino a tre anni di vita aumentandolo di qualche anno, invece l'attuale comma 2, prevede per il genitore con figli da quattro a otto anni il diritto di astensione dal lavoro fino a cinque giorni all'anno senza retribuzione.

Attualmente le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono di congedi non retribuiti

⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello n. 29 del 2008;

⁵ Art. 47 DLgs 151/2001, congedi per la malattia del figlio. 1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. 3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. 4. La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2. 5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. 6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

devono fare i conti con le proprie disponibilità economiche e se vivono in condizioni di disagio diventa sempre più difficile conciliare famiglia e lavoro.

In considerazione dei continui cambiamenti che vive la nostra società, della nuova normativa che disciplina l'affido condiviso, forse sarebbe opportuno fare una riflessione e ripensare a modificare la normativa sui congedi parentali adeguandole alle nuove richieste della esigenze di vita dei soggetti destinatari.

Su questi aspetti della normativa sui congedi parentali e anche su altre problematiche che investono una parte significativa della società che spesso viene lasciata da sola a risolvere i propri problemi, un'attenta riflessione da parte della classe politica dirigente appare doverosa, un'importante segnale in tal senso sarebbe quello di destinare più risorse economiche per favorire la conciliazione e concrete misure fiscali a favore di quelle famiglie monogenitoriali che versano in difficoltà.

Su questi la UIL ha sempre dato e continuerà a dare un contributo importante.

DONNE LAVORO ECONOMIA

WOMENOMICS a che punto siamo?

senza donne l'Italia non può crescere.

E' stata pubblicata la classifica del WORLD ECONOMIC FORUM (organizzazione internazionale no-profit con sede a Ginevra che stila ogni anno su 134 paesi il Global Gender Gap Report)

A ogni Paese viene assegnato un punteggio, in base a parametri che riguardano la politica, l'economia, la salute e l'educazione, con particolare attenzione alla differenza di trattamento e di ruolo tra uomini e donne all'interno di uno stesso paese. Per cui il paese può essere virtuoso in termini di parità tra uomini e donne, anche se relativamente povero.

Ai primi posti, quest'anno come negli anni passati, ci sono i paesi del Nord Europa. Prima l'Islanda poi Norvegia, Finlandia, Svezia, Nuova Zelanda, Irlanda e Danimarca Paesi dove le donne governano e dove hanno alte percentuali di posti nei consigli d'amministrazione e ai vertici delle aziende. In fondo alla classifica invece si trovano Yemen, Chad, Pakistan e la maggior parte del mondo arabo. Gli Stati Uniti guadagnano 12 posizioni, piazzandosi tra i primi 20, mentre la Francia perde dei punti da quando alcune donne sono uscite dal governo.

L'Italia non si è mai piazzata bene, trovandosi sempre ben oltre metà classifica. Ma la cosa interessante è che, anno dopo anno, invece di migliorare, il nostro paese è scivolato più indietro, superato da paesi che hanno adottato politiche attive in favore delle donne.. Nella classifica generale siamo al 74 posto, scavalcati quest'anno da Ghana e Malawi e, in Europa, anche dalla Grecia, che passa al 58 posto. Nel mondo dei paesi "cosiddetti" sviluppati siamo ultimi. In particolare ci penalizza l'accesso e le opportunità delle donne nel mondo del lavoro. In questo ambito l'Italia scende addirittura la 95° posto su 134.

Il risultato è sconcertante in termini di giustizia sociale e di pari opportunità. Molti studi, tra questi uno recente di Goldman Sachs, hanno calcolato che se solo le donne in Italia partecipassero al mercato del lavoro nella stessa misura degli uomini, il nostro prodotto interno lordo crescerebbe del 13%.

Troppo pochi i posti rosa. Una sola donna su due lavora. Come portare un maggior numero di donne al lavoro? C'è una corrente di studiosi ed economisti che ci stanno pensando. Si chiama Womenomics, (ne abbiamo accennato nei precedenti numeri) letteralmente economia delle donne, ed è il movimento che si batte per la piena valorizzazione dell'occupazione e del ruolo femminile. Il termine è stato inventato qualche anno fa da un'economista donna, Kathy Matsui, chief economist di Goldman Sachs, che sosteneva che il Giappone si trovava in una fase di declino

perché trascurava le donne.

