



N 9-10 – settembre-ottobre 2012

L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

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

Le Donne UIL alla Ottava Conferenza di Organizzazione. Il saluto di Maria Pia Mannino. . [Vai a](#)

21 SETTEMBRE, GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA PACE: Dall'Europa, l'invito a combattere la violenza domestica - [Vai](#)

VIOLENZA SULLE DONNE: ULTIM'ORA. [Vai a](#)

Quando il welfare aziendale favorisce la piena occupabilità: esempi di buone prassi in Italia. [Stefania Galimberti - Vai a](#)

Alle donne nessuna carriera può esser preclusa - [Vai a](#)

Tavolo Sud "Impresa e lavoro": Il Governo incontra Confindustria, CGIL, CISL, UIL. [Vai a](#)

GIOVANI E OCCUPAZIONE: Le confessioni di un precario. [Vai a](#)

Maternità e paternità. Gli interventi previsti dalla "Riforma del mercato del lavoro" - NOTA DEL PATRONATO ITAL UIL. [Vai a](#)

Maternità e tutele: linee di indirizzo all'applicazione del D.Lgs 151/01. [Vai a](#)

Riforma del Mercato del lavoro e Congedi di paternità: la montagna ha partorito un topolino. [Vai a](#)

Sostegni alla genitorialità: partita a luglio la campagna per ridurre i prezzi dei prodotti per la prima infanzia. [Vai a](#)

Pari opportunità per tutti: corte di cassazione e famiglia. [Vai a](#)

Le Donne UIL alla Ottava Conferenza di Organizzazione

Di Maria Pia Mannino – Responsabile Nazionale Coordinamento Pari Opportunità – Politiche di Genere

Carissime delegate e iscritte UIL, la crisi economica mondiale, la crescente disoccupazione, la rappresentanza di genere, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, sono i temi delle donne della UIL. E sono i cardini della politica di genere della UIL.

Coerentemente con le linee espresse nell'ultima Assemblea Generale delle Donne UIL, il Coordinamento Pari Opportunità intende riproporre, alla Conferenza di Organizzazione, la politica del Gender New Deal, quale risposta alla richiesta pressante delle donne di essere la voce nuova del sindacato, quella pronta alle sperimentazioni di nuove forme di tutela, mettendo in atto modelli innovativi di sviluppo sociopolitico.

Le donne della UIL, presenti in tutti i luoghi di lavoro e, in alcune federazioni di categoria, in percentuale sensibilmente superiore a quella maschile, ci chiedono una sempre più incisiva partecipazione alle politiche dei territori e sono convinta che la Conferenza saprà dare risposte concrete alle istanze della rappresentanza femminile, in termini di partecipazione attiva al "Bene Comune". Le donne nella UIL ci sono e sono consapevoli di poter fare molto per lo sviluppo del Paese.

Come madri, figlie e compagne di vita, siamo fortemente preoccupate per il crescente disagio dei nostri giovani e del futuro che li attende. Su questi temi la Conferenza è chiamata a discutere e mi auguro, come tutti, che dai lavori possano scaturire risposte concrete e coerenti con la politica sindacale che da sempre la UIL privilegia.

Tra le proposte abbiamo individuato alcuni interventi che potrebbero essere indicativi per una maggiore occupabilità giovanile, ponendo naturalmente al primo posto l'incremento ineludibile della rappresentanza femminile a tutti i livelli, a cominciare dai vertici sindacali, e continuando con la politica e i consigli di amministrazione delle società pubbliche quotate in borsa.

L'incremento della rappresentanza di genere porterebbe risultati concreti in termini di:

aumento dell'occupazione femminile giovanile, stabilità occupazionale garantita da interventi forti a favore della detassazione del lavoro femminile e incentivi alle imprese che investono sul "capitale Donna",

Buon lavoro dunque alle delegate presenti alla Conferenza e a tutte le donne che ai diversi livelli fanno grande la nostra Confederazione.



Quando il welfare aziendale favorisce la piena occupabilità esempi di buone prassi in Italia di Stefania Galimberti

Ogni anno il Great Place To Work Institute seleziona anche per il nostro Paese le 25 migliori aziende in cui lavorare.

Vediamo i dettagli:

Per quest'anno in cima alla lista si trova il gigante svedese dei brik del latte e dei succhi di frutta, Tetra Pak, che in Italia dà lavoro a circa mille persone. Oltre agli orari di lavoro flessibili, nella sede modenese i dipendenti possono usufruire di sauna, palestra, un servizio di lavanderia e di riparazione degli impianti domestici, un bus navetta urbano, una copertura sanitaria integrativa per il rimborso delle spese mediche, contributi per l'acquisto di pc e per l'alfabetizzazione digitale di tutta la famiglia. Un gradino sotto Tetra Pak, si è posizionata la Cisco Italia, azienda californiana specializzata negli apparati hardware per le

reti aziendali. Quattrocentonovanta dipendenti in Italia e cinque sedi tra Vimercate, Monza, Roma, Torino e Padova.

In questa azienda il welfare aziendale poggia sul concetto di flessibilità, dicono. Sono state messe in campo politiche e strumenti affinché si possa conciliare il lavoro con le esigenze personali. A dirlo è l'amministratore delegato David Bevilacqua. Questa azienda ha la rete, la condivisione, l'accesso e la collaborazione da qualsiasi luogo e da qualsiasi strumento in modo da trarne tutte le possibilità e le opportunità. Grande novità per la quale noi donne ci battiamo è il concetto ripreso da questa azienda. Alla Cisco, la presenza fisica in ufficio e il luogo di lavoro non sono importanti. E non esiste neanche un registro delle presenze. La loro cultura aziendale, si basa sui concetti di collaborazione e sulla misurazione dei dipendenti in base a obiettivi personali. Cioè i dipendenti Cisco non devono registrare l'entrata o l'uscita dall'ufficio.

È quello che viene chiamato "flexible work": cioè la possibilità di lavoro da remoto. Significa che la postazione presente in ufficio viene replicata nell'abitazione del dipendente, rendendo assolutamente trasparente per il chiamante il luogo fisico da cui si risponde ad una telefonata, da cui si fa una conference call, o una chiamata attraverso una postazione video. Il tutto ad esempio per evitare il traffico nelle ore di punta ma soprattutto di lavorare gestendo i propri tempi durante la giornata, in particolare per coloro che hanno necessità di conciliare la vita familiare con gli impegni professionali.

Mi sembra una buona prassi che possiamo replicare. Fin qui la flessibilità. Poi arrivano i benefit. Oltre alle agevolazioni economiche, come l'assicurazione per chi viaggia e le convenzioni con palestre e asili nido, c'è anche un servizio sanitario personalizzato, chiamato Employee assistance program (programma di assistenza per il dipendente)

che consiste in un sistema innovativo di prevenzione sanitaria in collaborazione con l'Ospedale di Niguarda per i dipendenti. Si tratta di un servizio, basato su tecnologia di

telepresenza, che consente ai lavoratori di sottoporsi a visite di prevenzione senza lasciare l'ufficio, avvalendosi di una postazione in azienda collegata con l'Ospedale. E la ricaduta sulla produttività di un sistema che punta sul benessere di tutti i lavoratori. Visto che il Presidente del Consiglio Monti e tutta la politica guardano alla produttività per la crescita del Paese. Lavoratori tranquilli e sereni è risaputo aumentano la produttività facendo crescere l'utile aziendale abbattendo anche le assenze per morbilità e i dati Cisco ce lo confermano.

