



n. 2 febbraio 2012

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

23 febbraio 2012 – nella giornata di mobilitazione nazionale contro le dimissioni in bianco, un impegno urgente: ripristinare la norma che abolisce questa odiosa pra. Dichiarazione di Maria Pia Manninossi [Vai a](#)

Contro la crisi economica - la 3 Assemblea Nazionale donne UIL lancia il Gender New Deal - sintesi dell'intervento di Maria Pia mannino Dea [Vai a I](#)

Pari Opportunità: le linee Programmatiche del ministro Elsa Fornero. [Vai a](#)

Le azioni positive per il Gender New Deal. [Vai a](#)

«Quote rosa» obbligatorie dalla prossima estate in tutti gli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate. [Vai a](#)

Parte l'8 marzo la campagna europea contro il divario retributivo uomo-donna. [Vai a](#)

Lavoro, l'Italia non è un paese per donne: il Rapporto CEDAW. [Vai a](#)

Licenziamento per le giornaliste Rai incinte? Spunta la 'clausola di gravidanza'. [Vai a](#)

Cassazione, no al licenziamento della lavoratrice madre che rifiuta lavoro notturno. [Vai a](#)

PIANO EUROPEO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE. Nota UIL. [Vai a](#)

Riforma del Mercato del Lavoro: LETTERA APERTA DEL SEGRETARIO Confederale UIL Guglielmo Loy al ministro Fornero. [Vai a](#)



IL SINDACATO DEI CITTADINI



8 marzo 2012 Il Gender New Deal contro:



TAVOLA ROTONDA

SALUTO DI
CARMELO BARBAGALLO
Segretario Organizzativo UIL

INTRODUCE

Maria PIA MANNINO
Responsabile Nazionale UIL Pari Opportunità

INTERVIENE

SANTINA GIORGIO
Vice Presidente Comitato Nazionale Parità
e pari opportunità Ministero del Lavoro

NE DISCUOTONO INSIEME

GUGLIELMO LOY
Segretario Confederale UIL

TIZIANA BOCCHI
Segretaria Nazionale UILA

MAGDA MAURELLI
Segretaria Generale UILTEMP

LUIGI SIMEONE
Segretario Generale UILT

GIOVANNI TORLUCCIO
Segretario Generale UIL FPL

SALVO UGLIAROLO
Segretario Gen. Aggiunto UILCOM

IVANA VERONESE
Segretaria Nazionale UILTUCS

MODERA

ANTONIO MESSIA

Roma 8 marzo 2012
Ore 10.00
Via Lucullo, 6
Sala Bruno Buozzi



23 febbraio 2012 – nella giornata di mobilitazione nazionale contro le dimissioni in bianco, un impegno urgente: ripristinare la norma che abolisce questa odiosa prassi. Lo chiede Maria Pia Mannino, Responsabile UIL Pari Opportunità ribadendo il deciso no delle donne UIL ad una prassi consolidata che, secondo i recenti dati ISTAT, ha colpito, solo nel 2011, circa 800 donne e che continua ad essere il discrimine per il datore di lavoro per “liberarsi” di un ragazzo o di una ragazza per lunga malattia, gravidanza, o matrimonio".

La UIL, tra le 14 firmatarie promotrici dell'iniziativa **188 firme per la legge 188** - e che da subito ha dato avvio alla raccolta di firme per il ripristino della L. 188/2007, celebrerà la giornata dell'8Marzo con una tavola rotonda sul tema: "Il Gender New Deal contro la crisi dei mercati, la precarietà occupazionale, le dimissioni in bianco, attraverso la quale dare grande visibilità alle iniziative che su questa pratica saranno messe in essere



Contro la crisi economica, la 3^a Assemblea Nazionale donne UIL lancia il Gender New Deal

Trasmettiamo parte dell'intervento di Maria Pia Mannino – responsabile Nazionale Pari Opportunità UIL

“L'attuale crisi economica è molto diversa dalle precedenti e una delle differenze più marcate è che il peso della recessione risulta maggiormente suddiviso tra donne e uomini, per i cambiamenti intervenuti nel tasso di occupazione femminile, nella composizione del budget familiare, e nella ripartizione dell'impatto della crisi tra i diversi settori dell'economia.

I dati ISTAT sull'occupazione registrano la preoccupazione di forze politiche e sindacali in merito alla tenuta sociale del Paese. Le difficoltà indotte dalla crisi hanno come comune denominatore la perdita di migliaia di posti di lavoro, la precarietà giovanile, l'esclusione dal mercato di competenze femminili assolutamente necessarie per la ripresa del Paese.

Nei mesi finali del 2011 il clima di fiducia dei consumatori si è deteriorato; i consumi hanno risentito della debolezza del reddito disponibile e del pessimismo sulle prospettive del mercato del lavoro. E tra i consumi della famiglia viene data priorità solo alle spese per servizi.

Il quadro generale non offre – allo stato attuale – elementi di eccessiva soddisfazione e in relazione al lavoro.

il tasso di occupazione femminile a livello nazionale è stato lo scorso anno pari al 46,4%, vale a dire al di sotto di 13,6 punti percentuali rispetto all'obiettivo comunitario, fissato dalla strategia di

Lisbona, che prevedeva una percentuale del 60% di donne con un lavoro entro il 2010. Va considerata oltretutto la percentuale di donne meridionali che sono impiegate nel lavoro sommerso, la quale testimonia che le politiche sin qui intraprese per emersione, regolarizzazione, maggiore occupazione, si sono rivelate nella maggior parte dei casi inefficaci.

Va inoltre considerato il tasso di occupazione inferiore delle lavoratrici madri rispetto alle lavoratrici – diversamente da quanto accade per gli uomini, che quando diventano papà sono anche professionalmente più attivi (il 90,6% dei padri è occupato, contro il 79,8% degli altri) - e tasso di occupazione inversamente proporzionale al numero dei figli: 58,5% per le donne con un figlio, 54% per le donne con due figli mentre solo una tris-mamma su tre lavora (33,3%).

La percentuale delle donne senza un lavoro è stata del 9,3%, con un incremento dello 0,7% rispetto all'anno precedente. Non solo, dunque, il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più basso rispetto a quello maschile nel nostro Paese, ma anche il tasso di disoccupazione è maggiore del 2,5% fra le donne nei confronti degli uomini.

Secondo le cifre rese note dall'Istat relativamente a marzo 2010, oggi in Italia ci sono **nove milioni e 679mila donne** che non lavorano e non studiano, e il tasso di inattività tra le donne è giunto al 45,8%. La maggior parte si trova al Sud, dove sono superiori alla media anche le inattive che non hanno scelto la loro condizione, le cosiddette “involontarie”.