Ma quali sono i cinque punti del manifesto di una Womenomics italiana? Li riportiamo ripresi da loro pubblicazioni

- **Discriminazioni.**

In Italia, esistono ancora molte discriminazioni di genere: differenziali retributivi a parità di mansione (15-27%); quota minima di donne dirigenti (5%); alto tasso di inattività (10 milioni di donne, 5 di uomini); stalking; difficoltà nella carriera; diritto alla maternità e altri ancora. Per essere realisti, un'azione economica e occupazionale che volesse dare spazio alle donne deve partire dalla riduzione dei "gap" tra uomini e donne.

- **Asili.**

La maternità trova ancora ostacoli in molte imprese e nella carenza di servizi di supporto. Mancano molti asili nido: mentre l'obiettivo europeo è arrivare almeno al 30% del fabbisogno, l'Italia oggi si trova all'11% e deve recuperare molte posizioni sviluppando diverse formule: asili pubblici, privati, aziendali, di caseggiato.

- **Orari.**

Le difficoltà da superare riguardano anche l'eccessiva rigidità della distribuzione degli orari di lavoro. Da un lato vanno inserite le banche delle ore aziendali individuali (modulazione flessibile nell'arco della vita e in determinati periodi), dall'altro lo strumento più efficace su cui puntare è il part-time, che oggi viene svolto solo da 2,2 milioni di donne.

- **Incentivi.**

Su questo tema vi sono due partiti: quello di alcuni economisti, tra i quali Alberto Alesina e Andrea Ichino, che propongono la detassazione parziale del reddito da lavoro dipendente delle donne, come moltiplicatore di una maggiore partecipazione femminile, e quello di chi invece propone incentivi diretti alle aziende che assumono donne.

-

- **Governance.**

Infine, un punto decisivo è quello di aumentare la presenza delle donne nei centri di potere e nelle stanze dei bottoni. Prevedere quote rosa in politica e nei consigli di amministrazione, sull'esempio della Norvegia (che generalizza la soglia del 40%), nelle cariche economiche pubbliche e private.

Ovviamente tutte queste ipotesi presuppongono un cambio culturale profondo, che in Italia è ancora da promuovere. I benefici non si farebbero attendere. "Per far ripartire l'Italia si deve fare spazio alle donne", afferma Maurizio Ferrera, autore di "Fattore D". Senza le donne l'Italia non può tornare a crescere e a crescere bene. L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro diventa motore di tutta l'economia. Fa crescere il reddito delle famiglie e crea come indotto altro lavoro". Chissà se qualche decisore politico se ne accorgerà? C'è un rapporto diretto tra il

benessere dei cittadini di un Paese e il modo in cui le donne partecipano alla vita produttiva. Se le donne hanno accesso a tutti i livelli del sistema educativo, se la loro salute è tutelata come quella degli uomini, se partecipano attivamente alla vita politica e alla gestione del potere, se sono coinvolte nei processi produttivi e hanno potere economico - quel paese ha un'altissima probabilità di avere un alto reddito pro capite e di essere fortemente competitivo. Viceversa, quando le donne vengono tenute ai margini della vita pubblica e delle decisioni economiche, quel paese avrà fortissime difficoltà di crescita, di sviluppo e di modernizzazione. Come l'Italia.

s.g.

Gender Pay Gap: discriminare le donne riduce la competitività del Paese

Il differenziale salariale è ancora uno dei maggiori gap dell'occupazione femminile. Secondo un recente studio dell'ISFOL "Rompere il tetto di Cristallo", le donne guadagnano il 7% in meno degli uomini a parità di qualifica. Il braccio della forbice diventa più ampio se si considera l'insieme delle retribuzioni perché gli uomini rimangono giornalmente molto più a lungo nel proprio posto di lavoro (mentre l'istituto del part time è fruito dalla donne in misura molto maggiore) per cui percepiscono stipendi più robusti non solo per il vantaggio "di genere" ma anche per la lunghezza dell'orario.