Altra azienda: la multinazionale americana Sas, al 12esimo posto in classifica Best Place to Work. Nella struttura di Milano, a maggio 2011 è stato inaugurato l'asilo nido aziendale: 400 metri quadri aperti ai figli dei dipendenti e a trenta bambini del quartiere, per un totale di circa cinquanta posti. E gli orari di entrata e uscita sono flessibili, adattabili alle esigenze dei genitori che lavorano. Un servizio di non poco conto, se si considera che le donne all'interno della Sas rappresentano il 43% del personale e il 50% del board (6 su 12). E se non si riescono a conciliare gli orari d'ufficio con gli impegni familiari, oltre alla flessibilità oraria e al telelavoro, l'azienda mette anche a disposizione il "servizio maggiordomo", una persona che paga le bollette, porta i panni in lavanderia, ma che può anche prenotare i posti a teatro e per i concerti o pagare l'abbonamento tv e le multe dell'auto.



Un punto forte dell'azienda è la flessibilità nei contratti di lavoro. Nella Sas ha all'attivo 27 orari di lavoro diverso per una massima conciliazione tra vita professionale e privata. Tra i dipendenti, il 10% ha un contratto part-time. E alle donne che rientrano dalla



maternità viene concesso un orario ridotto per i sei mesi successivi. Ultima novità del welfare aziendale della Sas è il sistema di flexible benefits. Perché qui, sarà la contaminazione americana, anche la retribuzione diventa flessibile. Come funziona? Parte dello stipendio (variabile) può essere integrato con servizi offerti al dipendente, che normalmente verrebbero comprati all'esterno e che invece in questo modo vengono offerti attraverso l'azienda e quindi detassati. Con questa tecnica, il costo del lavoro per l'azienda diminuisce e il potere d'acquisto del dipendente aumenta (perché la parte accessoria dello stipendio non è soggetta alle tasse). Alla Sas, tutto questo si fa online: ogni dipendente può accedere a un'area riservata del portale aziendale per confezionare la componente del proprio pacchetto retributivo variabile, scegliendo i benefit di interesse nell'area dell'istruzione per i familiari, dei finanziamenti o dei servizi come i viaggi, gli abbonamenti per spettacoli, le baby sitter ecc.

Ma anche tra chi è rimasto fuori dalla classifica dei Best Place to Work, i servizi "family friendly" ispirati alla flessibilità non mancano. In Veneto, la Regione ha erogato un contributo di 850 mila euro a 42 imprese, cooperative, aziende sanitarie ed enti pubblici che si sono dimostrati creativi nella gestione del welfare d'azienda. Di questi, 740 mila euro sono spartiti tra 28 aziende che hanno promosso la flessibilità di orario e contratti di lavoro part-time. Gli altri 110 mila euro sono stati invece distribuiti tra 14 aziende che si sono distinte per aver agevolato il rientro a lavoro delle donne dopo la maternità.

Tra queste, c'è la Baxi, azienda di Bassano del Grappa, Vicenza, che progetta, produce e distribuisce caldaie e climatizzatori. Tra i dipendenti, 760 in tutto, ci sono 240 donne e 100 immigrati. L'azienda ha delle esigenze specifiche: la linea di produzione è a orario differenziato. Una linea di montaggio e assemblaggio senza turni, ma con un'entrata alle 8, una pausa di mezzora e la chiusura alle 16,30. Non tutti, però, possono accedervi. Ci sono delle priorità: prima vengono i lavoratori con figli da 0 a 3 anni, poi quelli che hanno figli che frequentano scuola materna ed elementare e infine chi ha familiari con problemi di salute o chi ha bisogno di permessi studio. A comporre questa catena di montaggio "family friendly" ci sono 25 lavoratori. In prevalenza madri, ma ci sono anche molti padri. E al rientro dalla maternità, fino ai tre anni di vita del bambino si può

richiedere un orario di lavoro ridotto. Ma niente part-time. Il contratto part-time per l'azienda è troppo rigido: l'alternativa è che ai lavoratori danno la possibilità di orari di lavoro ridotti che però si adattano anche alle esigenze di produzione dell'azienda.

E per chi avesse problemi familiari, di tossicodipendenza e alcolismo, è stata creata anche la figura del "delegato sociale". Che ha il compito di mediare con le strutture del territorio per offrire supporto ai lavoratori.

Passiamo ai benefit. Come i buoni scolastici: ogni anno Baxi offre ai figli dei propri dipendenti dei buoni sconto per l'acquisto dei libri scolastici e universitari. E gli effetti sul clima aziendale sono positivi.



Dalla provincia di Vicenza a quella di Venezia, tra i capannoni di Automazione Veneta, azienda che realizza porte scorrevoli e girevoli per banche e uffici. Nella sede lavorano una settantina di dipendenti. Quasi tutti uomini. Ecco perché i servizi "family friendly" qui sono dedicati soprattutto ai padri, con permessi e orari elastici per accompagnare i bambini a scuola o per assistere parenti anziani. L'azienda ha anche stipulato convenzioni con servizi di baby sitting, lavanderia, centri estivi ricreativi e ludoteche. Senza dimenticare i corsi sulla conciliazione tra vita lavorativa e famiglia e sulla educazione paterna.

C'è chi crea e gestisce benefit e servizi tra le mura della propria azienda. Chi invece si rivolge a ditte esterne specializzate per la progettazione di pacchetti di welfare creati ad hoc. Come la Eudaimon, società nata a Vercelli dieci anni fa. In un periodo di crisi come quello odierno, in cui non è raro che lo Stato latiti nel garantire servizi di pubblica

utilità si creano questo tipo di società che si fanno promotrici del cosiddetto “secondo welfare”. E le aziende sono sempre più sensibili alle politiche di welfare e inclini alla adozione di programmi di conciliazione vita-lavoro.

Nel 2009 è nato il network di aziende lep (Imprese e persone), una rete di 18 imprese italiane (tra cui Edison, Wind, Sea ecc.), che hanno a cuore il benessere dei propri collaboratori e promuovono sistemi innovativi di welfare in azienda.

Ma come funziona la progettazione di un piano di welfare per una impresa? Ogni piano nasce dall'incontro tra aziende e consulenti del benessere che valutano gli obiettivi aziendali, le caratteristiche dell'impresa e le esigenze dei lavoratori, in modo da procedere insieme alla stesura di un programma di welfare efficace e personalizzato. Tra i servizi più richiesti, ci sono quelli che riguardano la cura della famiglia: come il baby sitting, i campus estivi, il supporto allo studio, i corsi di genitorialità e il servizio di help desk per gli anziani. Inoltre quelli relativi alla salute, dalle visite mediche alle palestre e soprattutto alla gestione del tempo, con il disbrigo di pratiche e piccole commissioni.

“Welfare in rosa” destinato soprattutto alle donne

Con corsi di formazione e reinserimento al rientro della maternità, sportelli di supporto psicologico, parcheggi dedicati, flessibilità, telelavoro e tutto ciò che può agevolare dopo una pausa dai ritmi lavorativi. Il risultato ha grande valore: aiuta a risolvere esigenze e bisogni di conciliazione vita-lavoro, e l'azienda rafforza in questo modo anche la propria immagine sul mercato. Della serie minimo sforzo e il massimo rendimento.

Mi sembra importante aggiornamento. (SGALI)

Alle donne nessuna carriera può esser preclusa



WOMEN IN DIPLOMACY
BUILDING A NETWORK FOR A BETTER WORLD

Pubblichiamo uno stralcio del contributo del Segretario di Stato americano Hillary Clinton inviato alla Conferenza Internazionale «Women in Diplomacy», promossa a Roma dal ministro degli Esteri Giulio Terzi di Sant'Agata e dal sottosegretario agli Esteri Marta Dassù,

“Al Ministro Giulio Terzi e alla Conferenza di Roma

Mi fa piacere constatare che il «Women in Public Service Project» — l'iniziativa che ho presentato a Washington nei mesi scorsi — sia stato accolto con così grande entusiasmo. E mi auguro che in tutto il mondo venga premiato l'impegno che stiamo compiendo per **rafforzare il ruolo e la leadership delle donne nella Pubblica Amministrazione**. Sono lieta di inviare il mio saluto a tutti i partecipanti della prima conferenza internazionale «Women in Diplomacy» e desidero congratularmi con il Ministero degli Affari Esteri italiano per aver assunto un ruolo di leadership a sostegno di questa importante iniziativa.