Se questa è la situazione, è evidente che il Paese sta riducendo la sua ricchezza, soprattutto familiare per cui – per avere un quadro d'analisi esaustivo - è necessario mettere in rilievo anche il dato sulle povertà.

Le donne povere nel nostro paese sono 4,2 milioni: 1 milione e seicentomila sono madri e circa 1 milione ha almeno un figlio minorenni, e di queste, il 7,5% è sola. Pertanto dopo l'avviso comune sulla

conciliazione, firmato da tutte le parti sociali, si spera quantomeno in un cambiamento culturale dei protagonisti della contrattazione a 12 anni dall'approvazione della L. 53/2000 che, oltre ad indicare una diversa gestione della cura familiare, introducendo prepotentemente il termine della condivisione della cura all'interno delle famiglie, impone altresì che la "conciliazione" divenga elemento distintivo di una società proiettata verso una maggiore e migliore equità sociale perché non più solo "patrimonio" delle famiglie, e dunque delle donne, bensì costante strutturale dell'organizzazione della società civile. Un'altra novità positiva riguarda la proposta di riconoscimento del **congedo di paternità**, che si aggiunge al congedo di maternità e ai congedi parentali, già contemplati dalla legge vigente.

Su questa base, nessuno può sottrarsi alla negoziazione di tempi più family friendly, soprattutto perché la programmazione di politiche di conciliazione aziendale e territoriali renderebbero più alta la qualità del lavoro e la qualità della vita, eliminando – è l'auspicio ma che può ben divenire realtà – sacche di disagio che comprimono soprattutto le lavoratrici donne rendendole "le più deboli" tra i percettori di reddito.

UN PERCORSO POSSIBILE: IL GENDER NEW DEAL

Per uscire dalla crisi verso uno sviluppo duraturo è necessario che venga abbandonata la vecchia strada delle sfere separate (che in questo periodo sembrerebbe la più percorribile ma con danni irreversibili per l'economia nazionale) uomini nel mercato e donne regine del focolare, e percorrere una via nuova: un patto di genere per lo sviluppo del Paese e dell'Europa che come accadde nel '29 in America, risollevi il vecchio continente proiettandolo in un futuro più "uguale" perché più competitivo: un **gender new deal** proposto dalle donne. Per attuarlo occorrono strumenti e modalità che garantiscano il lavoro

femminile e giovanile, con sostegni concreti e innovativi; dobbiamo essere consapevoli infatti che le nuove generazioni caratterizzato da una spaventosa precarietà lavorativa, rischiano di avere poco dell'una e dell'altro.



Dunque investire anche sui nostri giovani. Secondo lo Svimez nei prossimi 20 anni il Sud perderà quasi un giovane su quattro. I giovani fuggono e, se restano, il loro capitale umano e di conoscenza, su cui si fonda la competitività, viene ignorato o sottoutilizzato. Eppure, la crescita economica non può fare a meno dei giovani, né i giovani della crescita. Le imprese con elevato potenziale innovativo sono più spesso dirette da imprenditori con meno di quarant'anni e occupano forza lavoro più giovane della media."

Con un occhio particolare alle previdenze per il futuro di questi giovani. Ed allora parliamo pure di pensioni e prolungamento dell'età lavorativa.

L'età pensionabile non può né deve essere un TABU'. Ci sono alcune condizioni per le quali accettare l'allungamento dell'età pensionabile è possibile e auspicabile: si è vecchi più tardi e questo comporta una diversa visione e dimensione del lavoro, che è già una realtà nel resto dell'Europa. Ed una

diversa ottica con cui considerare il problema.

Come donne del sindacato siamo per una transizione più graduale con maggiore attenzione però al problema dell'usura fisica anche per chi svolge lavori tipicamente femminili quali quello di collaboratrice familiare ma anche di insegnante. Inoltre, i risparmi che nascono dall'aumento dell'età pensionabile delle donne debbono portare alla creazione di un welfare moderno, efficace non più basato sul lavoro gratuito delle donne in famiglia, ma dovrà essere incentrato sulla creazione e qualità dei servizi di cura con forti articolazioni sul territorio, condivise tra tutti gli attori sociali, a cominciare dal sindacato ed in particolare dalla UIL. Prevedere un impiego forte delle infrastrutture sociali permetterebbe di investire in servizi altamente qualificati, perché supportati da strumenti tecnologici in grado di sopperire efficacemente al più pesante lavoro di cura

E se c'è domanda di servizi, prosperano anche le imprese che li forniscono, che spesso sono imprese gestite da donne che hanno dato prova di riuscire a stare sul mercato, nonostante le maggiori difficoltà che incontrano nell'accesso al credito, nonostante le scoraggianti pastoie burocratiche”.



. “C'è una grande domanda di servizi di qualità e se aumentano i servizi aumentano le donne che vanno a lavorare fuori casa, ma aumenta anche il Prodotto Interno Lordo proprio per il lavoro delle donne (7% di PIL)

Pari Opportunità: le linee Programmatiche del ministro Elsa Fornero

Il sostegno al lavoro per donne e giovani, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le politiche di pari opportunità per le persone con disabilità, la prevenzione, la salute e la sicurezza, il contrasto ad ogni tipo di discriminazione, ai fenomeni di violenza su donne e bambini, al traffico di persone ed alle mutilazioni genitali femminili: questi i temi principali illustrati dal Ministro Fornero in Parlamento, alla base delle linee programmatiche del dicastero in tema di pari opportunità.



Nel corso dell'audizione il ministro Elsa Fornero ha dichiarato:

*“l'adozione di una strategia nazionale in materia di **affermazione dei diritti, promozione del principio delle pari opportunità e prevenzione, contrasto, rimozione delle discriminazioni** costituisce un ambito di primaria rilevanza e di sicura priorità del mio Ministero e del nostro Governo”.*

Per il Ministro, “occorre in tal senso dare una piena attuazione alle **politiche nazionali e al contemporaneo rispetto degli obblighi internazionali ed europei,**

attraverso l'utilizzo efficiente di tutte le risorse disponibili per le politiche di pari opportunità.”

Nello specifico, pur nel contesto di rigore finanziario e di risparmi di spesa di questa difficile fase di ciclo, tale strategia necessita di un adeguato presidio, atto a garantire che nei bilanci pubblici le risorse destinate alle politiche sociali in generale, e alle tematiche della parità in particolare, non siano completamente sacrificate dalle misure anti-crisi. Soprattutto, occorre grande responsabilità nel far sì che tali risorse trovino un valore aggiunto nella **efficiente sinergia** con l'ingente insieme di finanziamenti provenienti dal livello europeo. “

“L'attuale quadro normativo nazionale è stato progressivamente strutturato soprattutto in riferimento agli adempimenti internazionali assunti dall'Italia rispetto all'attuazione di **direttive, convenzioni e raccomandazioni comunitarie ed internazionali**. In questa cornice, che deve restare quella di riferimento, il nostro Paese e questo Governo devono e vogliono distinguersi con convinzione e con azioni selettive e concrete. Di queste vi dirò nel corso del mio intervento, trattando alcune delle aree prioritarie di programmazione attiva”.