Il differenziale supera abbondantemente il 15% tra le lavoratrici con bassa scolarizzazione e il 13% tra quelle con alta scolarizzazione. Solo tra le diplomate il differenziale retributivo scende al di sotto del 10%. Particolarmente svantaggiate risultano le donne prive di alcun titolo, con un *Gender Pay Gap* (GPG) pari al 22,9%. Il GPG è più alto tra le giovani e le lavoratrici anziane, mentre è relativamente contenuto tra quelle in età compresa tra i 30 ed i 39 anni. (tab. 1)

Sotto il profilo settoriale, la più ampia disparità in termini di salario medio orario si registrano da una parte nelle professioni "intellettuali-scientifiche" (25,3%) e dall'altra nelle professioni "non qualificate, agricoltori, operai" (21,1%).

Lo studio ISTAT conclude il percorso di una lunga indagine che ha coinvolto ben oltre 9.000 nuclei familiari.

Di seguito riportiamo delle tabelle predisposte dall'ISFOL che sinteticamente evidenziano il fenomeno, ivi compreso l'utilizzo del tempo e le differenze di questo utilizzo all'interno delle famiglie. Infatti se nelle famiglie con almeno un figlio al di sotto dei sei anni gli uomini passano in ufficio (o in fabbrica, nei negozi, nei campi ecc) 9 ore e 54 minuti (compresa la pausa pranzo); le donne si liberano in media dopo 7 ore e 9 minuti.



È a casa che i ruoli si capovolgono: la donna dedica oltre 5 ore in media ai figli (due ore e mezza più degli uomini) e due ore e 23 minuti ai lavori domestici (quasi due ore più degli uomini). Anche il sonno ha avuto la sua misurazione e dall'indagine è scaturito il dato che le donne dormono circa dieci minuti in meno degli uomini (6 ore e 57 minuti contro le 7 e 8 minuti dei mariti) ma soprattutto dedicano appena 49 minuti alla cura di se (59 minuti gli uomini).



Tab. 1 - Salario orario medio (v.a. in euro) e relativo differenziale retributivo (GPG, %)

Caratteristiche		Uomini	Donne	Totale	GPG
Classe di età	15-29	6,9	6,3	6,6	9,3
	30-39	8,1	8,0	8,1	1,7
	40-49	9,1	8,5	8,9	6,3
	50-56	10,2	9,0	9,7	12,0
Area di Residenza	Nord-Ovest	8,6	8,0	8,3	6,9
	Nord-Est	8,3	7,8	8,2	8,5
	Centro	8,8	8,2	8,5	7,4
	Sud	8,6	8,2	8,5	5,3
Titolo di studio	Nessun titolo	7,5	5,8	6,8	22,9
	Lic. Media	7,6	6,3	7,2	16,4
	Diploma	8,7	8,0	8,4	8,1
	Laurea	12,5	10,8	11,5	13,9
Totale		8,6	8,0	8,4	7,1

Fonte ISFOL - 2010

Un problema culturale: il lavoro delle donne è ancora considerato subalterno a quello maschile

Strette tra il desiderio di realizzarsi nel mondo del lavoro e le esigenze di cura della casa e dei figli, le donne sono spesso costrette ad abbandonare il lavoro o a rinunciare alle progressioni di carriera o, ancora, a scegliere occupazioni dove guadagnano di meno ma che gli danno più tempo a disposizione. Una piena condivisione del lavoro domestico tra uomini e donne, d'altro canto, è in Italia ancora un miraggio. In media, una donna con un figlio di non oltre i 6 anni dedica al bambino circa 5 ore e mezza al giorno, contro le 3 e mezza del padre, che invece lavora quasi 3 ore di più (tab. 2).

Tab. 2 - Giornata media lavorativa di uomini e donne, occupati/e, con almeno un figlio di 0-6 anni

Tempo dedicato a:	MASCHI	FEMMINE
Lavoro	9.54	7.09
Cura dei figli	3.28	5.24
Cura dei parenti	0.47	0.48
Lavoro domestico	0.50	2.23
Cura di sé	0.59	0.49
Tempo libero	0.52	0.27
Sonno	7.08	6.57

Fonte ISFOL - 2010



DONNE LAVORO ECONOMIA

L'ITUC lancia la Terza Giornata Mondiale per il lavoro dignitoso - Stefania Galimberti – UILCEM Nazionale

Istituita tre anni fa dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC), la Giornata mondiale per il lavoro dignitoso è celebrata ogni 7 ottobre con diverse iniziative promosse nel mondo da sindacati e organizzazioni non governative impegnate nella promozione del diritto ad un lavoro e una vita dignitose.

