



Le donne UIL sostengono la candidatura delle donne africane al Premio Nobel per la pace aderendo alla campagna internazionale

n. 4 - aprile 2001

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

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

SOMMARIO

Thyssen condannata: "Omicidio volontario con dolo eventuale" . Stefania Galimberti. [Vai a](#)

Salute e sicurezza sul lavoro: facciamo il punto di Alessandra Servidori – Consigliera nazionale di Parità. [Vai a](#)

La salute e sicurezza in ottica di genere. Obiettivo del Coordinamento PO UIL [Vai a](#)

Quote rosa sembrava fatta ...[Vai a](#)

Quote rosa sì, quote rosa no: perché così poche le donne nei CdA? - M. Grazia Brinchi. [Vai a](#)

Politiche di genere -nuovo patto tra i membri dell'unione europea- [Vai a](#)

Lavoro e maternità: chi fa carriera fa i figli più tardi tra mille difficoltà. [Vai a](#)

Per le donne lavoratrici nuove regole sul rientro al lavoro dopo aver subito una interruzione di gravidanza. [Vai a](#)

Congedo obbligatorio in caso di parto prematuro - Nota dell'ITAL UIL. [Vai a](#)

Approvato lo schema di decreto per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi. [Vai a](#)

RAPPORTO OCSE SULLE POLITICHE FAMILIARI – [Vai a](#)

Sicurezza sul lavoro

Thyssen condannata: fu "Omicidio volontario con dolo eventuale"-

Stefania Galimberti

Torino, la seconda Corte d'Assise condanna Harald Espenhahn, amministratore delegato dell'azienda per omicidio volontario con dolo eventuale a 16 anni e mezzo di reclusione. Non solo: interdizione a vita dai pubblici uffici e incapacità perpetua di trattare con la Pubblica Amministrazione.

Quarantadue minuti per leggere la sentenza, le nove di sera. Il presidente della Seconda Corte d'Assise Maria Iannibelli pronuncia nel più assoluto silenzio i nomi degli imputati in un'aula strabordante di toghe, giornalisti, telecamere e soprattutto parenti e colleghi delle sette vittime della ThyssenKrupp di Torino. Ci sono più di quattrocento persone incollate alla sua voce. Sono stati necessari molti mesi per indagare, raccogliere le prove, giungere al processo, chiudere intanto con una sentenza. E anche ad un primo risarcimento milionario nel 2009 a favore dei parenti delle sette vittime.



A destra il PM Guariniello

La sentenza accoglie le dure richieste dei pm Raffaele Guariniello, Laura Longo e Francesca Traverso, va persino oltre: con Priegnitz, membro del board di ThyssenKrupp nel periodo della strage sul lavoro, escono dal processo altri tre imputati con la stessa condanna. Sono Marco Pucci, pure lui del cda, i dirigenti torinesi Raffaele Salerno e Cosimo Cafueri. Nei confronti di Daniele Moroni, dirigente con competenze nella pianificazione degli investimenti in materia di sicurezza antincendio, i pm avevano chiesto 9 anni di condanna, i giudici gliene danno di più: 10 anni e 10 mesi.

Ciò che più conta e colpisce di questa sentenza è la condanna dell'amministratore delegato di ThyssenKrupp Italia per omicidio volontario sotto il profilo del dolo eventuale: significa che il manager era consapevole del rischio di gravi incidenti per i lavoratori nello stabilimento torinese della multinazionale tedesca e che aveva deciso di correrlo, rinunciando ad investire in misure di prevenzione antincendio la somma messa a disposizione pochi mesi prima dal working group della Tk sulla sicurezza: 800 mila euro per installare un impianto di rilevazione di fumi e spegnimento automatico del fuoco. *STORICA QUESTA SENTENZA NEL SUO GENERE PERCHE' APRE LA STRADA AD UNA NUOVA GIURISPRUDENZA PER QUANTO CONCERNE GLI INCIDENTI SUL LAVORO.*

La scelta, di fronte alla prospettiva di chiudere a breve la fabbrica, fu di conservare la somma per il trasferimento

della linea 5. I pm hanno sostenuto nella lunghissima requisitoria che l'imputato ha fatto prevalere l'interesse economico sul fattore umano.

È stato sulla linea 5 che la notte del 6 dicembre 2007 un'onda di fuoco ha avvolto e carbonizzato l'esistenza di Antonio Schiavone, il primo a morire, 36 anni e tre figli piccoli; Roberto Scola, 32 anni; Bruno Santino, 26 anni; Angelo Laurino, 43 anni; Rosario Rodinò, 26 anni; Giuseppe De Masi, 26 anni, e il loro capoturno Rocco Marzo, 54 anni. I nomi, i volti, i carichi familiari sono importanti per me che scrivo perché i morti sul lavoro sono persone, esseri umani e non numeri o statistiche.

L'intera squadra del turno di notte cancellata, tranne Antonio Boccuzzi, salvatosi miracolosamente perché nell'istante del flash fire stava cercando di collegare una manichetta ad un serbatoio d'acqua. Si trovava dietro un muletto che lo protesse dal fuoco

Rocco Marzo era da due giorni responsabile anche dell'emergenza e da due notti non riusciva a dormire per la paura di non essere all'altezza; non aveva ricevuto una formazione per gestire quel ruolo. Boccuzzi e Schiavone avevano alle spalle l'intero turno di lavoro del pomeriggio. Decisiva per lo sviluppo del fuoco fu la rottura di un flessibile che trasportava olio minerale nei circuiti oleodinamici della linea, alla pressione di 140 Bar. Esplosione, onda di fuoco schizzata a 9 metri d'altezza. L'azione di un lanciafiamme, l'ha definita un consulente tecnico dei pm.

È prevalsa la tesi dell'abbandono della fabbrica sul piano della sicurezza. Per questo i giudici hanno riconosciuto le

responsabilità dell'azienda rifilandole pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive. Poi, i risarcimenti: le cifre non sono importanti la giustizia è importante.

Sentenza esemplare, certo è la prima e confido che negli altri giudizi la condanna sia confermata per dare giustizia alle famiglie delle vittime e dei feriti nel fisico ma soprattutto nell'essere.

Prima nel suo genere questa sentenza ho detto più volte, che solo un collegio di 7 donne su otto giudici poteva coraggiosamente fare propria.