“Non mi sarà possibile effettuare una disamina completa di tutte le aree di discriminazione e, di conseguenza, di tutti gli interventi effettuati e programmati: stiamo tuttora lavorando per individuare priorità, ma anche per mantenere la continuità con le migliori pratiche già intraprese”.

“In ogni modo, vi garantisco la mia disponibilità a tornare, **in un'ottica di ascolto e non solo di “relazione”**, in questa sede. Nel merito dei nostri programmi, vi ribadisco altresì che cercherò la migliore e massima continuità con le iniziative già avviate nel passato, riconoscendo il denominatore comune con i miei predecessori in una idea di società fondata sui diritti di genere, razza, religione, età, diversa abilità, orientamento sessuale: apprezzo e condivido il già affermato **approccio di interpretazione unitaria e progettuale delle politiche** che le diverse strutture che concorrono alla

loro definizione hanno adottato. Vorrei quindi ringraziare in questa occasione il Dipartimento per le Pari Opportunità e gli Uffici della Consigliera Nazionale di Parità per il lavoro svolto e in corso. Osservo con soddisfazione il rapporto stretto con le attività condotte dai Ministri dell'Interno e della Giustizia, e dai loro Ministeri. E vedo la forte contiguità con il Ministero che rappresento, e che altresì ringrazio per i contributi in questa materia. **Lavoro, politiche sociali e pari opportunità sono idealmente ma anche concretamente una filiera perfetta** su cui inserire azioni trasversali e sinergiche. Per questo, manterrò attivamente il presidio e lavorerò personalmente all'interno di una delega, quella sulle pari opportunità, che ritengo non seconda agli altri due grandi capitoli del mio mandato”

La strategia si concretizzerà nello sviluppo dei seguenti obiettivi

- 1. Politiche di contrasto ai fenomeni di violenza sulle donne e sui bambini***
- 2. Politiche volte a contrastare i fenomeni di discriminazione***
- 3. Politiche di contrasto al traffico delle persone e alle mutilazioni genitali femminili***
- 4. Politiche di sostegno al lavoro delle donne, all'imprenditoria femminile e all'assunzione delle donne e dei giovani***
- 5. Politiche per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro***
- 6. Prevenzione, salute, sicurezza e vigilanza***

Per la lettura completa del documento vi rinviamo al link

http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/In_Evidenza/20120131+Audizione+Ministro+Fornero.htm

In linea con quanto presentato dalla ministra del Lavoro e Pari Opportunità, Elsa Fornero, nella sua audizione del 24 gennaio scorso, il Coordinamento Pari Opportunità UIL ha inteso definire con “Le azioni positive per il Gender New Deal” le linee guida su cui focalizzerà i propri interventi



Le azioni positive per il Gender New Deal

- 1. Incremento della rappresentanza di genere a tutti i livelli**
- 2. Introduzione del gender mainstream in tutti i progetti educativi**
- 3. Politiche attive per l'occupabilità femminile**
- 4. Politiche di conciliazione vita e lavoro**

- 5. Detassazione del lavoro femminile**
- 6. Crediti di imposta per le retribuzioni femminili più basse**
- 7. Incremento servizi per l'infanzia e assistenza anziani/disabilità**
- 8. Detraibilità delle spese di cura**
- 9. Incentivi alle imprese che investono sulle donne**
- 10. Introduzione di un congedo di paternità obbligatorio**
- 11. Rimozione del gap occupazionale femminile**
- 12. Abbattimento del divario retributivo**
- 13. Prevenzione e Tutela della salute e sicurezza Gender correct**
- 14. Contrasto e rimozione di ogni discriminazione**
- 15. Tutela dell'integrità della persona, della dignità delle donne e delle bambine**

PIANO EUROPEO PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Nota UIL

La Commissione Europea ha varato e portato al Consiglio Europeo del 30 gennaio scorso un piano straordinario per l'occupazione giovanile.

Si tratta di un piano che riguarda gli 8 Paesi Europei (Spagna, Grecia, Slovacchia, Lituania, Italia, Portogallo, Lettonia e Irlanda), dove il tasso di disoccupazione giovanile è al molto di sopra della media europea

Si tratta di un progetto pilota a medio e lungo termine, con l'obiettivo è quello di creare soluzioni concrete per migliorare le condizioni dei giovani.

Tale piano nelle intenzioni della Commissione può aiutare completare e accelerare le riforme del mercato del lavoro in atto nei singoli Paesi.

A tal fine occorre riprogrammare le risorse di Fondi Strutturali Europei 2007-2013 non ancora spesi o impegnati in progetti per combattere la disoccupazione giovanile e per sostegni alle PMI.



A livello europeo si tratta di 82 miliardi di euro ancora in attesa di essere stanziati i progetti concreti, che per il nostro Paese significa 8 miliardi di euro (3,7 miliardi di euro di FSE e 4,3 miliardi di euro di FESR).

Il risultato della riprogrammazione dovrà essere parte integrante dei Programmi Nazionali di Riforma da sottoporre alla Commissione entro la metà di aprile nel contesto del semestre europeo.

Per l'Italia, in generale, occorre concentrare gli interventi per evitare la segmentazione del mercato del lavoro e per creare un sistema di sostegno alla disoccupazione giovanile concentrando gli sforzi a potenziare i contratti di apprendistato, incentivi all'auto imprenditorialità giovanile, sostegno all'istruzione e formazione anche attraverso tirocini e stage.

In particolare nel Centro Nord d'Italia, occorre concentrare gli sforzi sui finanziamenti alle PMI, che lottano per mantenere i posti di lavoro e hanno difficoltà ad eccedere al credito.

I singoli Paesi verranno accompagnati in tale piano da gruppo di esperti ("Action team"), composto rappresentanti delle autorità nazionali e da funzionari della Commissione Europea (Direzione generale della Politica regionale, della Direzione generale per l'Occupazione, la politica sociale e l'inclusione, della Direzione Generale dell'Istruzione e della cultura nonché della Direzione Generale per le questioni economiche e finanziarie) e dalle parti sociali ed economiche del singolo Paese.

Gli Action team avranno il compito di consigliare le soluzioni al fine di migliorare l'occupazione, analizzando e indirizzando l'impiego dei Fondi strutturali, ad esempio in materia di politica fiscale e di contributi sociali.

Si tratta di un documento che non può certo far passare in secondo piano le forti critiche alle decisioni politiche prese nel

Consiglio Europeo del 30 gennaio, ma che può rappresentare una prima e parziale risposta ai temi dello sviluppo e della crescita da tempo sollecitati dalla UIL e dalla CES.