Quest'anno le celebrazioni sono incentrate su tre messaggi:

- per combattere la crisi e eliminare la povertà sono necessari la crescita e l'occupazione dignitosa, non l'austerità;
- i servizi pubblici di qualità sono essenziali per un vita dignitosa e non possono essere sacrificati in nome del consolidamento fiscale;
- il settore finanziario deve pagare per i danni che ha causato ed essere al servizio dell'economia reale e dei bisogni delle persone.

“Lavoro dignitoso significa migliori prospettive per lo sviluppo personale e per l'integrazione sociale, libertà di manifestare le proprie opinioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni riguardanti la propria vita dare pari opportunità a tutte le donne e agli uomini” (definizione data dall'ILO).

La definizione di lavoro dignitoso è stata introdotta per la prima volta, a livello mondiale dall'ILO nel 1999. E' infatti convinzione dell'ILO che solo un lavoro dignitoso possa conferire all'occupazione

Il Lavoro Dignitoso (*Decent Work*) e gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio sono stati i temi su cui si è dibattuto.

Oggi, 2 miliardi di persone guadagnano meno di 2 dollari al giorno, 1 miliardo e 20 milioni soffrono la fame e 12,3 milioni di cittadini lavorano in condizioni di schiavitù.

Il “raggiungimento di un'occupazione piena e produttiva e di un lavoro dignitoso per tutti, inclusi donne e giovani” è considerato dalla Comunità Internazionale uno strumento indispensabile per sradicare la povertà e la fame entro il 2015, il Primo e il più ambizioso degli Otto Obiettivi di Sviluppo del Millennio/*Millennium Development Goals* (OSM/MDG).

Il concetto di Lavoro Dignitoso è stato sviluppato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro/*International Labour Organization* (OIL/ILO) fin dal 1999, ed è sostenuto da network internazionali, quali Solidar (Federazione di Ong europee di ispirazione sindacale) e la GCAP (*Global Coalition Against Poverty*) di cui rispettivamente Progetto Sud e la UIL fanno parte. Il *Decent Work* si basa sui quattro pilastri dell'Agenda del Lavoro Dignitoso: creazione di occupazione; diritti dei lavoratori (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, divieto del lavoro forzato e del lavoro minorile, divieto di discriminazione sul posto di lavoro anche per l'accesso al lavoro); protezione sociale; dialogo sociale. L'ILO ha calcolato che nel

2009 i disoccupati a livello globale sono aumentati di 34 milioni rispetto al 2007, toccando quota 212 milioni (6.6%), mentre la disoccupazione giovanile (15-24 anni) ha raggiunto il 14% (+10.2 milioni sul 2007). Ciò a causa della crisi che sta lasciando circa un miliardo e mezzo di persone (il 50,6% della manodopera mondiale) in condizioni lavorative vulnerabili, con scarsa protezione sociale e diritti ridotti all'osso. Un vortice da cui non scappano nemmeno i Paesi delle economie avanzate e dell'Unione europea, con 3 milioni di disoccupati in più nel 2010. Per ritornare ai livelli di disoccupazione antecedenti la crisi, si stima che sarà necessario creare 300 milioni di nuovi posti di lavoro nei prossimi 5 anni.

I prossimi 5 anni saranno decisivi anche per tentare di raggiungere risultati accettabili negli Obiettivi di Sviluppo del Millennio, sui quali è stato fatto il punto della situazione nel Vertice delle Nazioni Unite di New York (20-22 settembre 2010). A distanza di 10 anni dalla sottoscrizione degli OSM e a 5 dalla scadenza prevista, alcuni risultati sono stati conseguiti, ma c'è ancora moltissimo da fare. I Paesi dell'ONU hanno preso l'impegno di devolvere 40 miliardi di dollari in 5 anni per la salute materno-infantile, un'iniziativa che prevede di salvare 16 milioni di vite. Interessante anche la proposta del Premier francese Sarkozy (il 12 novembre prossimo la Francia assumerà la presidenza del G20 e il primo gennaio anche quella del G8), appoggiata dal Premier spagnolo Zapatero, di una tassa sulle transazioni finanziarie (che le organizzazioni della società civile caldeggiavano ormai da oltre 10 anni). Tassando dello 0,05% ogni compravendita di titoli e di strumenti finanziari, infatti, si potrebbe registrare un gettito di 655 miliardi di dollari all'anno. Le promesse non bastano però a garantire l'istruzione ai 69 milioni di bambini che ancora non hanno accesso alla scuola primaria o a ridurre la mortalità materna (ogni minuto una donna muore di parto). Soprattutto perché quasi mai vengono seguite dai fatti: al G8 di Gleneagles del 2005 e a quello de L'Aquila del 2009 sono stati stabiliti rispettivamente 50 miliardi di dollari all'anno per la lotta alla povertà e 22 miliardi per l'iniziativa sulla Sicurezza Alimentare. Soldi che nessuno ha mai visto.