Per le donne lavoratrici nuove regole sul rientro al lavoro dopo aver subito una interruzione di gravidanza

Le lavoratrici che abbiano subito l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza dopo il 180esimo giorno di gravidanza, se lo vorranno, potranno rientrare in servizio. A patto che le loro condizioni di salute lo consentano e previa esibizione dell'apposita certificazione sanitaria. Lo prevede un nuovo dell'art.20 del testo unico dei congedi parentali contenuto nello schema di decreto legislativo sui permessi approvato il 7 aprile scorso dal Consiglio dei Ministri. Le nuove disposizioni dopo l'entrata in vigore che avverrà al termine dell'iter di approvazione introdurrà una deroga al divieto di adibire le donne al lavoro due mesi prima e tre mesi dopo il parto. Nel caso di interruzione di gravidanza dopo il 180esimo giorno l'art. 18 comma 2 del decreto del Presidente della Repubblica qualifica tale evento come parto a tutti gli effetti. E dunque alla lavoratrice che si trovi in tali condizioni è precluso il rientro in servizio per effetto della cosiddetta astensione obbligatoria che oggi è ricompresa nei congedi parentali. Ma siccome non sono poche le lavoratrici che chiedono di ricominciare a lavorare anche per alleggerire il trauma che comporta l'interruzione di una gravidanza il governo ha ritenuto introdurre questa deroga. Ovviamente resta inteso che la donna lavoratrice potrà avvalersi di questa deroga solo se per la sua salute ciò non sia pregiudizievole. La trasgressione a questo divieto comporterà per il datore di lavoro l'arresto fino a 6 mesi. La conformità del rientro dovrà essere certificata congiuntamente dal medico specialista del SSN e dal medico competente per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Approvato lo schema di decreto per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi



Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 7 aprile scorso, su proposta dei Ministri del Lavoro (Sacconi) e della Pubblica Amministrazione (Brunetta), ha approvato lo schema di Decreto Legislativo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Va subito detto che questo schema non è ancora norma e che l'iter passa ora per l'acquisizione del parere delle Commissioni parlamentari di Camera e Senato e di quello della Conferenza Stato-Regioni, per poi tornare in Consiglio dei Ministri ed essere sottoposto a deliberazione definitiva. Potrebbero essere necessari diversi mesi, anche se difficilmente il testo subirà modificazioni eclatanti.

Schema di Decreto Legislativo recante attuazione dell'articolo 23 della legge 4

novembre 2010, n.183, recante "Delega al governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi."

(testo non ufficiale dello schema approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 7 aprile 2010)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, della Costituzione;

Vista la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e privato";

VISTO in particolare l'articolo 23 della citata legge n. 183 del 2009 che conferisce delega al Governo ad adottare disposizioni finalizzate al riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunque denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati;

Sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, della citata legge n. 183 del 2010;

ACQUISITO il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28

agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, espresso nella seduta del ;

ACQUISITI i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, espressi nelle sedute del

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del

SU PROPOSTA del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, recano modifiche in materia di congedi, aspettative e permessi, in particolare ai sensi del citato comma 1, lett. c), d) e f), al fine di riordinare le tipologie dei permessi, ridefinire i presupposti oggettivi e precisare i requisiti soggettivi dei criteri e delle modalità per la fruizione dei congedi, dei permessi e delle aspettative, comunque denominati,

nonché di razionalizzare e semplificare i documenti da presentare ai fini della loro fruizione.

Art. 2

Modifica all'articolo 20, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di flessibilità del congedo di maternità

1. All'articolo 20 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: *“1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.”*

Art. 3

Modifica all'art. 33, decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 in materia di congedo parentale

All'articolo 33 del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

“1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, hanno diritto a fruire, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, inclusi i periodi di cui all'art. 32, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.”

b) il comma 4 è abrogato.

Art. 4

Modifica all'art. 42, decreto legislativo 26 marzo n. 151 in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave

1. All'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

“5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi..

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di ventiquattro mesi. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno. Il congedo ed i permessi di cui art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma nello stesso periodo l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33,

commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa. Per quanto non espressamente

previsto dal presente comma, si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53."

Art. 5

Modifica all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476 in materia di aspettativa per dottorato di ricerca

1. All'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n 476 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1, terzo periodo, è sostituito dal seguente:

"Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo."

b) dopo il comma 1, è inserito il seguente:

"1-bis. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva."

Art. 6

Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 3 infine è aggiunto il seguente periodo:

"Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti".

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

"3 bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito."

Art. 7

Congedo per cure per gli invalidi

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge n. 537 del 1993 e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

3. . Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.

Art. 8

Disposizioni finali

1. Dal presente decreto non derivano minori entrate né nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Congedo obbligatorio in caso si parto prematuro

Nota dell'ITAL UIL



In caso di parto prematuro, con ricovero del neonato in una struttura sanitaria, il congedo obbligatorio dopo il parto potrà decorrere dalla data di ingresso in famiglia del bambino, al termine della degenza ospedaliera, e non dalla nascita, permettendo alla madre di svolgere la necessaria assistenza al figlio una volta in casa.

Questo in sintesi quanto contenuto nella sentenza n. 116/11 della Corte Costituzionale con la quale è dichiarata la illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c), del D.Lgs. 151/01 "tutela della maternità e paternità" nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro, qualora il neonato abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero, la possibilità per la madre lavoratrice di usufruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio o di parte di esso dalla data di ingresso del bambino in famiglia, riprendendo nel frattempo il lavoro.

Si legge nella sentenza che *"finalità dell'astensione obbligatoria (oggi congedo) dal lavoro sarebbe sia la tutela della puerpera, sia la tutela del nascituro e della speciale relazione tra madre e figlio, che si instaura fin dai primi attimi di vita in*

comune ed è decisiva per il corretto sviluppo del bambino e per lo svolgimento del ruolo di madre. La norma censurata, non prevedendo la possibilità di differire il congedo obbligatorio fino al momento in cui il bambino entra in famiglia dopo il ricovero successivo alla nascita, non garantirebbe la suddetta esigenza di tutela, specialmente quando, come nel caso in esame, la dimissione del bambino coincide con il termine del congedo".

La nascita della bambina era avvenuta infatti con molto anticipo rispetto alla data presunta, con ricovero in ospedale, vale a dire quasi per l'intera durata dell'astensione obbligatoria della madre ante e post partum.

In casi simili a quello esaminato, - precisa la Corte - la norma non consentirebbe alla neo mamma di tornare al lavoro se non quando siano trascorsi i cinque mesi dal parto, anche quando, pur non potendo svolgere il suo ruolo di madre e di assistenza del minore affidato alle cure dei sanitari, le sue condizioni di salute lo permetterebbero.

"Il fine di proteggere il rapporto, che dovrebbe instaurarsi tra madre e figlio nel periodo immediatamente successivo alla nascita, rimane di fatto eluso", in contrasto sia con l'art. 3 Cost., sotto il profilo della disparità di trattamento tra il parto a termine e il parto prematuro, sia con i precetti costituzionali posti a tutela della famiglia.

NUOVE MODIFICHE PREVISTE PER I CONGEDI PARENTALI DI DURATA TRIENNALE PER CONSENTIRE AI GENITORI DI ASSISTERE IL FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE

Il congedo parentale per assistere un figlio portatore di handicap grave potrà essere fruito fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino a patto che il bimbo non sia ricoverato a tempo pieno in struttura specializzata.