Ma al di là del giudizio complessivo, la **UIL sollecita il Governo e le Regioni ad una discussione del “piano giovani” all’interno della riforma del mercato del lavoro.**

Infatti, da un nostra stima gli 8 miliardi europei possono sviluppare nel prossimo triennio una dote da spendere in tale direzione di circa **12 miliardi** di euro.

Si potrebbero in questo modo incentivare, tra l’altro, ogni anno **210 mila** contratti di apprendistato, **50 mila** veri stage e tirocini, ed estendere universalmente gli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori.

Riforma del Mercato del Lavoro: utilizzare bene l'opportunità delle risorse europee per 210.000 contratti l'apprendistato in più, veri tirocini, ammortizzatori estesi. Lettera aperta del Segretario Confederale Guglielmo Loy al ministro Elsa Fornero

La discussione complessiva sulla riforma del mercato del lavoro, a parere della UIL, non può non tenere conto delle novità che emergeranno dalla missione degli esperti della Commissione Europea, inerenti il **piano straordinario per l'occupazione giovanile** e la conseguente riprogrammazione verso questo obiettivo dei Fondi Strutturali Europei.

Riprogrammazione causata anche dalla nota e scandalosa incapacità del nostro "sistema paese" di spendere le risorse Europee (**l'Italia ha speso soltanto il 17,4% del totale a disposizione**).

Per il nostro Paese le risorse a disposizione non spese ammontano a circa 8 miliardi di euro in più (3,7 miliardi di euro di FSE e 4,3 miliardi di euro di FESR), da destinare all'occupazione giovanile e al sostegno delle piccole e medie imprese.

Secondo nostre stime, gli **8 miliardi**, con l'aggiunta del co-finanziamento potranno sviluppare, nel prossimo triennio, una dote di circa **12 miliardi** di euro per creare occupazione giovanile e femminile, soprattutto nel Sud Italia.

Si potrebbero in questo modo incentivare ogni anno **ulteriori 210 mila contratti di apprendistato, 50 mila veri stage e tirocini** ed **estendere significativamente gli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori**.

La riforma del lavoro può e deve partire anche da qui, cercando di non sprecare l'ennesima opportunità derivante da un buon utilizzo dei fondi comunitari.

Inoltre si deve rafforzare e rendere immediatamente esecutivo il bonus occupazione nel Sud, ridurre i tempi dei contenziosi del lavoro e favorire reali politiche di conciliazione. Temi che la UIL indica da anni.

Per questo la UIL sollecita il Governo a coinvolgere le parti sociali, nel lavoro del "gruppo di azione" formato dalle istituzioni europee e nazionali, che proprio in questi giorni sta lavorando su questi temi.

Ciò aiuterebbe, notevolmente, tutta la discussione in atto sulla riforma del lavoro.

Roma, 22 febbraio 2012

«Quote rosa» obbligatorie dalla prossima estate in tutti gli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate.



Foto da “La jungla delle quote rosa”

Lo prevede la legge 12 luglio 2011, n. 120, entrata in vigore il 12 agosto 2011, che impone l'applicazione delle quote a decorrere dal primo rinnovo degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate successivo a un anno dalla data di entrata in vigore della legge stessa: quindi, in sostanza, per le cariche che si eleggeranno da settembre in avanti.

Le società quotate che, come prassi, rinnoveranno i propri organi nella primavera del 2012 (si pensi ad esempio a Unicredit, a Fiat,) non saranno pertanto ancora soggette alle norme di questa nuova disciplina; ma è prevedibile che esse vi si adeguino in modo spontaneo perché non sarebbe esattamente coerente con la loro reputazione "giocare" sul fatto che la norma in questione è cogente, formalmente, solo da agosto.

Seguendo un percorso già avviato in diversi altri Paesi europei il legislatore ha dunque introdotto il principio di equilibrata proporzione tra i generi (appunto, le cosiddette "quote rosa") nella composizione degli organi di amministrazione e controllo delle predette società.

Nella Ue sono state percorse due diverse strade: alcuni Paesi (tra i quali Regno Unito, Germania, Olanda, Belgio) hanno ritenuto di disciplinare la diversità di genere nell'ambito dei codici di autodisciplina, e quindi mediante semplici "raccomandazioni" (che tuttavia possono anche essere recepite dagli statuti e pertanto divenire, seppure convenzionalmente, regole inderogabili); altri (Spagna e Francia) seguendo l'esempio della Norvegia e della Finlandia (le cui normative, che impongono una "quota rosa" pari al 40 per cento, sono entrate a regime fin dal 2006) hanno invece introdotto uno specifico obbligo di legge al fine di far rispettare l'equilibrio tra i generi nella composizione degli organi di amministrazione delle società quotate.

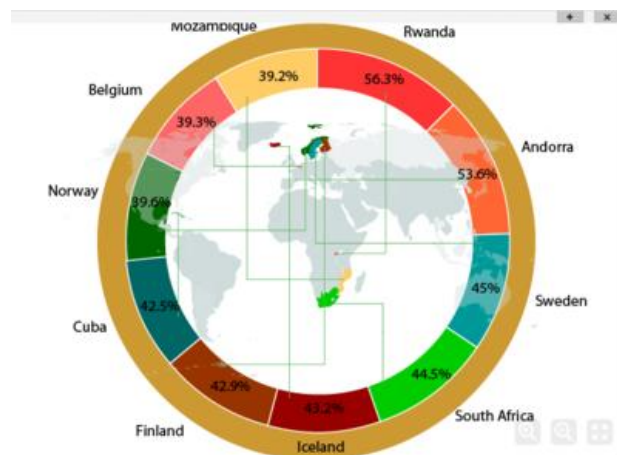


Grafico dei Paesi con maggiore presenza femminile nel Parlamento

Il nostro legislatore, considerando la scarsa presenza di donne negli organi di amministrazione (appena il 7,18 per cento del totale, di cui solo una su tre con funzioni esecutive) e di controllo (un misero 6,26 per cento), ha ritenuto di imporre in maniera imperativa questo principio di equilibrata proporzione tra generi.

La legge 120/2011 ha pertanto lo scopo di incrementare, nella composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, il numero dei componenti appartenenti al genere femminile (storicamente meno

rappresentato e presente spesso solo per ragioni di parentela con l'azionista di maggioranza), comportando, con ciò, una autentica rivoluzione nella composizione degli organi delle società quotate.

Va detto, peraltro, che esistono anche casi di amministratrici non legate all'azionista di controllo, donne che siedono in particolare nei board di società a proprietà diffusa o estera, caratterizzate da amministratori più indipendenti e mediamente più giovani.