Emblematico il caso dell'Italia che ha tagliato i fondi per l'Aiuto Pubblico allo Sviluppo (APS), passando dallo 0,22% del Pil del 2008 allo 0,16% del 2009 (-31%) e per il 2010 si stima che l'impegno si assesterà sullo 0,10%. Inoltre, il nostro Paese da due anni non finanzia il Fondo Globale per la lotta contro l'AIDS, la Tubercolosi e la Malaria, grazie al quale attualmente 5 milioni di persone sono, ad esempio, sotto terapia anti-retrovirale.

Mentre ogni anno nel mondo si spendono 1 trilione di dollari in difesa (l'Italia è decima in questa speciale classifica, con 37 miliardi \$ di spesa in armamenti) e solamente 60 in aiuti allo sviluppo, l'augurio è che la proposta di Sarkozy e le parole di Obama ("Gli Stati Uniti cambieranno il modo in cui pianificano gli aiuti e permetteranno uno sviluppo sostenibile invece di perpetuare la dipendenza dei Paesi più poveri") si tramutino finalmente in fatti.

12° CONVENTION DONNE IMPRESA DELLA CONFARTIGIANATO: 90% CHIEDE PIU' SERVIZI ALLA FAMIGLIA

Si è aperta il 20 ottobre la dodicesima Convention di Donne e Impresa della Confartigianato, nel corso della quale è stato presentato il sondaggio annuale sullo stato di salute delle imprese femminili.

Dal sondaggio, condotto da Confartigianato e Ispo, risulta che per le imprenditrici, il problema più difficile da risolvere è ancora quello riconducibile al riequilibrio dei tempi. Il report evidenzia che tre imprenditrici su quattro utilizzano un welfare 'fai da te' per risolvere il grande problema della conciliazione tra l'impegno lavorativo e la cura della famiglia. Per supplire alle carenze dei servizi pubblici, il 41% delle imprenditrici si rivolge a parenti disponibili ad occuparsi dei figli o dei genitori anziani. Il 14% delle titolari d'azienda ricorre a servizi privati, il 36% non utilizza alcun servizio e soltanto il 9% delle imprenditrici si serve di strutture di assistenza pubbliche.

È chiaro che la conciliazione tra lavoro e famiglia viene percepita come fonte di preoccupazione, infatti, il 90% delle imprenditrici ritiene che per una donna che lavora dedicare tempo alla cura dei figli o alla maternità sia quasi impossibile.

Che fare, allora? Le donne titolari d'impresa hanno le idee chiare su cosa serve per mettere d'accordo tempi di lavoro e cura della famiglia: innanzitutto aumentare i servizi alla famiglia., ed è il 90% delle interessate a dirlo. La politica e le istituzioni dunque debbono dare risposte concrete e non promesse ad una serie di richieste che il mondo imprenditoriale femminile sta da tempo avanzando per sostenere al meglio la loro posizione nell'economia nazionale. Più servizi di cura e all'infanzia dunque. vengono richiesti dal 20% delle partecipanti al sondaggio Confartigianato-Ispo, ma anche agevolazioni di carattere economico, tra cui spicca al primo posto la detassazione del lavoro femminile (28%) cui segue la richiesta di diffusione di forme contrattuali flessibili (13%) che aprirebbero scenari nuovi, diversi e competitivi a queste aziende. Anche le carenze di un welfare spesso assente o miope se ne avvantaggerebbe. Infatti le imprenditrici, ben lungi dall'autocommiserazione, ancora una volta, passando alla consueta concretezza hanno offerto alle istituzioni una sorta di via d'uscita originale ed innovativa: i nuovi lavori di 'artigianato terziario', ovvero servizi di artigian-welfare rivolti alle famiglie e finalizzati alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia. Il 30% delle imprenditrici pensa siano in grado di intercettare i bisogni di cura dei cittadini e, cosa più interessante, il 20% di esse sarebbe interessata ad offrire questa tipologia di servizi.