È un **obiettivo del tutto strategico**. Il mondo si trova oggi a dover affrontare in politica estera problemi molto difficili, sfide cruciali. E mai come oggi, c'è assoluto bisogno — per risolvere questioni così complesse — di **donne diplomatiche innovative e ricche di talento in posizioni chiave**.

Eppure, ancora oggi molto meno della metà delle posizioni di vertice sono occupate da donne. La conseguenza è rischiosa: rischiamo che vada perduto un immenso patrimonio di competenze e saggezza. È quindi **necessario che un maggior numero di donne rivesta ruoli di responsabilità nei ministeri degli Affari Esteri così come nelle aule parlamentari**.

Non solo perché questa è la cosa «giusta» da fare. Piuttosto, perché questa è la cosa più «intelligente»: la strada migliore da percorrere. **Non sto parlando di una questione di equità** pura e semplice. Sto parlando di far crescere un gruppo di persone ricche di talento e totalmente in grado di affrontare e gestire le sfide e i problemi più delicati e complessi che abbiamo di fronte. È una scelta intelligente, «smart».

Siamo tutti chiamati ad impegnarci per portare a termine un compito del genere: ad ogni livello. **La costruzione delle carriere, infatti, parte dai livelli meno elevati.** È lì che dobbiamo **individuare personalità ricche di talento** che non hanno ancora avuto l'opportunità di emergere come leader. Sono le donne che vanno identificate e aiutate a **sviluppare queste loro doti strategiche.**



Il Segretario di Stato USA Hillary Clinton

“Permettetemi di raccontarvi un piccolo aneddoto. Non ero mai stata eletta a una carica pubblica. Non ero certa fosse la scelta migliore. Un giorno mi svegliavo e mi dicevo che non l'avrei fatto. Il giorno successivo mi svegliavo e pensavo: «Mi hanno chiamato varie persone per incoraggiarmi a farlo, forse dovrei ripensarci». Queste **montagne russe emotive** sono continuate finché non ho avuto un segnale. Un giorno ero nella palestra di un liceo di New York ad un evento in cui si promuoveva un documentario sulle donne nello sport. Ero seduta sotto il cartellone che reclamizzava l'incontro e che ne riportava il titolo: **«Osa competere».**

Quando mi sono alzata per parlare, mi è stata presentata la leader della squadra di basket della scuola, una ragazza incredibilmente dinamica e alta, che stringendomi la mano, mi ha sussurrato:

«Osi competere Signora Clinton, osi competere».

E fu così che decisi di accettare la competizione ed è stata una delle decisioni migliori della mia vita”.

Più donne anche tra le **“feluche”** è auspicabile: **loro sanno osare**

Gli Stati Uniti stanno organizzando un seminario estivo a cui parteciperanno decine di donne, soprattutto dal Nord Africa», «a loro verrà offerto un periodo di formazione negli States».

Il sottosegretario agli Esteri, Marta Dassù, già consigliere di D'Alema e numero uno dell'Aspen Institute, con la Conferenza «Women in Diplomacy» ha voluto sottoscrivere il progetto di Hillary Clinton The Women in the Public Service project per rafforzare la leadership femminile ed a riguardo che ha dichiarato la volontà della Farnesina a fare da ponte con l'Europa. La prima tappa sul fronte italiano sarà la creazione di una comunità virtuale di donne che si confronteranno su proposte e posizioni politiche, esperienze e aspirazioni a una “vita internazionale”.

Maternità e tutele: linee di indirizzo all'applicazione del D.Lgs 151/01

Publicato sul sito del **ministero del Lavoro** l'opuscolo informativo **“Tutela della salute delle lavoratrici madri – Linee di indirizzo per l'applicazione del D.Lgs. n. 151/2001, artt. 7, 8, 11 e 12”.**



Il documento, curato dalla Direzione regionale del Lavoro per il Veneto, fornisce utili indicazioni sia in merito alla tutela della salute della lavoratrice madre sia di quella del nascituro. Una guida utile guida per il datore di lavoro che deve adempiere agli obblighi di

tutela nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza e allo stesso tempo un valido mezzo di informazione per le lavoratrici che devono conoscere i propri diritti.

Il documento evidenzia quanto recentemente stabilito dall'art. 15 del DL 5/2012 convertito in L. 35/2012, **“Misure di semplificazione in relazione all'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza”** ed è completato da utili appendici che supportano la valutazione dei rischi e la formulazione della segnalazione del datore di lavoro alle DTL.

Il documento introduce l'argomento con un excursus sui riferimenti normativi citando il **“Testo unico delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità”** approvato con D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 di cui riporta per esteso gli articoli fondamentali: Art. 7. Lavori vietati; Art. 8. Esposizione a radiazioni ionizzanti; Art. 11. Valutazione dei rischi, Art. 17. Estensione del divieto e in ultimo cita l'Art. 15 del D.L. 5/2012.

Entra quindi nel dettaglio della trattazione della valutazione dei rischi dando semplici e utili indicazioni su quali siano gli obblighi in capo al datore di lavoro che sono così sintetizzati. “In sintesi il **datore di lavoro** deve:

1) in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento;

2) integrare il documento di valutazione del rischio con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:

- modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
- spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
- richiesta alla DTL di interdizione anticipata dal lavoro;

3) informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza. Anche nel caso di

aziende con meno di 10 dipendenti, è opportuno che resti in azienda una traccia scritta sia della valutazione del rischio che dell'informazione alle lavoratrici, secondo i semplici schemi riportati in allegato/appendice.

D'altra parte la lavoratrice correttamente informata, consapevole cioè dei propri diritti e dei rischi per la sua salute e di quella del bambino, deve informare tempestivamente del proprio stato di gravidanza il datore di lavoro. La lavoratrice può, in qualsiasi momento, rivolgersi alle DTL per aver informazioni.”

Per supportare il datore di lavoro nella valutazione della compatibilità di ogni postazione di lavoro nella quale viene o potrebbe essere impiegata una lavoratrice, con lo stato di gravidanza o con il puerperio (sette mesi dopo il parto) si fornisce una **“Griglia di rilevazione dei rischi per lavoratrici gestanti e puerpere”** che presenta in forma di semplici domande un ampio ma non esaustivo elenco di situazioni lavorative che costituisce un esempio di come procedere nella specifica realtà produttiva.

Le domande comprese nell'elenco indagano le condizioni relative alla postura, all'uso di scale e montanti, al rischio biologico, chimico, fisico e altri.

Nel caso in cui chi opera la valutazione dia anche una sola risposta affermativa alle domande presenti in elenco questo vuol dire che la situazione è **incompatibile con la gravidanza**.

Qualora non sia possibile eliminare i rischi rilevati il datore di lavoro deve pertanto attivare autonomamente la procedura con la Direzione Territoriale del Lavoro per l'astensione anticipata dal lavoro dell'interessata.

Le linee guida oltre a illustrare la procedura forniscono in appendice apposita modulistica.

(stg)

Tavolo Sud “Impresa e lavoro”: Il Governo incontra Confindustria, CGIL, CISL, UIL

Rispetto alle azioni sull'occupazione proposte dal Governo, la UIL,

rappresentata dal Segretario Confederale Guglielmo Loy, ne ha condivise alcune (credito di imposta occupazione, contratti di sviluppo, aree di crisi, cassa in deroga), chiedendo invece ulteriori approfondimenti sul sistema degli incentivi alle imprese manifatturiere e sulle nuove iniziative sul versante sociale.

Pubblichiamo il verbale dell'incontro

La riunione ha avuto ad oggetto l'esame e la discussione della nota tecnica preliminare, che il Governo ha predisposto in risposta al documento presentato dalle parti il 17 luglio 2012, concernente lo stato di avanzamento degli interventi con effetti diretti su impresa e lavoro in corso di attuazione e l'ipotesi di nuovi interventi da finanziare con l'ultima riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali cofinanziati dai fondi strutturali nelle Regioni Convergenza, nonché del Programma Nazionale Reti e Mobilità, prevista entro il mese di ottobre.