La presenza delle donne nei cda delle società quotate è più bassa della media europea, "ma le cose cambieranno e anche rapidamente". L'assicurazione è stata ribadita dal ministro del Lavoro Elsa Fornero, nel corso del dibattito pubblico della riunione dei colleghi dei 27 a Bruxelles, durante il quale ha tra l'altro sottolineato come la presenza delle donne "al centro del potere economico possa rappresentare anche un forte miglioramento delle performance delle società e dell'economia".

La legge che introduce le quote rosa nei consigli di amministrazione delle aziende quotate in borsa e delle società a partecipazione pubblica, e' stata adottata in via definitiva il 28 giugno dello scorso anno. In base a questa legge, i Cda dovranno essere composti da un quinto di donne a partire dal 2012 (20% nel primo mandato) e da un terzo dal 2015 (il 33,3% nel secondo mandato). Le nuove regole entreranno quindi a pieno regime nel triennio del mandato 2015-2018.

Solo 23 società europee, tra quelle quotate in Borsa, hanno sottoscritto l'impegno volontario di portare la quota delle donne nei consigli d'amministrazione al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2020, lanciato dalla Ue quasi un anno fa. Lo ha riferito la commissaria Ue alla giustizia Viviane Reding, all'audizione pubblica al Consiglio lavoro a Bruxelles, che vuole invertire la tendenza. Nella Ue, solo il 12% dei membri nei Cda delle più grandi imprese quotate sono donne e solo il 3% sono amministratore delegato. "E' un enorme spreco di talento", ha detto

Reding, auspicando che l'impegno volontario lanciato lo scorso 8 marzo faccia "nuovi progressi" nelle prossime settimane. La media europea del 12% di presenza 'rosa' è il frutto di dati molto diversi da un paese all'altro: si va dal 26% di donne nei consigli d'amministrazione di aziende svedesi o finlandesi al 2% di Malta. Bassa anche la percentuale in Italia, quartultima della lista Ue, dopo Portogallo e Grecia e prima solo di Cipro, Lussemburgo e Malta.

A fine 2011 erano 26, con il nuovo anno hanno raggiunto quota 27. Chi sono? Le quote rosa entrate nei consigli di amministrazione delle aziende quotate e delle società a controllo pubblico. Un magro bilancio quello rapporto dall'ultimo rapporto sulla «Corporate governance in Italia», realizzato da Assonime ed Emittenti Titoli.

Delle 262 società italiane quotate in Borsa infatti, solo 27 hanno già il consiglio in linea con le "quota rosa" previste in fase di prima applicazione della legge, ovvero un quinto del totale dei consiglieri, e di queste solo 6 dispongono di un terzo tutto al femminile.

Proseguendo con i dati, dei 2.728 consiglieri, 2.546 sono uomini e 182 donne, ovvero il 6,7% del totale. Per quanto riguarda gli organi amministrativi invece, il numero di consiglieri donna da inserire sarà pari a 469 al primo rinnovo più 351 al secondo, con conseguente turnover forzato dei consiglieri maschi del 32% in 3 anni.

Sul fronte delle amministrazioni locali, solo 48 società sono in linea con la quota prevista dalla prima fase di applicazione della legge, ovvero un quinto di donne manager al comando. I numeri parlano chiaro: le donne da inserire saranno pari a 254 al primo rinnovo più 15 al secondo.

"È noto come l'Italia presenti i più bassi tassi di occupazione femminile, pur con molte differenze tra Nord e Sud – ha

esordito Fornero nel suo intervento – Sarebbe pertanto sorprendente che l'Italia presentasse una presenza femminile più alta nei board delle società quotate". Ed infatti "così non è", ha sottolineato il ministro, ricordando che la presenza delle donne è pari all'8%, contro una media europea del 12,5%. Tuttavia, ha assicurato Fornero, "le cose cambieranno e anche rapidamente, perché, grazie a un'iniziativa trasversale delle forze politiche ed alla mobilitazione delle organizzazioni" che si occupano del tema "il Parlamento ha approvato una legge che porterà rapidamente le donne a rappresentare il 20% nei board e molto rapidamente un terzo e sono fiduciosa che le società la rispetteranno". Inoltre, ha detto il ministro ai suoi colleghi, "stiamo predisponendo un regolamento che possa portare ad applicare le stesse regole anche nelle società pubbliche e nelle istituzioni politiche".



Per dare maggiore rilievo all'importanza di una maggiore presenza femminile a tutti i livelli della società, dell'economia e della politica, riportiamo quanto dichiarato dal Presidente del Consiglio italiano, Mario Monti davanti al Consiglio dei governatori del Fondo Internazionale dello Sviluppo Agricolo (Ifad) per il quale "L'ESCLUSIONE DONNE IMPOVERISCE FAMIGLIE E PAESE"

"Per tutti i Paesi, ha affermato il premier, "e ciò vale quindi anche per l'Italia, è

importante dare un maggior ruolo alle donne"; la loro esclusione dal mondo del lavoro "rappresenta una vera perdita di benessere per le famiglie", ma anche per le economie dei singoli paesi".. (fonte ANSA).

Dal canto suo, **il ministro del Lavoro e delle Pari opportunità Elsa Fornero** a Bruxelles ha annunciato l'intenzione dell'Italia di estendere le quote rosa ai consigli di amministrazione delle società a controllo pubblico.

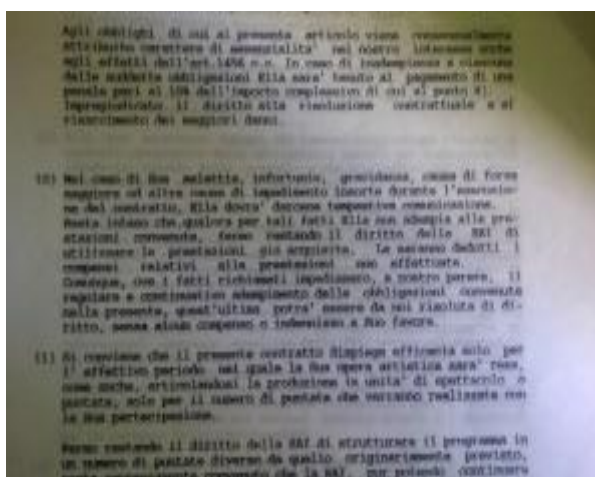
"Stiamo mettendo a punto un regolamento perché le stesse regole vengano applicate anche alle società a controllo pubblico e possibilmente alle istituzioni politiche", ha detto il ministro parlando in una deliberazione pubblica agli altri ministri del Welfare europei riuniti a Bruxelles.