DONNE E LAVORO ECONOMIA

SONO UN MILIONE E MEZZO LE IMPRENDITRICI DEL NOSTRO PAESE: UN PRIMATO CHE LA UE CI INVIDIA

Si sta verificando nel nostro Paese, una silenziosa quanto inarrestabile invasione femminile all'interno di professioni e mestieri considerati fino ad ora prettamente maschili. E lo vediamo più compiutamente all'interno di un settore, l'artigianato, dove il numero delle imprenditrici e lavoratrici autonome supera abbondantemente quello di Stati considerati economicamente "pesanti".

Nonostante le forti difficoltà di equilibrare necessità familiari e di cura con le aspettative di una imprenditorialità moderna e competitiva, le titolari di azienda del nostro Paese, a marzo del 2010, risultavano esser 1.482.200 a fronte delle 1.340.900 imprenditrici attive in Germania, le 1.168.300 del Regno Unito, 1.016.800 della Polonia, 938.400 della Spagna e 798.700 della Francia. Una leadership 'rosa' a livello Ue confermata anche dal peso che l'imprenditoria femminile ha sul totale delle donne occupate in Italia che è del 16,2%, di gran lunga superiore al 10,2% della media dell'area Euro.

Il lavoro autonomo, in tempi di crisi occupazionale, è divenuto sempre più un'importante chiave di accesso al mercato del lavoro e le donne del Centro e del Mezzogiorno costituiscono la quota di lavoro indipendente più rilevante sul totale dell'occupazione femminile.

Nelle regioni meridionali esso raggiunge il 20,9% e in quelle del Centro del 19,6%, valori entrambi superiori a quelli registrati nel Nord. Il Mezzogiorno, in particolare diviene emblematico in quanto da dati raccolti da un sondaggio di Confartigianato risulta che nelle regioni del Sud sono autonome il 20,1% delle donne occupate sotto ai 35 anni, contro il 15,2% della media nazionale.

Ma quali sono le attività imprenditoriali femminili che fanno più tendenza e attualmente maggiormente appetite?

Le 367.819 donne italiane a capo di imprese artigiane sono sempre più agguerrite e hanno invaso territori professionali da tradizione considerati maschili.

Sono sedicimila, secondo la fotografia dell'Ufficio studi di Confartigianato, le imprenditrici artigiane che svolgono 'mestieri da uomini': trasporto merci, taxi, autoriparazione, edilizia, produzione di macchine e prodotti in metallo, falegnameria.

Dunque drasticamente abbattuti gli stereotipi che collocano le donne in imprese più vicine ad un'immagine di fragilità non più consona con i tempi e con titoli di studio nuovi, almeno per l'universo femminile. Sono infatti sempre più numerose le donne ingegnere o architetto, chirurgo, direttrici di orchestra, ecc. Professioni che tradizionalmente sono state appannaggio del mondo maschile.

E spunta anche una vocazione territoriale per le donne che svolgono attività tipicamente maschili: prima in classifica è la Sardegna, seguita da Emilia-Romagna, Piemonte e Lombardia.

La provincia italiana con la più alta presenza di imprenditrici di successo in 'mestieri da uomini' è Sassari, seguita da Crotone, Massa Carrara, Verbano Cusio Ossola, Novara, Reggio Emilia, Bologna, Gorizia, Como e Siracusa.

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI

L'ITALIA SCENDE AL 74° POSTO SU 134

Peggiora il brutto voto dell'Italia in materia di pari opportunità tra uomini e donne: il Paese scende infatti dal 72/o al 74/o posto nell'ultima classifica del World Economic Forum (Wef) sul Global Gender Gap, che misura il divario di opportunità tra uomini e donne in 134 Paesi.