Questa precisazione è contenuta nello schema di decreto legislativo varato dal Governo il 7 aprile scorso che modificherà la materia dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap.

Resta ferma la possibilità di rinunciare al congedo, optando per la fruizione di due ore di riposo giornaliero retribuito, così come previsto dall'articolo 33, comma 2, della legge 104/92. Le modifiche previste dallo schema di decreto interesseranno il comma 1, dell'articolo 33, del testo unico dei congedi parentali (decreto legislativo 151/2001) che comprende anche i permessi previsti dalla legge 104/92, e consentiranno di superare alcune incertezze applicative in questa materia. In particolare, la nuova versione chiarisce che il diritto a fruire del congedo può essere fatto valere per ogni minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Dunque anche cumulando analoghi benefici se i minori sono più di uno. Il diritto assumerà rilievo in via prioritaria per la madre, ma, in alternativa, potrà essere fruito anche dal padre. La nuova versione dell'art.33 del testo unico chiarisce, inoltre, che il beneficio può essere fruito, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. E spiega che nel triennio di congedo parentale sarà comunque compreso il periodo

dell'astensione facoltativa regolato dall'art. 32. In buona sostanza, dunque, la fruizione del triennio precluderà la fruizione dei 6 mesi di astensione facoltativa (che diventano 11 se ne fruiscono entrambi i genitori oppure 10 se l'altro genitore è mancante). Pertanto, nel caso in cui tale astensione sia già stata utilizzata, il congedo triennale sarà decurtato delle giornate di astensione comunque fruito. Resta ferma, in alternativa al congedo, la possibilità di ottenere la riduzione oraria della giornata lavorativa, tramite la fruizione di due ore di permesso giornaliero retribuito, ma solo fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

(SG)

RAPPORTO OCSE SULLE POLITICHE FAMILIARI



Tanti numeri, molti già noti e solo aggiornati, che confermano il ritardo dell'Italia rispetto al resto dell'Europa quanto all'occupazione femminile e alla tutela dell'infanzia. (il rapporto è disponibile al momento solo in inglese)

L'Italia è ben al di sotto della media Ocse (34 paesi membri) rispetto a tre indicatori fondamentali sulla famiglia: occupazione femminile, tasso di fertilità e tasso di povertà infantile. E' quanto si legge nel primo rapporto Ocse dedicato alle politiche per la famiglia, nella parte dedicata all'Italia. Il dilemma italiano, evidenzia l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, sta nel fatto che è molto difficile conciliare lavoro e figli ma, allo stesso tempo, un elevato tasso di occupazione dei genitori è cruciale per ridurre il rischio di povertà infantile. Per poter migliorare le condizioni di vita lavorativa e familiare è dunque necessario rafforzare le politiche per l'infanzia e per il lavoro che contribuiscono a rimuovere gli ostacoli all'occupazione femminile. Partendo proprio dal tasso di occupazione femminile che in Italia è pari al 48% (la media Ocse è pari al 59%). Anche sul fronte della fertilità le donne italiane si posizionano tra i fanalini di coda con il 24% circa delle nate nel 1965 che non ha

avuto figli quando in Francia, per esempio, solo il 10% delle donne nate nello stesso anno non ha figli. Inoltre in Italia, Spagna e Grecia, la carenza di aiuti alla famiglie costringe il 75% delle donne che hanno avuto figli a tornare al lavoro solo dopo 8 anni di assenza.

Il terzo indicatore, la povertà infantile, il cui tasso, in Italia, si attesta al 15% (media Ocse è al 12,7 cioè 30 milioni di bambini poveri) ma il rischio di povertà, evidenzia l'organizzazione, è estremamente alto per i bambini che vivono in famiglie in cui entrambi i genitori sono disoccupati. Circa l'88% dei bambini che vive in una famiglia monogenitore in cui lo stesso è disoccupato è povero (la media Ocse è 62%). Analogamente, lo è il 79% dei bambini che vive con due genitori disoccupati. La percentuale scende al 22,5% quando solo uno dei due genitori ha un lavoro (le medie Ocse sono, rispettivamente, 50% e 17%). A fronte di tutto questo la spesa rispetto al Pil non poteva che essere inferiore al resto dei 34 paesi Ocse: si tratta dell'1,4% del Pil dell'Italia speso per le famiglie con bambini, mentre nell'Ocse in media si spende il 2,2% (la Gran Bretagna e Germania investono il 3,5%, la Francia 3,8%). E anche le politiche non brillano per efficienza: i genitori che hanno un lavoro, spiega l'organizzazione, hanno diritto ad 11 mesi di congedo parentale retribuito di cui 5 mesi di maternità generalmente retribuiti al 100% dello stipendio, ma la retribuzione è bassa per il resto del congedo e la flessibilità degli orari di lavoro svolge ancora un ruolo limitato nell'aiutare i genitori a conciliare lavoro e famiglia. L'Ocse, dunque, dopo i risultati evidenziati dal rapporto, raccomanda ai governi di: aiutare le famiglie a conciliare impegni di lavoro e di cura della casa e dei figli attraverso un sistema integrato di congedo, cura e sostegno sul posto di lavoro per i genitori di bambini piccoli; progettare sistemi di congedo parentale che incoraggino i padri a promuovere il loro impegno nelle responsabilità di custodia dei bambini; iniziare a investire nelle politiche per la famiglia, sostenere gli

investimenti e garantire servizi di assistenza all'infanzia soprattutto per i bambini provenienti da famiglie povere

Da un lato quindi ci troviamo davanti ad una carenza di infrastrutture (soltanto il 29% dei bambini sotto i tre anni riesce a entrare in un asilo nido, e solo il 6% dei bambini tra i 6 e gli 11 anni utilizza i servizi di doposcuola) e dall'altro troviamo l'assenza di politiche organiche e strutturate di sostegno al lavoro per i genitori (come potrebbero invece essere la defiscalizzazione completa delle spese per i servizi di cura o gli incentivi al lavoro flessibile, presenti invece in altri Paesi). E soprattutto i Paesi che spendono di più spesso spendono meglio, concentrando cioè le risorse su tutti i servizi (a partire dai nidi e da orari prolungati pre e dopo scuola) di cui le donne hanno più bisogno nei primi anni di vita dei figli. Quando devono essere in condizione di poter riprendere il lavoro in condizioni di tranquillità e sicurezza.

Il rapporto parla chiaro: «Le donne trovano difficoltà nel combinare la maternità e lavoro retribuito» e spesso «devono scegliere tra lavorare e avere figli». In più, «visto che le nuove generazioni vorrebbero prima acquisire una posizione solida nel mondo del lavoro, le generazioni più giovani posticipano la nascita dei bambini, cosa che aumenta la possibilità di non aver figli del tutto». Ne risente in tal modo il tasso di fertilità, in calo, come evidenziato dai dati precedentemente descritti, mentre aumenta il numero di donne sole.