Il ministro Fornero ha ricordato che in Italia le donne presenti nei board delle società quotate pesano al momento per l'8% contro una media Ue del 12%.. "Tuttavia le cose cambieranno, e anche rapidamente," ha assicurato. (fonte Reuters)

Licenziamento per le giornaliste Rai incinte? Spunta la 'clausola di gravidanza'

Per dovere di cronaca riteniamo offrire alla riflessione l'articolo qui di seguito, tratto dal blog dei giornalisti precari romani "Errori di Stampa".

Il Blog ha chiesto di cancellare la norma al direttore generale di Viale Mazzini Lorenza Lei. Che ribatte: "Non c'è mai stata alcuna discriminazione o rivendicazione in merito". Ma incarica anche gli uffici competenti di "valutare interventi"



La clausola di gravidanza riportata dal blog "Errori di stampa"

Una donna che collabora con la Rai a partita Iva e rimane incinta rischia il licenziamento se la produttività viene compromessa dalla gravidanza.

E' scritto nell'articolo 10 del contratto offerto da Viale Mazzini che '**Errori di Stampa**', il blog dei giornalisti precari romani ha deciso di pubblicare online accompagnato da una lettera aperta al direttore generale **Lorenza Lei**. A cui chiedono di "porre fine al proliferare di contratti "ultraleggeri" e di stralciare dal testo la "penosa" clausola. "In Rai non c'è mai stata alcuna discriminazione o rivendicazione in merito – ha detto in serata il direttore generale – né

certamente sono mai emersi, fin qui, dubbi di legittimità".

La norma però dice altro. In caso di **gravidanza** infatti, equiparata a "malattia, infortunio, causa di forza maggiore o altre cause di impedimento", la norma prevede la risoluzione del rapporto di lavoro "di diritto, senza alcun compenso o indennizzo" nel caso in cui la "situazione" impedisca il "regolare e continuativo adempimento delle obbligazioni".

"Sull'interpretazione di quel punto non ci sono dubbi – scrive 'Errori di stampa' sul blog -. Se una donna rimane incinta la Rai potrà valutare l'incidenza della gravidanza sulla produttività della lavoratrice e, se questa ne risultasse compromessa, si riserva sostanzialmente di risolvere il contratto".

E Maurizio Del Conte, docente di Diritto del lavoro dell'Università Bocconi, conferma che dal punto di vista giuridico la norma è fuorilegge. "Sia in caso di rapporto di lavoro subordinato che di consulenza viola un principio costituzionalmente protetto, oltre a tutti gli articoli relativi alle norme in materia di tutela della famiglia e della gravidanza". Quindi una lavoratrice licenziata in base a alla "clausola gravidanza" può chiederne l'annullamento, "pur mantenendo valido il contratto nel suo complesso".

La risposta del DG RAI, Lorenza Lei

Sempre per dovere di cronaca dobbiamo riferire che il Direttore Generale Lorenza Lei ha replicato di non avere **“alcuna difficoltà a togliere» la contestata clausola sulla maternità «dai contratti, per una diversa formulazione che non urti la suscettibilità fatta salva la normativa vigente che non è nella disponibilità della Rai poter cambiare”**



Il dg Lorenza Lei



Parte l'8 marzo la campagna europea contro il divario retributivo uomo-donna

Venti per cento. A volte un ritardo culturale e una vergogna sociale si possono misurare con un numero solo: 20% appunto. È quanto guadagnano in meno rispetto agli uomini le donne lavoratrici oggi in Italia.

Stesso livello di istruzione, stesso tipo di lavoro, cambia solo la busta paga. 1.379 euro al mese netti in media per un lavoratore maschio; 1.104 per una donna. La differenza, quella che gli anglosassoni chiamano “gender pay gap”, è del 19,9%.

Non passa giorno che nei programmi di informazione e su tutti i quotidiani non si nomini lo spread. Se leggiamo la definizione del termine spread sul vocabolario leggiamo larghezza, apertura ma anche espansione e forbice inteso come divario.

Ed è anche il pay gap uno spread di cui l'Europa ci sollecita parlare.

Fino a che la questione delle pari opportunità non verrà affrontata a viso aperto e senza falsi pudori o inutili paternalismi, non solo il nostro mercato del lavoro, ma la nostra economia alla base stessa del nostro tessuto sociale non sarà mai in equilibrio. C'è da augurarsi che la ministra Fornero, che tra le sue competenze ha anche la delega alle pari opportunità, tenga conto di questi dati in questi giorni di febbrili consultazioni sulla riforma del lavoro.

La questione è vecchia come il mondo. C'è dietro un'arretratezza culturale; ci sono le rigidità del mercato del lavoro, aggravate in momenti di crisi come questo.

C'è soprattutto la questione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la politica per le famiglie e i bambini, le cui carenze pesano soprattutto su chi, della famiglia e dei bambini, continua a farsi carico nella stragrande maggioranza dei casi. Le donne appunto.

Su queste cose è difficile intervenire, si pensa solitamente. Sbagliato. A volte il buon esempio e le leggi giuste possono fare la differenza.

In Norvegia, per esempio, fino ad una decina di anni fa a lasciare il lavoro per dedicarsi alla cura dei figli erano le donne nel 97% dei casi. Poi è stata approvata una legge che riconosce espressamente ai papà un periodo di congedo retribuito per la cura dei figli. E le cose hanno cominciato a cambiare. Il signor Audun Lysbakken, 33 anni, il 29 novembre del 2010 ha lasciato il suo ufficio per 16 settimane per potersi dedicare alle cure della figlia Aurora, appena nata. Poco dopo, il suo collega Knut Storberget, 46 anni, ha fatto lo stesso e si è allontanato dal lavoro per 9 settimane per seguire la piccola Ingrid. I due erano, rispettivamente, il Ministro della giustizia e quello della Famiglia del governo norvegese.

Si dirà che la Norvegia è la Norvegia. E allora sarebbe forse il caso di importare un po' di Norvegia anche da noi.

Lavoro, l'Italia non è un paese per donne: il Rapporto CEDAW

Per l'Onu, «L'Italia occupa il penultimo posto tra i paesi europei sul tema dell'equiparazione di genere». Dal lavoro alla rappresentanza, sono molti i problemi aperti per le donne. Emma Bonino, vicepresidente del Senato, spiega a Linkiesta che il Paese non riesce a fare di questa questione una priorità. Grave errore anche perché l'Italia «ha un problema di crescita che sta diventando il più grave problema per il futuro e tenere in panchina il 50% del capitale umano è una scelta insensata».