"L'Italia continua a risultare uno dei Paesi dell'UE con il punteggio più basso ed è peggiorata ulteriormente rispetto all'anno scorso", osserva il Wef nel rapporto reso noto oggi. Nella classifica 2010 guidata da Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia, l'Italia (che nel 2007 era risultata persino 84/a nella classifica globale) è superata anche da numerosi paesi in via di sviluppo come il Mozambico (22/o) o il Botswana (62), mentre tra i paesi ad alto reddito, solo una manciata registra risultati più bassi dell'Italia. Tra questi Malta (83), Giappone (94) e Arabia Saudita (129).

Giunta alla quinta edizione, la graduatoria del Global Gender Gap Report è elaborata in base ad un indice che valuta i paesi in base a come distribuiscono risorse e opportunità tra uomini e donne, a prescindere dal livello globale di risorse, spiega il Wef.

Ancora una volta, i Paesi nordici dominano la classifica. Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia, precedono Nuova Zelanda (5), Irlanda (6), Danimarca (7), Lesotho (8), Filippine (9) e Svizzera (10).

Quest'anno per la prima volta gli Usa entrano nella top 20, piazzandosi al 19/o posto (31/o nel 2009). "La scalata riflette il più alto numero di donne con ruoli di rilievo nell'attuale amministrazione e i progressi nel divario degli stipendi", scrive il Wef. Crolla invece la Francia, dal 18/ al 46/o posto. Tra gli altri Paesi europei, ottengono buoni voti Spagna (11), Germania (13) e Regno Unito (15).

L'indice del Wef misura quattro elementi: partecipazione e opportunità economica delle donne - materia per la quale l'Italia occupa la 97/a posizione -, l'accesso all'educazione (l'Italia è 49/a), le differenze tra uomo e donna in termini di salute e di aspettative di vita (95/a) e l'accesso femminile al potere politico (54/a).

Nella classifica globale la Cina è 61/a, la Russia 45/a ed il Brasile 85/o. Ultimi in classifica sono Pakistan (132), Ciad (133) e Yemen (134).

Globalmente, osserva il Wef, le disparità nei settori dell'educazione e della salute si riducono. Ma i progressi si otterranno quando i paesi si decideranno a raccogliere i frutti degli investimenti nell'educazione e la salute delle donne, trovando il modo di rendere matrimonio e maternità compatibili con la partecipazione economica delle donne. (ANSA).

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

“COLLEGATO LAVORO”: LE NOVITÀ SUL PUBBLICO IMPIEGO

RINVIATO ALLE CAMERE IL 30 MARZO 2010 DAL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA, IL “COLLEGATO LAVORO” MODIFICATO, HA SUPERATO L’ESAME DEL PARLAMENTO.

IL 19 OTTOBRE, LA CAMERA HA INFATTI DATO IL VIA LIBERA DEFINITIVO AL PROVVEDIMENTO, LICENZIANDO SENZA ULTERIORI MODIFICHE IL TESTO APPROVATO DAL SENATO IL 29 SETTEMBRE

Di seguito le novità del provvedimento in una nota della UILPA

Articolo 21 - pari opportunità, mobbing

Vengono introdotte modifiche all’art. 1 del d.lgs. 165/2001, tra cui l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ai lavoratori il rispetto delle pari opportunità e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Previsto anche l’obbligo di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, eliminando ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Inoltre, entro 4 mesi dall’entrata in vigore della legge ciascuna amministrazione dovrà costituire al proprio interno il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” con compiti “consultivi, propositivi e di verifica”, che sostituirà il Comitato Pari opportunità e il Comitato paritetico sul «*mobbing*» (organismi partecipativi istituiti dalla contrattazione collettiva durante la tornata 2002-2005).

Entro 3 mesi dall’entrata in vigore della legge la Funzione Pubblica emanerà una direttiva contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei nuovi Comitati Unici, la cui attività sarà finanziata dalle amministrazioni. La mancata costituzione dei Comitati Unici comporterà la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

Articolo 23 - congedi, aspettative, permessi

Delega al governo ad adottare entro 6 mesi uno o più decreti legislativi finalizzati al “riordino” della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi “comunque denominati” (ivi inclusi, quindi, anche i permessi sindacali), con l’obiettivo di uniformare le norme tra settore pubblico e settore privato.