Viene precisato in apertura di riunione che il Governo ha in corso un'interlocuzione sia politica che tecnica con le Regioni del Mezzogiorno – in particolare della Convergenza – finalizzata a definire gli importi e gli interventi da riprogrammare e gli strumenti e progetti finanziabili con le risorse derivanti dalla riduzione del cofinanziamento nazionale, fermo restando che non più di un terzo delle risorse riprogrammate può essere destinato agli interventi già in essere nei rispettivi Programmi Operativi.

E' stato anche sottolineato come il Tavolo Sud e il panorama degli interventi proposti e in attuazione debbano essere considerati quale segnale forte di reindirizzo e valorizzazione delle risorse europee ancora disponibili, ricordando al contempo che si tratta di interventi mirati, aggiuntivi e circoscritti – anche territorialmente – e quindi da non considerare quali uniche ed esauritive risposte alla grave situazione dell'occupazione e del sistema produttivo.

Si conviene che la collaborazione con le parti sociali anche a sostegno degli interventi ipotizzati

contribuisce alla loro efficace attuazione. Le parti sociali nei

loro interventi hanno espresso apprezzamento ed interesse per le informazioni puntuali ricevute sugli strumenti in corso di attuazione (Smart Cities e Progetti di Innovazione sociale; Internazionalizzazione con nuova ICE; Distretti tecnologici e Laboratori pubblico privati; Cluster tecnologici nazionali; Credito di imposta occupazione; Imprenditoria giovanile; Contratti di sviluppo; Bandi pre-commerciali; Fondo di Garanzia; Azioni per promuovere l'apprendistato; Azioni per i Neet) che consentono di disporre di un quadro esauriente delle risorse messe a disposizione dei vari strumenti e della relativa tempistica di attuazione, nonché sulle proposte di nuovi strumenti avanzate, proponendo alla riflessione diversi spunti.

In particolare, e' stata sostenuta l'ipotesi di intervenire nelle aree a più elevata criticità economica e sociale, quali individuate dal processo di selezione delle Zone Franche Urbane, con **agevolazioni fiscali in de minimis per micro e piccole aziende.**

Il **credito di imposta per l'occupazione** è ritenuto da tutti uno strumento in grado di coniugare efficacemente le esigenze di incremento occupazionale di target deboli e di sostegno alle imprese. Si concorda sulla opportunità di prevederne il rifinanziamento sulla base delle prime risultanze della risposta del sistema produttivo agli avvisi regionali.



Apprezzamento e' stato espresso nei confronti delle iniziative rivolte a rafforzare l'**istruzione tecnica e professionale.** L'**apprendistato** deve essere sostenuto ulteriormente e utilizzato su larga scala, anche al di là del



progetto già inserito nel Piano Azione Coesione, poiché è il canale privilegiato di ingresso al lavoro. Si è convenuto quindi sulla necessità di assicurare un monitoraggio costante degli interventi per poterne valutare gli effetti.

Il tema dei giovani né allo studio né al lavoro (i cosiddetti NEET) è di rilevante importanza e richiede risposte ampie e articolate; più in generale, vengono evidenziate preoccupazioni circa l'uso dei **tirocini** perché potrebbero mascherare situazioni di lavoro non retribuito o viceversa tradursi in mero assistenzialismo. È stato quindi sottolineato come essenziale l'accompagnamento costante alle esperienze di tirocinio, proprio per prevenirne possibili abusi e assicurarne invece l'utilità, specie in quelle aree dove gli sbocchi professionali sono carenti o molto limitati.

Da alcune parti sono state osservazioni sulle misure (e relative modalità di attuazione) rivolte alle persone con elevato disagio sociale individuate dal documento (**social card**), evidenziandosi la necessità di approfondire il punto anche in relazione alla opportunità di valutarne l'integrazione con gli interventi rivolti ai servizi alla persona.

Sull'ipotesi di destinare risorse aggiuntive **alla CIG in deroga**, è stata condivisa l'esigenza di rendere effettivo l'aggancio della politica passiva con misure di politica attiva innovative e di qualità, incentrate sulla formazione in azienda, superando i limiti e le criticità che si sono manifestate in diversi casi nell'esperienza derivante dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009.

Per quanto riguarda gli interventi per le **aree di crisi industriale vitali**, si è condiviso l'approccio metodologico proposto nel documento e quindi la necessità di approfondire e sviluppare il tema. È stata anche espressa una condivisione di massima in merito alle misure rivolte alla promozione delle start-up nonché all'estensione a Sardegna e Basilicata dei Contratti di sviluppo finanziabili con le risorse liberate della programmazione 2000-2006, da orientare in funzione anti crisi.

Infine è stata avanzata l'ipotesi di valutare l'opportunità di finanziare uno strumento rivolto a sostenere gli investimenti in macchinari delle imprese meridionali, in considerazione del consistente e diffuso calo registrato negli ultimi anni, prospettando la possibilità di utilizzare come strumento la Legge 1329/1965 (Legge Sabatini).

Sulla base degli esiti del confronto con tutto il partenariato economico e sociale (Forum del Partenariato) e delle istruttorie avviate con le amministrazioni titolari dei programmi, sarà convocato un nuovo incontro entro la fine del mese di settembre, in previsione del quale, sarà inviato un aggiornamento dello stato di attuazione complessivo del Piano di Azione Coesione.

GIOVANI E OCCUPAZIONE

Le confessioni di un precario

Mi chiamo Willy e sono un precario.

I dati sull'occupazione sono sempre più allarmanti, la crescita sembra, sempre più tarda ad arrivare, intorno a noi le attività produttive, (dai piccoli negozi sotto casa alle grandi aziende) chiudono, e chi ne fa le spese sono in maggior parte i giovani, un'intera generazione (in parte) sembra essere spazzata via. Ai soliti ignoti chiedono di fare sacrifici, ed in silenzio si fanno, non un lamento, Rassegnazione .

La gente non ha più la forza di reagire accetta rassegnata ad una società disgregata che viaggia a due velocità.

Da una parte gli ingenui, i fessi, (scusatemi il termine) quella generazione che, tra mille sacrifici e speranze loro e soprattutto dei loro genitori, che per far conseguire quel pezzo di carta chiamata laurea o semplicemente far vivere decorosamente i propri figli nel rispetto dei principi delle leggi della REPUBBLICA ITALIANA, troppi bocconi amari hanno dovuto masticare.

Una generazione che ha vissuto e vive di precariato durante o dopo gli studi. Temporaneamente si accontentava- di lavorare in call center o in un negozio in nero, ed intanto inviava un curriculum vitae con la speranza del "le faremo sapere" o si imbatteva in file stratosferiche per le prove di questo o quell'altro concorso, ma con la sfortuna che "hai ottenuto un buon punteggio, ma avanti a te c'è sempre questo o quell'altra persona" , ed i genitori a pregare o ad incrociare le dita.

Una generazione di "forzati bamboccioni", che o vive con i genitori (se si vive nella stessa città) oppure affitta una stanza singola o doppia (a modico prezzo di 450e o con il vecchio conio 900 mila lire) con stipendi da precari che se tutto va bene arrivano a 1000e .



Un sistema del genere, senza essere economista, mi porta a chiedermi come fa a crescere? Se un ragazzo, solo per la casa arriva a 700 e, come fa a spendere e quindi a far girare l'economia? (una banca ad un precario darà mai un mutuo?). Una generazione che anche involontariamente nella sua instabilità cronica è costretta a volte a farsi aiutare dai genitori, spesso come i dati ci confermano involontariamente rimanda a tentare di entrare nel mondo del lavoro (in uno stato di pessimismo cronico).