12 febbraio 2012

Anno 2012. Da un lato (per esempio) il Tg1 delle ore 20.00 del 25 gennaio. Servizio di Vincenzo Mollica: il «capitano» Gianni Morandi e Rocco Papaleo presentano la valletta del Festival di Sanremo, Ivana Mrazova. Bellissima, come didascalicamente descritto dalla telecamera. Dall'altro, quella che è molto più di una «tirata d'orecchie» all'Italia da parte del Comitato Cedaw, l'organismo Onu che verifica il rispetto della Convenzione delle Nazioni Unite contro le discriminazioni nei confronti delle donne. «Il Comitato rimane profondamente preoccupato per la rappresentazione della donna quale oggetto sessuale e per gli stereotipi circa i ruoli e le responsabilità dell'uomo e della donna nella famiglia e nella società». Stereotipi, attenzione, «contenuti anche nelle dichiarazioni pubbliche rese dai politici», che «minano la condizione sociale della donna, come emerge dalla posizione svantaggiata in diversi settori, incluso il mercato del lavoro, l'accesso alla vita politica e alle cariche decisionali».

«L'Italia occupa il penultimo posto tra i paesi europei sul tema dell'equiparazione di genere, quindi che ci sia una questione femminile mi sembra molto evidente», ha

affermato Emma Bonino, vicepresidente del Senato. «È meno evidente ai più che questa è anche una questione di altissima priorità per il paese». L'Italia, infatti, «ha un problema di crescita che sta diventando il più grave problema per il futuro». E «tenere in panchina il 50% del capitale umano del paese è una scelta insensata», avverte l'esponente radicale. La chiave è proprio nel tema dell'occupazione femminile, sia dal punto di vista quantitativo, ovvero in termini di livelli occupazionali, che qualitativo, cioè dal punto di vista delle carriere.

ActionAid Italia, dà i numeri della rappresentanza politica delle donne. Italia: 20% dei parlamentari. Rwanda: 47 per cento, Spagna: più del 34%, Germania: 27%, Francia: 20,5 per cento. «Anche l'Afghanistan, dove certo ci sono problemi ben più gravi, a livello di rappresentanza politica supera l'Italia», D'altro canto nel nostro paese 4 donne su 10 «continuano a lasciare il lavoro dopo la prima gravidanza», tutto questo in un contesto di «assenza di welfare a protezione delle lavoratrici precarie».

Elsa Fornero, ministro del lavoro con delega alle Pari Opportunità ha annunciato di voler trovare una soluzione: «La maternità o la paternità non devono più essere vissute come un ostacolo alla carriera», spiega il ministro del Welfare con delega alle Pari Opportunità. «Anche nelle istituzioni e nella politica le posizioni di leadership sono in larghissima maggioranza occupate da uomini», E quindi «è evidente che la sensibilità sul tema è, anche nei casi migliori, quanto meno più indiretta». Poi c'è il contesto culturale: «per quanto riguarda i ruoli nella famiglia, la condivisione delle responsabilità di cura, è cambiato troppo lentamente e in modo assai difforme nelle diverse regioni del paese», dice la senatrice. Gli stereotipi femminili «persistono in tutti gli ambienti: nella vita familiare, in quella professionale, sociale e politica e sono continuamente confermati dai media, dalla pubblicità alla tv». Continuamente. «Quindi non c'è da stupirsi che le tematiche femminili vengano relegate in bassa priorità e

percepite con un certo fastidio, soprattutto quando la crudeltà degli indicatori, come per esempio nel rapporto Cedaw, delle Nazioni Unite, denuncia un ritardo clamoroso».

Della condizione femminile in Italia, tanto racconta anche la situazione delle carceri.



"La detenzione femminile"

La relatrice dell'Onu Rashida Manjoo spiega di essere stata messa a parte, durante la sua visita in Italia, delle difficoltà di accesso allo studio e al lavoro, «riconducibili alla mancanza di risorse e alle pratiche discriminatorie da parte del personale delle strutture carcerarie». E non manca la «disparità di trattamento da parte di alcuni giudici di sorveglianza nel riesame delle sentenze per la scarcerazione anticipata delle detenute che soddisfano i requisiti per le misure alternative al carcere». C'è poi tutta la questione dei bimbi dietro le sbarre, «i problemi che affrontano le detenute con figli minori all'interno e fuori dal carcere»: questione per la quale, secondo la Manjoo, «ove possibile, occorre valutare eventuali pene alternative».

Le donne rinchiusi in carcere attualmente in Italia sono circa 2600, il 4% dei detenuti. Di queste poco più di 60 sono **internate insieme ai loro figli** che ad oggi risultano

essere 70, di età inferiore ai 3 anni. Le detenute in stato di gravidanza oscillano intorno alle 20-30 unità. In Italia 6 sono le carceri interamente femminili e sedici gli asili nido funzionanti.

Molti studi condotti sulle donne detenute in Europa e in Italia sottolineano che la tipologia prevalente dei reati commessi dalle donne – violazioni della legge sulla droga e contro il patrimonio – rende chiara la **marginalità** che spesso segna le loro vite; le donne sono spesso **recidive** e ritornano in carcere per ripetuti e brevi periodi.

Il problema delle detenute non è tanto quantitativo ma qualitativo. **Le donne hanno molti più problemi nell'affrontare la detenzione**, problemi che investono sia la sfera psicologica che quella materiale; la vita detentiva, sviluppata su criteri espressamente maschili, mette a dura prova le donne in generale e si aggrava se le stesse sono madri

La soluzione alla quale si sta pensando, ovvero di innalzare da tre a sei anni il limite di età dei bambini che possono stare con le mamme in carcere fino a 6 anni, non è invece, per la relatrice Onu, auspicabile.

Quella delle donne in Italia è una storia che parla ancora troppo di ritardi strutturali e culturali. Non mancano però provvedimenti che Rashida Manjoo ha definito apprezzabili: il Piano nazionale per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Ma non basta. La «piena ed effettiva partecipazione delle donne al lavoro e alla sfera politica» è ancora una sfida..

Una voce autorevole, quella di Jacques Diouf, Direttore, nel presentare il rapporto 2011 sviluppo della fame nel mondo, dichiarava, a ulteriore conferma, che l'uguaglianza, uomo-donna «non è soltanto un nobile ideale, è una condizione decisiva per lo

sviluppo agricolo e la sicurezza alimentare» e per «vincere in modo sostenibile la lotta contro fame e povertà estrema», Lo stato dell'alimentazione e dell'agricoltura. L'uguaglianza tra i generi, secondo il Rapporto sullo sviluppo nel mondo 2012 della Banca mondiale, porterebbe in alcuni Paesi ad un aumento della produttività lavorativa del 25%. «Ma quando si dà attenzione.

La via d'uscita? «Le donne non sono il problema ma la soluzione», dice all'Italia la commissaria Cedaw Violeta Neubauer. «Io sono un'ottimista cocciuta e penso che le crisi siano degli agenti di cambiamento e che non dobbiamo perdere l'occasione della prossima riforma sul lavoro». Una riforma che «per la prima volta vedrà al tavolo negoziale un ministro donna che ha anche le responsabilità del welfare e delle pari opportunità e due controparti importanti come Confindustria e la Cgil con leader donne. Confido quindi che l'occupazione femminile e tutte le tematiche ad essa connesse saranno tenute in massima considerazione».