L'Ocse invita perciò il nostro paese a "rafforzare" le politiche per le famiglie e gli incentivi al lavoro, fondamentali per "ridurre le barriere all'occupazione delle madri" e "per aumentare i redditi famigliari". Una degli snodi cruciali resta l'organizzazione del lavoro: secondo il rapporto infatti in Italia la flessibilità dell'orario di lavoro gioca un ruolo secondario nell'aiutare i genitori che lavorano a prendersi cura dei figli: meno del 50% delle imprese con oltre 10 addetti concede ai propri dipendenti la possibilità di scegliersi un orario flessibile e il 60% dei lavoratori non ha nessuna possibilità di controllo sul proprio orario di lavoro. Tutto ciò, unito al limitato accesso al doposcuola, rende molto difficile per un lavoratore a tempo pieno prendersi cura dei figli. Con il rischio di povertà, se la donna lascia il posto di lavoro e la famiglia diventa mono reddito ma anche - nel più lungo termine - con il rischio di un progressivo invecchiamento ed impoverimento della popolazione.

Parole d'ordine:
guardare a Nord Europa che sono i Paesi più evoluti da un punto di vista di politiche famigliari e "mobilitare in modo più efficiente la manodopera femminile, attraverso i finanziamenti all'infanzia e l'introduzione di lavoro flessibile". Ovviamente flessibile e non precario.

Senza arrivare al record del Lussemburgo (93mila dollari), la Francia spende 55mila dollari (il valore è in dollari per meglio rapportare la valuta tra paesi) all'anno in

servizi e agevolazioni per ogni bambino al di sotto dei 5 anni. La media Ocse è di 36mila dollari, l'Italia è a 33mila. La conseguenza è che ad esempio il 42% dei bambini francesi va al nido (pubblico, gratuito e di eccellente qualità, anche se negli ultimi anni qualche problema di carenza di posti è emerso), rispetto al 29% in Italia (la media Ocse è del 31%). E solo il 6% dei bambini italiani tra i 6 gli 11 anni frequenta un pre-dopo scuola, in larga parte perché il servizio, a causa dei finanziamenti ridotti, non c'è.

A questo proposito e per concludere volevo evidenziare che è partita la campagna del Coordinamento Pari Opportunità per l'incremento degli asili nido in tutto il Paese. La nostra iniziativa delle donne della UIL si inserisce nella più ampia campagna messa in atto dalla UIL Confederale per contrastare con azioni efficaci gli "sprechi della politica", per conoscere – attraverso una ricerca capillare sui servizi all'infanzia pubblici e convenzionati e sulle risorse destinate loro dalle Regioni – quanto effettivamente viene destinato alle strutture più direttamente coinvolte nel sostegno alle famiglie e, in particolar modo, all'armonizzazione tra l'attività professionale e l'attività di cura, o lavoro non retribuito, che ancora offre un validissimo e insostituibile contributo al welfare nazionale.



Asilo Nido

Ci stiamo attivando per un monitoraggio delle strutture esistenti perché l'obiettivo della campagna "100 consulenti in meno per un asilo nido in più" è quello di offrire alla Confederazione uno strumento di indagine puntuale su cui costruire e proporre politiche di conciliazione che siano condivise, perché nate e sviluppate al nostro interno, da tutta l'Organizzazione.

POLITICHE DI GENERE

NUOVO PATTO TRA I MEMBRI DELL'UNIONE EUROPEA

Il diritto comunitario afferma l'importanza dell'uguaglianza tra uomini e donne, lottando contro qualsiasi forma di discriminazione che dipenda dal sesso. Per assicurare la parità di genere, l'UE ha siglato una nuova serie di linee guida rivolte a tutti i paesi membri.

Da parte del Consiglio dell'Unione Europea, infatti, arrivano nuove regole contenute in un Patto per la parità di genere, che mira ad eliminare qualsiasi disuguaglianza tra i due sessi nel lasso di tempo che va dal 2011 al 2020.

Si tratta del secondo accordo che segue di circa cinque anni il Primo Patto Europeo per la parità di genere. Gli stati dell'UE sono quindi chiamati ad attenersi alle norme stabilite e perseguire ogni forma di discriminazione tra uomo e donna. Il nuovo accordo riafferma l'impegno dell'Unione Europea in questo campo e prevede tre obiettivi prioritari, che tutti gli Stati membri sono chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere.

Il primo riguarda la disparità di genere in ambito lavorativo e nella società. Si ammette, infatti, che la discriminazione tra i sessi si verifica fin dall'istruzione, che deve invece essere garantita a tutti, indipendentemente dal sesso. Quindi annullare le disparità di genere nel lavoro e nei sistemi di protezione sociale, con particolare attenzione agli obiettivi definiti dalla Strategia Europa 2020 nelle tre aree di maggior rilevanza per la parità di genere, ossia accesso all'occupazione e all'istruzione e promozione e dell'inclusione sociale.

In secondo luogo, il patto sancisce anche la necessità di favorire in tutti i modi una

maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sottolineando che proprio le difficoltà legate alla gestione di professione e vita privata portano molte donne a rinunciare al lavoro, e ad una conseguente disparità nella loro presenza nel mercato del lavoro.

Nel terzo obiettivo l'Ue condanna ogni forma di violenza contro le donne, spingendo per il rispetto dei diritti umani e per l'assoluta parità di genere anche dal punto di vista della retribuzione. Gli stati sono anche esortati a favorire l'imprenditoria femminile e migliorare le condizioni lavorative e sociali che rendono meno complicato l'accesso delle donne nel mondo del lavoro, come flessibilità negli orari e potenziamento dei servizi per l'infanzia. Combattere, quindi, tutte le forme di violenza contro le donne, affinché possano godere pienamente dei propri diritti umani fondamentali e sia promossa la parità di genere anche nell'ottica di una crescita inclusiva.



RIASSUMENDO ED EVIDENZIANDO:

L'Italia (come gli altri paesi europei che non hanno raggiunto questi obiettivi) dovrà:

1. promuovere l'uguaglianza di genere nell'accesso all'istruzione e alla formazione;
2. eliminare gli stereotipi di genere;
3. garantire la parità retributiva per lavoro di pari valore;
4. promuovere l'imprenditorialità femminile;

5. migliorare l'offerta e l'accessibilità di servizi per l'infanzia di alta qualità e garantire orari di lavoro più flessibili.

Queste sono solo alcune delle misure concrete che, secondo il Consiglio, gli Stati membri dovranno adottare con urgenza per affrontare il problema in maniera efficace.

Il nuovo Patto si inserisce all'interno della più ampia politica di contrasto alla disuguaglianza di genere messa in campo dalla Commissione Europea attraverso l'adozione della Carta delle Donne 2010 e della Strategia per la parità fra donne e uomini 2010-2015.