E' una generazione che sfogliando i giornali o accendendo la TV vede un'altra Italia, quella della "Grande Presa per il C.", un'Italia che in prima pagina mette le storie di starlette che per una serata solo per andare a fare le ospitate prendono migliaia di euro, (quando mediamente un operaio prende mille e al mese) di gente che se ne infischia della legge, e le usa solo per i propri fini. un'Italia che per tenersi caro questo o quest'altro VIP li paga a fior di quattrini, (e molta gente che fa estremi sacrifici per pagare quelle 200 e di canone RAI e stare in regola con lo Stato), continuiamo a sfogliare i giornali e leggiamo dei Nostri Politici, che dovrebbero rappresentarci, dovrebbero essere i Nostri dipendenti, in un periodo di estrema crisi, dove ci chiedono rigore e sacrifici, si permettono di "sbagliare un rigore" quello della morale, tra sprechi, feste, presi da soldi pubblici (quindi Nostri, arrivati dall'IMU, IRPEF, ACCISE, aumento dei Biglietti dell'autobus, le varie bollette e altre migliaia di tasse) a chi non entra nella categoria "VIP" non viene fatto nessuno sconto anzi, si gioca sull'immagine di giovani bellocci e bellocce emergenti che invadono i media senza dare nessuna scianca ai coetanei che faticosamente tentano di raggiungere la piena emancipazione in questa società, persone che investite da un mandato pubblico, leggifera e che però si sottrae a tali leggi.



Una generazione che sfogliando i giornali per cercare annunci di lavoro o concorsi, si ritrova gli scandali di Parentopoli, dove i furbi, entrano in un posto di lavoro, e che se scoperti non vengono licenziati.

Si tenta di lottare tra manifestazioni scioperi ed altro , si fanno referendum popolari e poi sfogliando i giornali si legge che con leggi o leggine vengono annullati o modificati, A quel punto prendi il giornale e lo butti, senza più aver voglia di lottare.

E' questa la nuova sfida del sindacato, ridare fiducia e voglia di lottare ai Giovani, non più Rassegnazione.

Maternità e paternità. Gli interventi previsti dalla "Riforma del mercato del lavoro" - NOTA DEL PATRONATO ITAL UIL

La legge n. 92/2012 (art. 4 commi 16-26) in materia di "Riforma del mercato del lavoro", entrata in vigore il 18.7.12, introduce alcune novità a sostegno della tutela della maternità e della paternità e volte a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, riguardo la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza o da uno dei genitori in determinati casi.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è intervenuto con circolare esplicativa n. 18 del 18.7.12, a fornire le prime indicazioni al personale ispettivo, ricordando che in merito alle dimissioni e alle previste procedure di convalida, tale meccanismo trova applicazione per le dimissioni presentate a partire dalla data

di entrata in vigore della legge (18 luglio 2012).

La risoluzione consensuale del rapporto e le dimissioni

Strumenti efficaci sono stati richiesti più volte e da più parti per contrastare questa pratica illegale delle “dimissioni in bianco”, utilizzata prevalentemente per licenziare lavoratrici in gravidanza (ma non solo) e che consiste in una lettera di dimissioni senza data che il datore di lavoro fa firmare alla lavoratrice o al lavoratore al momento dell’assunzione.

Malcostume che coinvolge non pochi datori di lavoro e che interessa circa 2 milioni di lavoratrici e lavoratori, ma soprattutto donne in età fertile, che vedono così compromesso e limitato l’accesso al mondo del lavoro.

Disposizioni precise circa le modalità di compilazione delle dimissioni erano contenute nella legge n. 188/07 varata dal Governo Prodi e successivamente abrogata dal Governo Berlusconi con legge n. 133/08.

Esaminiamo ora le nuove disposizioni tenuto conto delle dichiarazioni del Governo più volte ribadite dal Ministro del lavoro riguardo “l’impegno a contrastare attivamente questo malcostume”.

L’art. 4, comma 16 della legge 92 nel sostituire il comma 4 dell’art. 55 del D.Lgs. n. 151/01 “Tutela della maternità e paternità”, modifica la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e da uno dei genitori nel



c.d. “periodo protetto”, prevedendo che a detta convalida è sospensivamente condizionata l’efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro ed estendendo tale regime anche all’ipotesi di **risoluzione consensuale del rapporto**, fino ad oggi non prevista.

Viene inoltre esteso da uno a tre anni di vita del bambino e da uno ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento il periodo entro il quale **la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni** presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore (in alcuni casi previsti dal D.Lgs. n. 151/01), devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro territorialmente competente.

La convalida è altresì estesa, in caso di adozione internazionale, da uno ai primi tre anni dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore, ovvero della comunicazione dell’invito a recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento.

L’obbligo della convalida delle dimissioni era già previsto fino al primo anno di vita del bambino, periodo entro il quale continua tuttora a vigere il divieto di licenziamento.

Al di fuori delle ipotesi sopra indicate, che riguardano particolari tutele per la lavoratrice durante la gravidanza e per i genitori in occasione della nascita o adozione del bambino, è previsto che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto siano “sospensivamente condizionate” ad una convalida delle stesse effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l’impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali o, in alternativa, alla sottoscrizione di apposita dichiarazione, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore è già tenuto ad inviare al Centro per l’impiego (art. 21 legge 264/49). *La norma rinvia ad un decreto ministeriale “l’individuazione di ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e l’autenticità della manifestazione di volontà della persona, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie”.*

Considerata l’importanza e la complessità della questione ci riserviamo successive considerazioni.

Misure di sostegno alla genitorialità in via sperimentale

La legge (art. 4 commi 24-26) prevede due misure sperimentali, per gli anni 2013-2015, “al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo **una cultura di maggiore**

condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", obiettivo che sancisce principi importanti che ci auguriamo vengano applicati.

La prima misura consiste **nell'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno**, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, con il riconoscimento di un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. La legge parla di indennità non precisando però a carico di chi sia.

Sempre entro il medesimo periodo, il padre **può astenersi per ulteriori due giorni**, anche continuativi, *previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima*, percependo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, a carico dell'Inps, come indicato espressamente dalla legge.

Il padre deve dare preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni.

Agli oneri derivanti da tali interventi, si provvederà con l'utilizzo parziale delle risorse di cui fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (comma 27, art. 24, L. 214/11).

Da una prima lettura della legge sorgono alcune osservazioni. Considerato che il periodo di astensione obbligatoria della madre dopo il parto, che è generalmente di 3 mesi, può in alcuni casi essere prolungato (es. astensione prolungata per lavori a rischio, flessibilità dell'astensione obbligatoria, parto prematuro), i due giorni di astensione "facoltativa" fruiti dal padre, in sostituzione della madre, saranno **"in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima"**, come prevede la legge 92, tenuto conto, a nostro avviso, delle ipotesi sopra descritte.

Si presume che durante questi due giorni che vengono goduti in sostituzione dei giorni di congedo della madre, alla stessa non vengano corrisposte le indennità previste. Mentre il giorno di astensione obbligatoria è previsto in aggiunta all'obbligo di astensione della madre, pertanto ambedue i genitori potranno percepire l'indennità.

Vedremo quali saranno le indicazioni ministeriali, dell'Inps e del Dfp e se confermeranno o meno le nostre osservazioni.

Secondo la normativa vigente il **padre lavoratore** ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di paternità) solo in alcuni casi: *quando la madre sia deceduta o affetta da grave infermità ovvero in caso di abbandono, o di affidamento esclusivo del bambino al padre.*

Un'altra novità, sempre in via sperimentale per gli 2013-2015 e nei limiti delle risorse disponibili, riguarda la possibilità **per le lavoratrici madri di ottenere l'assegnazione di voucher** per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, da richiedere al datore di lavoro, al termine del congedo obbligatorio e in sostituzione del periodo di congedo parentale.

Il beneficio è previsto per gli undici mesi successivi al periodo di congedo obbligatorio per maternità, quindi per il periodo di "congedo parentale" nei primi otto anni di vita del bambino. Ricordiamo che la madre può fruire di questo congedo per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi.