Cos'è la CEDAW

Nel 1985 l'Italia ha ratificato la Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU nel '79, impegnandosi ad adottare «misure adeguate per garantire pari opportunità a donne e uomini in ambito sia pubblico che privato». Il monitoraggio dei risultati avviene ogni quattro anni. Gli Stati firmatari presentano un rapporto governativo con tutti gli interventi portati avanti per raggiungere i risultati richiesti dalla Cedaw. Oltre al rapporto governativo, in parallelo e autonomamente anche la società civile redige un proprio rapporto, il «Rapporto Ombra». Il Comitato Cedaw, composto da 23 esperti provenienti da tutto il mondo, eletti dagli Stati firmatari, esamina entrambi i rapporti e formula le proprie raccomandazioni allo Stato, che è tenuto a

considerarle nell'ottica dell'avanzamento delle donne nella società e a risponderne negli anni successivi.

Quando i governi aderenti all'ONU (o Stati Membri) firmano, o ratificano la convenzione Cedaw si vincolano ad una serie di impegni e azioni per eliminare la discriminazione contro le donne.

Forniamo di seguito alcuni esempi.

- **Salute**, ovvero diritto ad un pari accesso al servizio sanitario. In sintesi, «Gli stati membri garantiranno l'accesso ai servizi sanitari, inclusi quelli relativi alla pianificazione familiare». CEDAW, articolo 12.
- **Lavoro**, ovvero diritto a pari retribuzione salariale.: «Gli stati membri garantiranno...il diritto ad una pari retribuzione, inclusi i benefici, un equo trattamento nei termini di qualità della distribuzione del lavoro, come anche ad una equa valutazione della qualità del lavoro». CEDAW, articoli 11, 1 (d).
- **Violenza contro le donne**, ovvero diritto alla protezione e al sostegno: Occorre provvedere ad adeguati sistemi di protezione e sostegno per le vittime". «La formazione con un'ottica di genere dei funzionari del sistema giudiziario, delle forze dell'ordine ed altri ufficiali di pubblico servizio sono essenziali per una effettiva applicazione della Convenzione.» (Raccomandazione 19 dell'undicesima sessione della Commissione CEDAW).

La Commissione Cedaw funziona attraverso:

- **rapporti governativi**

Dal momento in cui un paese sottoscrive o ratifica la convenzione si impegna a mettere in atto strumenti legislativi e progetti politici per garantire una uguaglianza femminile. Ogni quattro anni i governi (o stati membri) devono fare un rapporto alla Commissione Cedaw. Tale Commissione è costituita da 23 esperti che sono eletti dagli stati membri in una

seduta speciale delle Nazioni Unite. La Commissione esamina i rapporti dei governi e fornisce poi una propria relazione e raccomandazioni, rispetto alle azioni che il governo dovrebbe intraprendere per ottemperare ai propri obblighi rispetto alla convenzione CEDAW.

- **relazioni parallele** (shadow reports)

Le organizzazioni non governative (NGO) svolgono un ruolo centrale per garantire che i governi assolvano agli obblighi imposti loro dalla Convenzione. Le organizzazioni femminili possono presentare relazioni parallele alle Nazioni Unite che diano un quadro alternativo della situazione dei diritti umani delle donne nei propri paesi. La commissione Cedaw incoraggia la presentazione delle relazioni indipendenti perché servono a valutare i rapporti ufficiali governativi e a capire dove occorre apporre dei miglioramenti.



I Punti principali della convenzione CEDAW

- Articolo 1. Definisce la discriminazione contro le donne
- Articolo 2. Gli stati devono condannare e proteggere legalmente rispetto alla discriminazione.
- Articolo 3. Gli stati devono prendere provvedimenti provvisori per accelerare i processi di riequilibrio di uguaglianza,
- Articolo 4. Gli stati devono mettere in atto politiche per garantire i diritti delle donne
- Articolo 5. Riguarda aspetti di pratiche culturali e responsabilità nell'allevamento dei figli.
- Articolo 6. Proibisce la tratta delle donne
- Articolo 7. Gli stati devono eliminare la discriminazione nel campo della vita politica
- Articolo 8. Uguali diritti delle donne per rappresentare i governi
- Articolo 9. Uguaglianza relativamente alla nazionalità nel matrimonio e nella cittadinanza dei figli.
- Articolo 10. Uguaglianza nell'educazione
- Articolo 11. Uguaglianza nell'occupazione
- Articolo 12. Uguaglianza nella salute
- Articolo 13. Uguaglianza relativamente ai benefici familiari e ai prestiti bancari
- Articolo 14 Diritti delle donne rurali
- Articolo 15. Uguaglianza davanti alla legge
- Articolo 16. Uguaglianza nei diritti rispetto al matrimonio

L'organismo delle Nazioni Unite ora ha chiesto all'Italia un aggiornamento entro due anni (invece dei canonici quattro) sulle misure adottate. Le ultime raccomandazioni fatte al nostro Paese, pubblicate il 3 agosto, sono state finalmente pubblicate sul sito delle Pari Opportunità in lingua italiana solo in questi giorni.

Cassazione, no al licenziamento della lavoratrice madre che rifiuta lavoro notturno

La Sezione Lavoro della Corte di **Cassazione, con sentenza 23807/ 2011**, ha condannato il datore di lavoro che aveva licenziato una lavoratrice, madre di un bambino di età inferiore ai tre anni, che si era rifiutata di eseguire le proprie mansioni in orario notturno.

L'interessata aveva fatto ricorso contro il provvedimento adottato dal datore di lavoro per "giustificato motivo oggettivo". I giudici di primo e di secondo grado hanno accolto il ricorso e la Cassazione ha dato ragione alla donna in forza di quanto contenuto nel DLgs 66/2003.

Nello specifico, il DLgs 66/2003, all'art.11 del tit. IV, regola e pone le limitazioni al lavoro notturno, dando mandato alle competenti strutture sanitarie pubbliche di accertare l'inidoneità ad eseguire le prestazioni nella fasce orarie notturne appunto. D'altra parte, i contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei **lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo del lavoro notturno**.

In ogni caso è **vietato** adibire la donna al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dallo stato di

gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

D'altro canto, , **non sono obbligate a prestare lavoro notturno**: la lavoratrice con un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

La sentenza della Corte di Cassazione sottolinea, perciò, che le buone leggi quando sono applicate aiutano le donne e anche gli uomini a far valere sempre e comunque i propri diritti.





**Il numero 2 – 2012 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**

**Segreteria di redazione
Enza Maria Agrusa – Bruna Conti**

Contattaci: pariopportunita@uil.it



D  **News**