L'incidenza e la dimensione delle disuguaglianze di genere nella società e nel mercato del lavoro in Europa rimane elevata e, malgrado una generale tendenza verso un miglioramento, l'effettivo progresso nell'eliminazione di tutte le forme di discriminazione tra uomini e donne procede lentamente.

Ciò, in sintesi, quanto risulta dal Rapporto della Commissione Europea *Progress on Equality between Women and Men in 2010*, che fotografa la situazione per il 2010 in cinque aree tematiche: indipendenza economica; parità salariale; partecipazione femminile ai processi decisionali; dignità, integrità e violenza di genere; eguaglianza di genere al di fuori dell'Unione Europea.

Il Rapporto evidenzia, prima di tutto, la bassa partecipazione femminile al mondo del lavoro in Europa. Malgrado un leggero decremento rispetto al 2009, infatti, la differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile rimane alta (12,9%) e la lieve tendenza positiva è ridimensionata dalla forte incidenza del lavoro part-time, che pesa molto più sulle donne che sugli uomini.

Sulla bassa partecipazione influisce in maniera determinante la maggiore difficoltà che le donne incontrano nel

conciliare vita privata e lavoro: la partecipazione delle madri al mercato del lavoro, infatti, risulta dell'11,5% inferiore rispetto a quella delle donne senza figli; mentre, nel caso degli uomini, il tasso di partecipazione dei padri è superiore dell'8,5% a quello degli uomini senza figli.

Inoltre, dall'analisi risulta che le donne guadagnano in media il 17,5% in meno degli uomini, e negli ultimi anni non si sono registrate riduzioni rilevanti nella disparità salariale.

Anche nei ruoli dirigenziali si evidenzia una bassa presenza femminile. All'interno dei parlamenti nazionali solo il 24% dei membri sono donne, mentre tra i Ministri l'incidenza femminile è passata dal 22% al 27% dal 2005 al 2010. Lo stesso vale per il mondo imprenditoriale: nelle principali imprese quotate solo il 12% dei membri dei consigli di amministrazione e il 3% degli amministratori delegati sono donne; mentre, nelle imprese non quotate le donne rappresentano ancora solo un terzo della classe manageriale.

A seguito della pubblicazione dei risultati del Rapporto, il Commissario Europeo per Giustizia, Diritti Fondamentali e Cittadinanza Viviane Reding ha sfidato le imprese europee quotate a siglare, entro marzo 2012, il *Women on the Board Pledge for Europe*, una dichiarazione d'intenti con cui si impegnano volontariamente ad accrescere la quota femminile nei propri consigli di amministrazione e negli organi direttivi fino al 30% entro il 2015 e fino al 40% entro il 2020. (da evidenziare la nostra proposta i legge bipartisan che giace alla camera).

L'iniziativa dimostra la rilevanza assunta dalle politiche di genere nell'agenda della Commissione Europea, che solo nel 2010 ha adottato la Carta delle Donne, per rafforzare l'eguaglianza di genere nell'azione politica, e la Strategia per la Parità tra Donne ed Uomini, un piano d'azione che guiderà l'operato della Commissione per il periodo 2010-2015 nella promozione dell'eguaglianza.

L'impegno emerge chiaramente dalle parole di Viviane Reding, che ha dichiarato: "voglio inviare un messaggio chiaro alle imprese europee: donna significa impresa. Abbiamo bisogno di sfruttare tutti i talenti della nostra società per far sì che l'economia europea riparta".

A tale proposito è stata istituita la Giornata europea per la parità retributiva, fissata per il 5 marzo, che punta a porre fine alle discriminazioni contro le donne sul lavoro.

La parità salariale si riferisce ad uno dei principi fondamentali dell'UE, quello della non discriminazione.

La Giornata per la parità retributiva è stata fissata non a caso per il 5 marzo: per raggiungere l'importo che un uomo guadagna in un anno, una donna dovrebbe lavorare ogni anno circa 2 mesi in più, fino al 5 marzo appunto.

Il divario salariale comprende diverse discriminazioni e disparità sul lavoro e ha effetti a lungo termine. Ad esempio, una retribuzione inferiore comporta una pensione più bassa. Ne consegue che il 22% delle donne di 65 anni e più sono a rischio povertà, contro il 16% degli uomini.

Per contrastare questo fenomeno, la Commissione si propone di:

- elaborare programmi per le aziende, con premi, concorsi e classifiche, per sostenere le imprese impegnate a promuovere la parità tra i sessi
- aiutare i datori di lavoro ad individuare e correggere disparità retributive ingiustificate mettendo a disposizione strumenti come i calcolatori del divario salariale
- incoraggiare donne e uomini ad optare per professioni in cui sono sottorappresentati

- migliorare per entrambi i sessi l'equilibrio tra vita professionale e vita privata
- accrescere la trasparenza salariale, mitigando l'effetto che i contratti a tempo parziale e a tempo determinato (spesso offerti alle donne) hanno sulla parità salariale.

L'Unione europea è anche impegnata a combattere un'altra forma di discriminazione sul lavoro: la grande difficoltà con cui le donne accedono alle cariche dirigenziali.

A seguito di un incontro con alcuni leader aziendali, la Commissione ha lanciato un'iniziativa volontaria con cui le imprese pubbliche possono impegnarsi ad aumentare al 30% entro il 2015 e al 40% entro il 2050 la presenza femminile nei loro consigli di amministrazione. (per quanto riguarda l'Italia se la legge entrasse in vigore con le ultime modifiche proposte – noi ci auguriamo che invece ritorni alle percentuali originarie – saremo molto lontani dall'obiettivo previsto dalla UE).

Dopo un anno, l'UE valuterà i progressi compiuti. Se sono soddisfacenti, esaminerà quali passi - anche giuridici - intraprendere per forzare un cambiamento ai vertici aziendali. Attualmente, soltanto il 12% dei membri dei consigli di amministrazione delle principali aziende europee sono donne.

In Italia l'art. 37 della Costituzione riconosce alle donne lavoratrici gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni degli uomini e in Europa l'art. 141 del Trattato stabilisce proprio la parità retributiva tra maschi e femmine.

Fino a che le donne, resteranno fuori dalle stanze deputate a decidere le questioni suddette non saranno mai superate. Perché di fatto non possiamo confidare che altri siano in grado di farsi carico e risolvere quelle criticità che conosciamo

bene solo noi in quanto le viviamo quotidianamente sulla nostra pelle. Prendiamo atto che le differenze reddituali e non solo esistono e incidono più di quanto potremmo supporre e impegniamoci affinché possano essere superate.

Lavoro e maternità: chi fa carriera fa i figli più tardi tra mille difficoltà

La carriera, per la donna, è un ostacolo alla maternità. Soprattutto in Italia. Si sapeva, ma una nuova conferma arriva da uno studio che si può leggere su Knowledge, rivista telematica dell'Università Bocconi.