Le risorse a sostegno di questo intervento saranno reperite nell'ambito del fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (legge 214/11 art. 24 comma 27).

Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri di accesso e le modalità di utilizzo delle misure sperimentali previste; il numero e l'importo dei voucher tenuto anche conto dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) del nucleo familiare di appartenenza.

Gli effetti concreti di queste due misure saranno valutabili dal 2013 e alla fine del triennio di sperimentazione; solo dopo potremo sapere se gli obiettivi che si propone la legge, in particolare quello di promuovere una cultura di maggior condivisione dei compiti di cura all'interno della coppia, abbiano trovato effettiva applicazione, seppure attraverso i tre giorni di congedo di paternità.

Riforma Fornero e Congedi di Paternità: la montagna ha partorito un topolino



Valutando l'impatto e gli effetti della Riforma Fornero sulle donne e sulle famiglie, è doveroso inserire un commento del Coordinamento PO UIL sulla applicazione pratica dei tre giorni di congedo di paternità.

Infatti, in confronto con quanto sta trattando l'Europa e alla normativa prevista in altri paesi, la "concessione" di soli tre giorni di congedo di paternità, di cui uno soltanto retribuito dall'INPS, ci sembra veramente poca cosa e ovviamente non risolutiva rispetto al concetto sia di sostegno alla genitorialità sia a quello culturalmente più rivoluzionario relativo alla partecipazione del padre alla cura dei figli.

Non ci sono *standard* internazionali in merito, ma se ne registra una progressiva diffusione nelle legislazioni nazionali e nelle pratiche aziendali. La crescente frequenza di questa tipologia di congedi diventa sia l'indicatore della nuova importanza attribuita al padre durante i primi giorni di vita del bambino sia dell'aumento degli sforzi dei singoli Paesi che cercano di incoraggiare la condivisione delle responsabilità familiari. Alcuni paesi europei sono intervenuti a livello legislativo perché ne

possano beneficiare tutte le categorie di lavoratori contribuendo non solo al benessere familiare, ma anche ad una migliore condizione lavorativa delle madri.

I congedi contribuiscono in modo essenziale all'attuazione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare come parte integrante di una più ampia struttura di politiche volte a sostenere l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro. I mutamenti in atto e quelli intervenuti nella redistribuzione dei carichi familiari, oltre ad aver investito le donne di un ruolo partecipativo nell'ambito lavorativo ha portato al diffondersi di quella che è stata chiamata *paternità responsabile*.

Con il sì del parlamento europeo a due settimane di congedo di paternità obbligatorio si attendeva l'impatto nel nostro sistema di congedi cosa che fino ad oggi non è accaduto. La previsione di tale istituto era diretta a favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, in linea con quanto previsto in altri paesi e con la Direttiva 2010/18/EU.

Tale direttiva stabilisce importanti cambiamenti mirati a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita familiare dei genitori. Innalza, ad esempio, la durata del congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio. Chiarisce che si applica a tutti i dipendenti di ambo i sessi, indipendentemente dalla forma del loro contratto di lavoro.

Per di più, riconosce ai genitori che ritornano al lavoro dopo aver fruito del congedo parentale, la possibilità di chiedere un periodo di adattamento delle condizioni di lavoro. Conferisce una maggiore protezione non solo contro il licenziamento ma, anche contro ogni trattamento sfavorevole legato alla fruizione del congedo parentale.

Nel nostro ordinamento tale direttiva non è stata recepita.

Sostegni alla genitorialità: partita a luglio la campagna per ridurre i prezzi dei prodotti per la prima infanzia .

Promossa dal ministero per la Cooperazione internazionale e l'Integrazione, dall'ANCI, Federsanità ANCI e Assofarm, Federazione delle farmacie comunali è stata lanciata il primo luglio la **"Campagna per la riduzione dei prezzi dei prodotti per la prima infanzia"**, prodotti che in Italia costano fino al 40% in più che negli altri Paesi europei.



Scopo dell'iniziativa è riallineare i prezzi dei prodotti di prima infanzia ai livelli europei con l'obiettivo di aiutare le categorie più svantaggiate e sostenere concretamente la genitorialità.

L'iniziativa prevede la sottoscrizione da parte dei comuni che hanno farmacie comunali di un **protocollo d'intesa** che stabilisce che fino a fine anno un elenco predefinito di prodotti dell'infanzia sia offerto in vendita a prezzi calmierati. Sono **46 i prodotti** che rientrano nell'elenco che comprende latte in polvere, pannolini, omogeneizzati e prodotti per l'igiene.

Sono 356 le farmacie comunali che hanno aderito alla campagna, distribuite su tutto il territorio nazionale e che si spera facciano da traino per analoghe iniziative promosse dalle farmacie private.

Il presidente di Assofarm, Venanzio Gizzi e il responsabile welfare ANCI, Lorenzo Guerini, si augurano che lo sforzo profuso sia ripagato dal riconoscimento del valore sociale e sanitario delle farmacie pubbliche sul territorio,

che testimoniano l'impegno degli amministratori locali per la promozione della famiglia, e l'investimento della comunità sulle future generazioni.

Dall'Europa, l'invito a combattere la violenza domestica

Si è tenuta a Bruxelles, in occasione della giornata Internazionale della Pace, la **CONFERENZA "L'ERADICATION DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE"**, alla quale il coordinamento Pari Opportunità della UIL, su espressa richiesta della CESE, ha inviato il proprio contributo

"Non si può parlare di violenza di genere senza ricordare che per ogni donna che la subisce c'è un uomo che la compie. Questo significa che la violenza sulle donne è strettamente connessa al rapporto tra i generi ed è uno dei modi in cui il genere maschile si è imposto storicamente su quello femminile.

Una ogni due giorni: è il numero delle donne vittime di **violenza domestica** in Italia. Mogli, fidanzate, amanti, figlie e sorelle che hanno perso la vita per mano di quello che consideravano il proprio compagno, proprio padre o fratello.

Nel mondo muoiono più donne per maltrattamenti che per cancro: un bollettino che si aggiorna di continuo.

Da gennaio 2012, sono **63 le donne uccise dal partner** o dall'ex partner. Il **dato è in vertiginoso aumento:** nel 2011 sono state 100 (a maggio di quest'anno, avevano già superato la metà del numero dello scorso anno), mentre cinque anni fa, nel 2007, il numero era **"fermo"** a 29.

Attualmente, i dati ufficiali a livello nazionale risalgono all'ultimo rilevamento **Istat** del 2006 e il triste lavoro di rilevazione è delegato alle tante associazioni di difesa delle donne sorte sul territorio. Telefono Rosa documenta che il **92,7%** dei maltrattamenti subiti da donne avvengono **entro le mura di casa** e meno della metà di chi subisce questi traumi riesce a riprendere in mano la propria vita.

Il movente più frequente



Da alcuni anni il movente più ricorrente è la separazione della coppia (**19%**), un litigio (**12%**), la gelosia dell'omicida (**10%**) e in tutte le circostanze **ad essere punito è il tentativo** da parte della donna di scegliere l'autonomia e la non sottomissione.

Secondo quanto emerso da una analisi condotta dall'associazione Telefono Rosa, **"...alla base di questa piaga ci sono uomini che non crescono e restano inchiodati a stereotipi culturali vecchi, dietro i quali la donna è colei che subisce e viene sottomessa dal maschio. Di contro ci troviamo davanti a donne sempre più mobili all'interno del tessuto sociale, che crescono e che cercano l'emancipazione da questo modello."**

Le forze dell'ordine incominciano ad essere più attive in questo campo, ma si tratta di un impegno discontinuo, anche dovuto a stereotipi culturali difficili da abbattere e ad una sottovalutazione del problema che, a tutti gli effetti, sta diventando ogni giorno di più una piaga sociale

Le associazioni contro la violenza sulle donne chiedono da tempo che venga istituito un tavolo di lavoro per proporre una legge organica di contrasto al fenomeno, ma per ora nulla è stato fatto.