Articolo 24 - portatori di handicap

Modificati alcuni punti dell’art. 33 della legge n.104 del 1992 (permessi per l’assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità):

- la fruizione dei permessi è limitata ai coniugi, parenti o affini **entro il secondo**

grado,tranne il caso in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano superato i 65 anni o siano deceduti o mancanti, o siano anche loro affetti da grave disabilità.

- viene reso esplicito il divieto (già vigente, però, nei fatti, per effetto delle numerose norme

interpretative susseguitesi nel corso degli anni) di riconoscere a più di un lavoratore il diritto di assistere la stessa persona (tranne il caso di assistenza a figli con handicap grave).

- il diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al proprio domicilio viene trasformato nel

diritto a scegliere la sede lavorativa più vicina al domicilio della persona da assistere;

Viene inoltre introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di comunicare alla Funzione Pubblica entro il 31 marzo di ogni anno i nominativi dei dipendenti che fruiscono dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104, nonché delle persone assistite e del grado di parentela.

La UIL ha predisposto una scheda curata dai Segretari Confederali Loi, Pirani, Proietti, dove vengono evidenziate le altre principali novità introdotte nel testo, di seguito riportato in PDF.



TESTO COLLEGATO
LAVORO.pdf

Morti sul lavoro, monito del Presidente della Repubblica

Il 10 ottobre a Modena si è svolta la **Manifestazione Nazionale per la 60ª edizione della Giornata Nazionale delle Vittime degli Incidenti sul Lavoro**, presso il Forum “Guido Monzani” di Modena.

In Italia oltre mille persone hanno perso la vita nel 2009 per incidenti sul lavoro, circa 300 sono morte a seguito di una malattia professionale mentre 790mila sono stati gli infortunati. Queste cifre dimostrano, purtroppo, che l'impegno comune finora profuso non è assolutamente sufficiente a tutelare la salute dei lavoratori e per questo merita un'attenzione particolare nel nostro Paese, sia da parte della società civile che dalle istituzioni. Con questo obiettivo l'ANMIL intende richiamare l'attenzione sulla gravità di questo fenomeno, nell'ambito delle manifestazioni che si svolgeranno contemporaneamente in tutte le province d'Italia il prossimo 10 ottobre per la Giornata Nazionale per le vittime degli incidenti sul lavoro – istituzionalizzata con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri nel 1998 – cui parteciperanno le massime istituzioni per confrontarsi sulle politiche da attuare per invertire l'andamento infortunistico in modo significativo.

Ogni giorno si verificano ancora troppi incidenti sul lavoro, anche a «causa di inammissibili superficialità e gravi negligenze». Lo scrive il Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano in un messaggio inviato al Presidente dell'Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi sul Lavoro, Franco Bettoni in occasione della cerimonia per la «60ma Giornata per le vittime degli incidenti sul lavoro».

«È doveroso - dice Napolitano - rendere omaggio alla memoria dei caduti sul lavoro ed esprimere viva solidarietà a quanti hanno sacrificato la propria salute e la propria integrità fisica, manifestando al contempo sentimenti di vicinanza alle loro famiglie e comunità».

«L'incolumità e la salute dei lavoratori - scrive il capo dello Stato - costituiscono valori primari per la società e la loro tutela è interesse non solo del singolo lavoratore, ma di tutta la collettività. Nonostante i progressi che hanno contribuito a contenere il grave fenomeno, continuano purtroppo a registrarsi ogni giorno infortuni sul lavoro, troppo spesso mortali, anche a causa di inammissibili superficialità e gravi negligenze nel garantire la sicurezza dei lavoratori». «Dobbiamo perseguire con impegno - aggiunge - una politica sistematica e continua di prevenzione e promozione della salute nei luoghi di lavoro, ispirata a una cultura della legalità e della sicurezza e basata su una costante e forte vigilanza sul rispetto delle norme e delle condizioni di lavoro». Noi, come donne, sindacaliste, madri e compagne portiamo il nostro contributo fattivo alla vigilanza controllo e denuncia sulle eventuali irregolarità che dovessimo riscontrare.



D **News**

**Il numero 11 di
DNews
è stato curato e
redatto da**

***M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Gisella Mei***

Comitato di Redazione

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