Secondo l'analisi di Concetta Rondinelli (Banca d'Italia), Arnstein Aassve e Francesco Billari (centro Dondena), la relazione tra occupazione femminile e fecondità ruota attorno a tre questioni: il maggior numero di ore che le donne italiane dedicano al lavoro domestico, le minori opportunità di lavoro part-time (le occupate con questa formula sono nel nostro paese il 28%, contro il 48% della Germania) e la scarsa disponibilità di asili nido (in Italia solo il 6% dei bimbi fino a 3 anni usufruisce del servizio contro il 40% della Francia). Tutto questo comporta, paradossalmente, che le donne che avendo fatto più carriera dispongono di un reddito più alto sono però anche quelle che rinviando ben oltre i 30 anni il momento di avere un figlio. Secondo i ricercatori, "queste donne investono di più in istruzione, trascorrendo più tempo nel mercato del lavoro prima di diventare madri perché con salari più alti diventa più oneroso sottrarre tempo al lavoro per dedicarsi alla cura dei figli".

Ma secondo gli autori dello studio, occorre considerare che sulla possibilità delle italiane di volere un figlio pesano anche altre difficoltà: il reddito disponibile per le famiglie è ormai fermo da una decina d'anni, le politiche pubbliche a sostegno delle famiglie sono state "modeste negli importi, frammentarie e non sistematiche". E di qualità sempre più bassa, aggiungiamo noi, visti anche i recenti tagli alla scuola pubblica (ma non a quella privata).

E' questo l'effetto del combinato disposto della crisi che, in realtà, nel nostro paese è partita molto prima del 2008 e della media più bassa di donne occupate rispetto al resto d'Europa. Siamo al 47% di donne che lavorano in Italia (contro il 58%). Mentre il tasso di natalità è andato a decrescere a partire dagli anni '90 e si è sceso fino a 1,2 figli per donna, dato del 1995, mentre nel 2008 è leggermente risalito a 1,4 figli per donna.



QUOTE ROSA SEMBRAVA FATTA ...

Sembrava fatta, ma la legge sulle quote rosa nei consigli di amministrazione delle società per azioni rischia di nuovo di saltare.



Lella Golfo Deputato PDL

All'ultimo minuto, quando ormai sembrava solo questione di giorni per l'approvazione finale, un emendamento del governo che recepisce le richieste già avanzate da Confindustria, banche e assicurazioni nei mesi scorsi manda all'aria il compromesso raggiunto faticosamente al Senato tra maggioranza e opposizione. Ufficialmente la politica in questo caso è bipartisan. D'accordo che lentamente e con cautela le quote vadano introdotte, sia nell'economia che nella politica (è di questi giorni una proposta per le quote riservate anche nelle elezioni amministrative). E dietro le quinte? Viene da chiedersi, chi ha paura delle quote rosa? Diamo per scontato quei cento/duecento uomini che dovranno cedere il loro posto alle donne. Ma evidentemente anche molti altri se l'ultima proposta avanzata dal governo che è sceso in campo ufficialmente per fermare il compromesso negoziato dai suoi parlamentari è che nel 2015 le donne siano il 10 per cento (una su dieci consiglieri, per piacere non chiamatele quote, chiamiamole briciole), poi nel 2018 il 15 o al massimo il 20 per cento. E poi... e poi se la vedranno I POSTERI.... Perché

non è possibile un confronto aperto su una questione che in tutta Europa è scontata? E davvero in Italia non ci sono cento o duecento donne, intellettuali, avvocatesses, manager, donne meritevoli e competenti per ricoprire degnamente questi ruoli? Faccio fatica a crederci. Gli unici ad essere coerentemente contrari alle quote sono i radicali, e lo rivendicano. Negli altri partiti ci sono però molti che non le vogliono: una bella grana per le cordate e per le nomine pubbliche, tanto per cominciare. Ma essere apertamente contro le quote è antipatico, impopolare e sa di vecchio. Forse, invece, una discussione aperta anche delle ragioni del no potrebbe portare a soluzioni condivise, moderne e attuabili. Perché rinviare di quasi dieci anni le quote rosa significa che entreranno in vigore quando, vogliamo sperare, dovrebbero invece essere superate. A quel punto si approverebbe una legge "ridicola".

Magari questo meriterebbe una attenta riflessione e una mano sulla coscienza.



Alessia Mosca Deputato PD -

Quote rosa sì, quote rosa no: perché così poche le donne nei CdA? - M. Grazia Brinchi

Le donne italiane presenti nei CdA quotati in Borsa, sono appena il 7% e nella maggior parte dei casi perché figlie di ... o mogli di...

Eppure il valore delle competenze femminili fa ormai parte della letteratura internazionale, per cui non dovrebbe essere motivo di "scandalo" la proposta di una quota rosa (al pari delle democrazie più avanzate in Europa) nei Consigli di Amministrazione, così sempre uguali a se stessi, così prepotenti nella difesa di diritti che ritengono sessualmente inalienabili, così ripetitivi e scontati nei risultati ed anche nei ...fallimenti! Semmai nel ventesimo compleanno della legge 125, dovrebbe fare scandalo il fatto di ricorrere nuovamente ad uno strumento normativo per riequilibrare la presenza di ambedue i generi anche nelle direzioni aziendali. E sconcerta il nient di Confindustria ad una proposta di legge che renderebbe più efficaci e competitivi tanti Consigli di Amministrazione troppo avviluppati su se stessi per vedere quanto di nuovo ed economicamente efficace e produttivo può venire da una sana competizione tra i generi.

Vorrei citare il progetto della Bocconi Ready for Board Women che già nel 2009 metteva in evidenza i mancati guadagni della "non Equality" e quanto risibili possibilità avessero le donne "idonee per profilo, esperienze e competenze" ad entrare nei boards (consigli direttivi) e "svecchiare" di fatto abitudini e tradizioni dure a morire.

Entrare nei Consigli d'Amministrazione, dunque, è difficile, se non impossibile, visti i risultati della proposta di legge sulle quote, quasi quanto – per una donna - entrare a far parte di un riservatissimo club londinese.

In un periodo di forte crisi dei mercati è assurdo non "utilizzare" e portare a sicuri vantaggi l'eccellenza dimostrata nella ricerca ed in campo professionale da un

numero impressionante di donne del nostro Paese. E fa male, male al cuore, l'opposizione della massima organizzazione imprenditoriale italiana, per giunta guidata da una donna, a rendere più femminili i CdA.

È lontano il tempo in cui Marisa Belisario era l'unica componente femminile di talento del CdA dell'IBM. Nuovi tempi incombono, nuove necessità ed una diversa gestione delle risorse intellettuali del Paese impongono una apertura maggiore a ingegni brillanti in grado di agire ruoli di responsabilità a tutti i livelli, nel pubblico come nel privato.