A preoccupare è l'età relativamente giovane delle vittime: Sempre più spesso le ragazze maltrattate e i propri carnefici sono sotto i 30 anni ed è estremamente importante saper cogliere all'interno della relazione i segnali di un atteggiamento 'malato'. "Non bisogna

trascurare nessun dettaglio: anche uno **schiaffo** o una litigata sopra le righe potrebbero essere elementi importanti per riconoscere un potenziale assassino"*¹.

Si dovrebbe, in teoria, essere in grado di sapere individuare la nascita, all'interno delle relazioni di coppia, di comportamenti ed atteggiamenti quantomeno "esagerati". Una donna, anziché sentirsi lusingata, dovrebbe allarmarsi se il suo partner, considerandola una "cosa sua", sistematicamente la allontana dai suoi affetti più cari, dagli amici, volendola possedere completamente, dai pensieri alle azioni .

In Italia, anche se non esiste una generalizzazione della "vittima" di violenza domestica, esiste però un quadro del potenziale assassino, o di quei comportamenti potenzialmente pericolosi. Anche perché spesso il potenziale omicida (o il molestatore) è un insospettabile. Nella stragrande maggioranza dei casi si tratta di uomini normali, operai o impiegati (**nel 36% dei casi**) che inizialmente si dimostrano affettuosi e premurosi, anche più del normale, e le donne cadono nella rete e si innamorano follemente di loro. Spesso le relazioni che generano **violenza** sono quelle in cui "l'amore è più esasperato", viziato da una attrazione che lega strettamente vittima e carnefice in modo tale che sia chi subisce la violenza, sia chi la attua non riescono a cogliere appieno la portata del dramma in cui stanno sprofondando. Le donne poi, **tendenzialmente e culturalmente**, sono portate a minimizzare, giustificare e a non dare il giusto valore alle minacce dei propri partner.

Nel tempo, il volto della violenza è cambiato. Venti anni fa, nella maggior parte dei casi fa si trattava di quella psicologica, ora è sempre più violenza fisica.

Il fenomeno va affrontato radicalmente ed è necessario coinvolgere gli uomini nel lavoro di prevenzione, andando alle radici culturali del problema e predisponendo incisivi progetti di formazione, a cominciare dalla scuola dell'obbligo: solo così la piaga della "violenza domestica" potrà essere colta in tutta la sua ramificazione e implicazione sociale.

Quando diciamo che la violenza non ha età, lo affermiamo a ragion veduta. Nel nostro Paese siamo in presenza di fenomeni di violenza

inchiesta di "Telefono Rosa"

giovanile preoccupanti. Stiamo allevando una generazione di ragazzi violenti e prepotenti che, spesso, cedono alla logica della prevaricazione senza andare troppo per il sottile. Fenomeni di bullismo che tendono a radicarsi e trasformarsi in episodi di violenza all'interno delle mura domestiche. La scuola, dunque, è il luogo prioritariamente deputato alla prevenzione. Sin da giovanissimi la cultura della violenza deve essere estirpata". È infatti nelle famiglie che cresce il triste fenomeno della cosiddetta **'violenza assistita'**: ragazzi, anche piccolissimi, che assistono alla violenza sulle loro mamme apprendendo erroneamente che ciò è la regola e solidarizzano con il più forte. Dunque, "carnefici che creano altri carnefici mettendo a rischio un'intera generazione di giovani donne". Quante donne possono dire di essere fortunate a non avere incontrato, almeno una volta nella vita, un uomo violento? Dai dati a disposizione, molto poche: padri e fratelli padroni, quando non molestatori sessuali, partner insicuri, compagni di scuola arroganti, guide spirituali integraliste, senza parlare del mondo più vasto del lavoro in cui la violenza diviene forma di potere e di discriminazione.

I dati dal 2010 ad oggi

La violenza domestica raggiunge in Italia punte del 70/80%. Essa risulta essere la forma di violenza più pervasiva che continua a colpire le donne in tutto il Paese.

"Nel 2010 sono state **1.749** le storie di violenza raccolte da Telefono Rosa, nel 74% delle situazioni si tratta di madri che nel 65% dei casi hanno figli minori e più di una donna su 10 subisce maltrattamenti da almeno 15 anni.

Si tratta di un percorso lastricato di una serie di **abusi e maltrattamenti, stupri** con una preoccupante **percentuale di donne che non denunciano uno stupro o un maltrattamento a causa della scarsa attenzione al fenomeno**: sempre secondo l'Istat, il 95% delle vittime non denuncia la violenza subita.

Dai maltrattamenti, abusi e stupri all'omicidio, il passo è breve. In tutto il mondo, la violenza maschile è la prima causa di morte per le donne: in Italia sono aumentate del 6,7% nel 2010. La violenza di compagni, mariti, o ex è la prima causa di morte per le donne dai 15 ai 44 anni.

Ed è in forte aumento, complice una cultura del silenzio che pervade le famiglie italiane.

Nel **2010 sono state 127** le donne che hanno perso la vita in questo modo, 8 in più del **2009**, 15 in più del **2008**, 20 in più del **2007**. Secondo i dati riportati dall'Osservatorio Casa delle Donne nel **31%** dei casi, ad uccidere è il partner, nel **23%** l'ex marito o fidanzato e solo nel **4%** dei casi si tratta di uno sconosciuto.

Combattere l'arretratezza culturale diviene prioritario, soprattutto perché il più delle volte la violenza domestica non è percepita come reato. E tutto ciò viene aggravato da un quadro giuridico frammentario e dall'inadeguatezza delle indagini, dalla sottovalutazione da parte delle forze dell'ordine del problema, dalle esigue sanzioni per il colpevole di violenza e dal risibile risarcimento (quando concesso) alle vittime; fattori che, tutti insieme, contribuiscono al persistere del muro di silenzio e di invisibilità che circonda il fenomeno.

L'Italia, purtroppo, è tra le nazioni che non hanno ancora ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne, firmato a Istanbul lo scorso anno, eppure già dal 1985 il nostro Paese, **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»**.

Gli Stati firmatari della Convenzione debbono presentare ogni quattro anni un rapporto con tutti gli interventi portati avanti per raggiungere i risultati richiesti dalla Cedaw. Esiste, però, parallelamente al rapporto governativo, un secondo rapporto, predisposto e redatto autonomamente dalla società civile, il «Rapporto Ombra» che viene anch'esso esaminato dai 23 esperti ONU, provenienti da tutto il mondo, eletti dagli Stati firmatari del Cedaw. Sulla base delle informazioni pervenute da ambedue i dossier, la Cedaw formula le proprie raccomandazioni allo Stato preso in esame, **che è tenuto a considerarle** nell'ottica dell'avanzamento delle donne nella società e a risponderne negli anni successivi.

L'organismo delle Nazioni Unite, **in anticipo sui tempi stabiliti**, ha chiesto all'Italia un

aggiornamento entro il 2014 sulle misure adottate in merito alle Raccomandazioni pubblicate il 3 agosto e che, solo in questi giorni, sono state finalmente pubblicate sul sito delle Pari Opportunità in lingua italiana.

Il Comitato Cedaw ha accolto con favore l'adozione della legge del 2009 che introduce il reato di stalking in Italia: il Piano di Azione Nazionale per Combattere la Violenza nei confronti delle donne e lo Stalking; così come ha apprezzato la prima ricerca completa sulla violenza fisica, sessuale e psicologica nei confronti delle donne sviluppata dall'Istat, ma che risale al 2006».

Azioni che, però, non bastano: "il Comitato", secondo Rashida Manjoo, relatrice speciale ONU per l'Italia, "è profondamente preoccupato per l'elevata prevalenza della violenza nei confronti di donne e bambine in Italia, nonché per il persistere di atteggiamenti socio-culturali **che condonano** la violenza domestica; ed è altresì preoccupato per la mancanza di dati sulla violenza contro le donne e bambine migranti, Rom e Sinti".