Siamo assolutamente convinte che la democrazia del nostro Paese non sia completamente agita. Questo fenomeno interessa in egual misura il campo economico e quello politico. Ed è sorprendente la mancanza di volontà ad affrontare un problema che inevitabilmente sarà risolto: infatti è sempre più ineluttabile servirsi di qualità, capacità, intelligenze e visioni diverse se si ha come obiettivo principale lo sviluppo efficace del sistema del Paese.

È un colpo terribile al tradizionale mondo maschile, fatto di incontri, appartenenze, club, sempre omogenei e quindi ripetitivi fino alla noia. Ma la visibilità femminile nei CdA, secondo un grande economista europeo, Victor Normann, non può che essere quella ventata di novità per rendere più vario il mercato del lavoro troppo ancorato ad impostazioni organizzative obsolete e improduttive. Tra i protagonisti delle economie emergenti, quelle che, con arrogante supponenza, definiamo ancora "terzo mondo", le donne hanno avuto un ruolo fondamentale, aggredendo finanza, tecnologie, ricerca e politica con caparbietà e capacità: India docet!

Ebbene nella stanza dei bottoni molte cose debbono cambiare a cominciare dai criteri di selezione del Consiglio di Amministrazione che debbono mettere al primo posto i profili migliori scelti con processi trasparenti ed equilibrati in relazione al genere.

Sappiamo che il ruolo di un Consiglio di Amministrazione è quello duplice di indirizzare la mission aziendale ma anche di controllare e tutelare gli interessi degli azionisti e degli Stakeholders. Appunto per questo i criteri di scelta di un CdA debbono obbedire a norme di chiarezza e onestà assoluta.



Il 7% di presenza femminile, citato in apertura ha dato prova di capacità gestionali, di comprovata esperienza lavorativa e di onorabilità.

Non è poco da mettere sulla bilancia ed è su questo che invitiamo la Presidente di Confindustria a riflettere soprattutto alla luce di quanto da lei stessa affermato in occasione del Convegno “Questione femminile, questione Italia”: “la presenza delle donne italiane nel mercato del lavoro (lo ricordiamo, è appena il 46%) non è un problema femminile ma del Paese che spreca risorse preziose e fallisce l’obiettivo di crescita della nostra economia”.

E più donne nei CdA non potrebbero – finalmente – fare la differenza?

DONNE E VIOLENZA

Firmata ad Istanbul la Convenzione per la prevenzione e la lotta alla violenza sulle donne

Il sottosegretario agli Esteri Alfredo Mantica ha firmato a Istanbul, nel corso della riunione dei ministri degli esteri dei 47 paesi membri del Consiglio d'Europa, la Convenzione per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne.

L'Italia, che in seguito dovrà ratificare il testo approvando una legge specifica in Parlamento, ha partecipato attivamente all'elaborazione di questa Convenzione che rappresenta il primo strumento giuridico internazionale vincolante per contrastare la violenza contro le donne. Nel testo sono individuate una serie di misure che gli Stati devono adottare per prevenire la violenza, proteggere le vittime e perseguire gli autori dei reati.



La Convenzione, in particolare, prevede la penalizzazione di una serie di violenze contro le donne, matrimoni forzati, mutilazioni genitali femminili, stalking, violenze fisiche e psicologiche, violenze sessuali. Nella Convenzione è inoltre prevista la creazione di un sistema di monitoraggio ad opera di un gruppo di esperti indipendenti che valuterà l'effettiva applicazione del testo da parte degli Stati. Durante la riunione di Istanbul, che segna il passaggio della presidenza del Comitato

dei ministri del Consiglio d'Europa dalla Turchia all'Ucraina, i rappresentanti degli Stati membri hanno discusso, inoltre, il rapporto "Vivere insieme. Combinare diversità e libertà nell'Europa del 21 secolo, un manuale redatto da 9 personalità europee, tra cui l'italiana Emma Bonino, su come affrontare il tema dell'immigrazione e dell'integrazione. In agenda anche una discussione, con la probabile approvazione di un piano d'azione, **sulla politica di vicinato** del Consiglio d'Europa.(fonte ANSA).

Offese d'onore: presto in Pakistan sarà vietato sfigurare con l'acido le donne.



Il Parlamento pachistano ha approvato una legge contro coloro che sfigurano le donne con l'acido, una pratica usata di solito per punire offese legate all'onore familiare. Il provvedimento, noto come "The Acid Control and Acid Crime Prevention Bill 2010", è passato ieri all'unanimità. In base alla nuova disposizione, l'attacco con acido o di altre sostanze corrosive può essere punito con una pena che va da 14 anni di carcere all'ergastolo, oltre a una pesante ammenda. E' inoltre previsto un risarcimento alla vittima per le cure mediche e la riabilitazione.

La legge, che deve ora passare al vaglio del Senato, copre una grave carenza legislativa. "Spero che contribuisca a ridurre i crimini con l'acido" ha detto la parlamentare e relatrice Marvi Memon, chiedendo che sia data al più presto

attuazione al provvedimento. (fonte ANSA).

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE : FACCIAMO IL PUNTO

**Intervento di Alessandra Servidori –
Consigliera nazionale di Parità -
Abstract**

Occorre un punto di vista sulla sicurezza nuovo e globale, che includa la sicurezza di genere, una specificità questa che necessita di interventi e risposte mirate, Sono stati fatti passi avanti in tal senso ma bisogna insistere.

L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, ma anche ad abbattere i costi sociosanitari delle patologie derivanti da stress lavoro correlato che, nei prossimi venti anni, si valuta costituiranno la seconda voce della spesa sanitaria nazionale. Va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su salute e sicurezza.



Stress da maternità

Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea, in quanto vicina ai lavoratori e alle

imprese, per affrontare concretamente temi così importanti quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'Avviso comune del Ministro Sacconi del 7 marzo scorso per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare.

Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia. Tutte misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, *family friendly* e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera nazionale di parità.

Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u s presso la consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276 /2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale.

Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 in

collaborazione con Lilt Fondazione Marco Biagi e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche elaborato da Adapt in collaborazione con Alessandra Servidori e adottato dalla Commissione Europea.

Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consiglieria con INAIL, CRI, UNAR, FAVO. Abbiamo elaborato come Consiglieria nazionale di parità in occasione dell'iniziativa del 25 Marzo alla Fondazione Biagi con la collaborazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia, Lilt, Komen Italia una raccolta ragionata dei rinnovi contrattuali sia del comparto pubblico che privato che hanno inserito o rinnovato strumenti contrattuali a sostegno delle lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi.

Inoltre è già stato illustrato in occasione del Congresso Sigo la disponibilità ad intervenire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie per prevenire gravi patologie oncologiche che colpiscono l'apparato genitale femminile. Ecco perché un gruppo di lavoro che individuerà possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OOSS, associazioni, Consiglieria per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici.

Una proposta operativa per iniziare : impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie, ambulatori medici.

La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di sicurezza.

Attraverso il DLGS 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il d.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo emergendo con chiarezza alcuni principali

indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto e del relativo inserimento nel documento di valutazione dei rischi dell'organigramma aziendale in tema di sicurezza.

Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere".

L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema. Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione.

L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della "differenza di genere", superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela), non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un'attenzione alla

tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro" è andata perdendosi negli anni, rischiando una sottovalutazione in alcuni casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

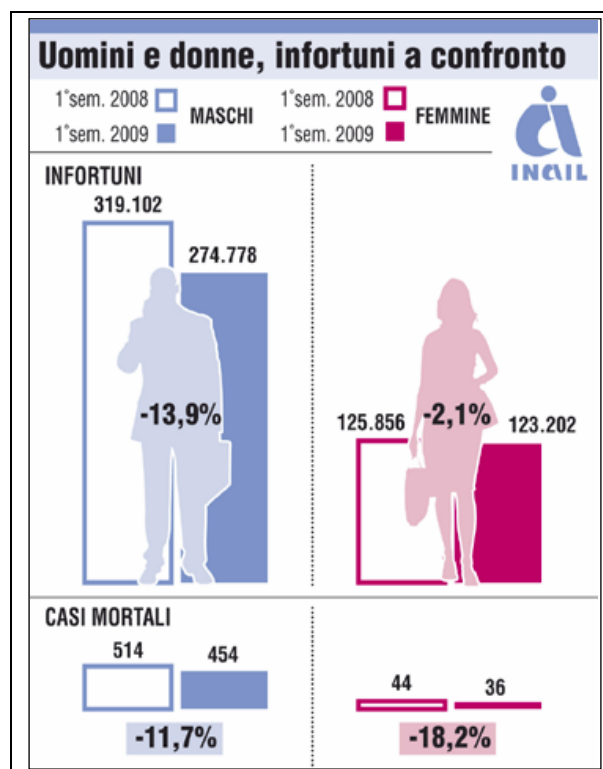
Le conoscenze in nostro possesso ci permettono già di poter attuare una adeguata e puntuale analisi dei rischi in ciascun ambito lavorativo che vada a garantire un significativo livello di protezione psico-fisica delle lavoratrici, per tutto l'arco della loro vita lavorativa, che garantendo la piena tutela, tenda al raggiungimento di uno stato di benessere sul luogo di lavoro. Tra le più frequenti patologie oggi sofferte si registrano: la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti (dolore al gomito); le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari.

Sul piano regolamentare, una risposta significativa e grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il d.lgs.81/2008, nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere. Tale valutazione è mirata a cogliere le fonti di rischio ambientale di lavoro, rumore, agenti chimici, biologici, movimentazioni di carichi, videoterminali, vibrazioni, ma anche la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge e le caratteristiche tipiche delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle diverse popolazioni lavorative, tenendo conto di cinque fondamentali fattori: età, genere, stress lavoro-correlato, provenienza da altri paesi, tipologia contrattuale.

La vera sfida che si è aperta è quella di rendere tutte queste innovazioni di garanzia, reali interventi posti in essere in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna

distinzione, ritardo o, mancanza di valutazione. La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal dlgs 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza, modificato dal decreto legislativo 5 agosto 2009 n 106.

La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.



Banca dati INAIL

La salute e sicurezza in ottica di genere, obiettivo prioritario del Coordinamento Pari Opportunità UIL

La tematica “salute e sicurezza sul lavoro”, esaminata con un’ottica multidisciplinare, costituirà il focus di una riflessione sul ruolo giocato dalla diversità di genere in funzione allo “stare bene” sul proprio posto di lavoro .

È banale, ma **uomini e donne sono diversi**, e non soltanto a livello fisiologico e biologico, ma anche per le modalità con le quali essi affrontano i problemi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro evidenziando inequivocabilmente la diversità di risposte che, in rapporto al genere, vengono date

Il nuovo testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (Dlgs 81/2008) si riferisce espressamente ai *lavoratori* e alle *lavoratrici*, superando il concetto della neutralità e, quindi una modalità marcatamente maschile di fronteggiare la materia. Il risultato è una visione totalmente innovativa della valutazione e gestione dei rischi perché introduce il concetto più ampio di “rischio di genere” ma anche di “benessere organizzativo” all’interno del quale valutare e aggredire una delle maggiori cause di sofferenza e disagio sul lavoro comunemente definito stress da lavoro correlato.

Studi e ricerche recenti hanno evidenziato che dal contesto lavorativo provengono stati di forte sofferenza emotiva, psicologica e fisica. Donne e uomini affrontano però il problema in modo assolutamente diverso. Per l’uomo sono importanti fattori come leadership, competitività, carriera per il soddisfacimento di obiettivi prefissati, Per le donne è il contesto lavorativo, e l’organizzazione dello stesso a giocare un ruolo negativo poiché discriminazioni correlate al sesso, stereotipi, impossibilità

a conciliare vita professionale con la vita familiare (e con essa il cosiddetto lavoro di cura o non retribuito) inducono ad una profonda insoddisfazione e demotivazione che influiscono in modo significativo sulla salute psichica e fisica di queste lavoratrici.

Un esempio di ciò viene fornito dai recenti dati ISTAT e INAIL che riferiscono che a parità di esperienza, competenza e ruolo, le donne godono di una “**retribuzione inferiore**” agli uomini, che ricoprono lo stesso ruolo e con la stessa competenza, pari al 20%.

Le donne ricoprono ruoli in cui hanno minori responsabilità e minore autonomia; le lavoratrici hanno minori possibilità di fare carriera; sono più precarie e sono più facilmente vittime di azioni discriminatorie, di violenza, molestie e mobbing”.

Anche la tipologia del lavoro è determinante per la salute: l’attività lavorativa delle donne è per lo più concentrata nei “servizi”. Il **60% delle professioni di cura sono affidate a donne**. Sono per la maggior parte donne quelle che si occupano di malati, anziani, bambini, di assistenza sanitaria, sociale, scolastica ecc., con un forte coinvolgimento emotivo e i rischi correlati: esaurimento e burn out.

Per non parlare del carico aggiuntivo del doppio lavoro: il **lavoro domestico**.



Su quest'ultimo fronte, l'ISTAT rileva che mentre gli uomini in media dedicano per l'assistenza alla famiglia circa due ore al giorno, le donne ne dedicano cinque e mezza con evidenti problematiche di **conciliazione famiglia-lavoro** che questo implica.

Sono situazioni che debbono essere affrontate con strategie mirate ad esaltare

la diversità di genere all'interno di un contesto organizzativo lavorativo prendendo in considerazione le differenze "strutturali" di uomini e donne, le loro distinte situazioni di base, le diverse necessità e, infine le difformi modalità di affrontare e adattarsi al disagio.

.



**Il numero 4 – 2011 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