IL FENOMENO DEL FEMMINICIDIO IN ITALIA

Secondo dati della Polizia di Stato, in Italia sono 807 le donne uccise tra il 2006 e il 2010. **Gli omicidi volontari** sono passati da 84 nel 2005 al picco di 180 nel 2006 e 157 nel 2010. I tentati omicidi da 279 nel 2006 sono passati a 256 nel 2010.

In questa terribile contabilità non si è tenuto conto degli **stupri e delle violenze domestiche** perpetrate sulle **donne in stato di gravidanza**. Una situazione allarmante, proprio perché non attentamente monitorata.

Secondo la relazione stilata da Telefono Rosa, fino a oggi sono stati 41 gli omicidi e 29 i tentati omicidi.

La medaglia d'oro in questa tremenda classifica se l'è accaparrata il **Lazio**, la regione nella quale si sono verificate più violenze finite tragicamente: in 13 casi, 6 donne sono state uccise mentre 7 sono stati i tentati omicidi.

A causa di questi orrendi delitti, per l'Italia, come per il Messico, è stato coniato il non certo onorifico termine di "**FEMMINICIDIO**"²

«FEMMINICIDIO» è la distruzione fisica, psicologica, economica, istituzionale, della donna in quanto tale. La donna, cioè, che non "rispetta" La donna, cioè, che non "rispetta" il ruolo tradizionale a lei assegnato, secondo gli stereotipi duri a morire.

Il Femminicidio, secondo le relatrici del Rapporto Ombra, è un "crimine contro l'umanità e la matrice comune di ogni forma di violenza e discriminazione contro le donne si identifica con **la non considerazione della dignità delle stesse come persone**".

Uomini sempre più depressi in contrapposizione a donne sempre più competitive nel lavoro e nella società. L'incapacità maschile di accettare la nuova realtà provoca spesso reazioni di violenza per il ruolo della donna che per l'uomo deve corrispondere allo stereotipo femminile tradizionalmente consolidato. La violenza sulle donne, dunque non è frutto di un impulso momentaneo, ma è il prodotto delle distorsioni all'interno dei rapporti di genere.

Ai sensi della Convenzione Cedaw, a quanto si legge nel Rapporto Ombra 2011, **lo Stato Italiano deve prevenire** la violenza sulle donne, attraverso un'adeguata sensibilizzazione, **proteggere** le donne che decidono di uscire dalla violenza, **perseguire** i reati commessi e **procurare** riparazione alle donne, supporto psicologico e sostegno all'ingresso nel mondo del lavoro. La cosiddetta Regola, internazionalmente riconosciuta, delle 4 P, scarsamente seguita e attuata.

Prevenire, proteggere, perseguire procurare, presuppongono azioni concrete di contrasto alla violenza. Purtroppo, però spesso il femminicidio è l'estrema conseguenza della non sufficiente formazione degli operatori sanitari, sociali, delle forze dell'ordine e dei magistrati, che a causa della loro inadeguatezza e impreparazione sul tema, di fatto, sono il primo pesante ostacolo alla tutela delle vittime.

²Barbara Spinelli - Femminicidio. Dalla denuncia sociale al riconoscimento giuridico internazionale

I dati ci dicono che su 10 uccise, in 7 casi i femminicidi sono stati preceduti da denunce alle forze dell'ordine o agli operatori sociali. Complice anche una mentalità tutta patriarcale che non sa cogliere appieno la portata di comportamenti violenti e troppo spesso ne sottovaluta gli effetti, se non quando la vittima muore, come ha sottolineato Rashida Mangioo.

In questo quadro, è chiaro che in tema di violenza domestica, il nostro Paese mostra una arretratezza culturale che vizia di fatto le risposte da parte dello Stato, ancora troppo timido nel programmare e strutturare azioni efficaci di prevenzione. E tra queste, al primo posto poniamo da parte dello Stato, la garanzia del diritto al risarcimento per le vittime.

Ma come pretendere questo a fronte di una crisi economica devastante come l'attuale? Ad oggi, infatti, nel nostro Paese, stanno venendo meno tutti i finanziamenti per la prevenzione e la tutela delle vittime di violenza. Stanno chiudendo moltissimi centri antiviolenza; altri continuano la loro opera con finanziamenti sempre più residuali. Manca la programmazione di campagne di sensibilizzazione sul problema. e gli stessi organi di tutela, forze dell'ordine, Magistratura, e associazioni del settore, sono alle prese con la spending review che impone tagli drastici dei servizi al cittadino.

Il futuro non è certo roseo, ci auguriamo che il tavolo chiesto dalle Associazioni femminili contro la violenza trovi immediata attuazione e attraverso questo si arrivi ad un progetto organico, portato a sistema che elimini questa indecente piaga dal nostro Paese. Il primo passo rilevante potrebbe essere la ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa firmata ad Istanbul.

VIOLENZA: ULTIM'ORA

VIOLENZA SULLE DONNE:IL SENATO APPROVA LA MOZIONE UNICA A FAVORE DELLA CONVENZIONE DI ISTAMBUL



Il Senato ha votato all'unanimità una mozione unitaria firmata da tutte le forze politiche per invitare il governo a ratificare la convenzione di Istanbul in materia di contrasto alla violenza sulle donne. Il ministro del Lavoro, Elsa Fornero, che aveva chiesto stamane ai gruppi di approvare un documento unitario in modo da impegnare il governo a un ddl sulla questione prima della fine della legislatura ha ringraziato l'aula. "Questa convergenza-ha aggiunto - dà forza al governo, lo riferirò al Consiglio dei Ministri. Sarebbe bellissimo se lunedì riuscissimo a siglare la convenzione di Istanbul in occasione della discussione all'Onu sulla violenza contro le donne" (fonte ANSA).

PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI

CORTE DI CASSAZIONE E FAMIGLIA

Ultimamente il tema coppie di fatto, loro riconoscimento giuridico e riconoscimento delle coppie gay, sta animando la discussione sui media alimentata di interventi di politici pro e contro, anche in vista della imminente tornata elettorale.

Proprio per l'attualità del problema, in questo numero, abbiamo deciso di ospitare la riflessione dello scorso 21 marzo, a commento della sentenza del 15 marzo scorso, emessa dalla Cassazione relativa alle famiglie omosessuali, di Rosella Giangrazi - responsabile delle Politiche di Pari Opportunità della Uil di Roma e del Lazio

"La sentenza della Corte di Cassazione sulle famiglie omosessuali ci fa sentire – finalmente – cittadine e cittadini di un Paese normale, inserito in Europa (che non è solo spread e patto di stabilità ma anche e soprattutto DIRITTI) e pronto a condividere nuove forme di famiglia.

E' il concetto stesso di famiglia quello al centro della sentenza della Corte: un luogo di condivisione di affetti e di impegni familiari



(reciproci) da parte di due persone. Queste ultime vengono finalmente rispettate e riconosciute come parte fondante “una famiglia”.

Non è il genere quindi che determina il nucleo familiare ma la volontà e l'amore di due persone che vogliono condividere un percorso di vita assumendosene non solo gli aspetti positivi ma anche quelli onerosi e dolorosi.

Assistiamo a reazioni scomposte da parte di chi vuole salvaguardare un solo modello di famiglia, facendo leva sulle paure di quanti temono un sovvertimento delle regole costituite e dell'ordine pubblico! Parlano quindi alla pancia di cittadini timorosi e ripiegati su loro stessi.

Ma la Corte di Cassazione ha fatto sobbalzare – noi diciamo finalmente – le coscienze ipocrite e retrive di questo nostro bel Paese, vittima della propria ignoranza che genera paura e di troppe cupole che determinano, direttamente ed indirettamente, scelte legislative che dovrebbero invece mirare ad uno sviluppo sociale e civile armonioso.

Ora ai rappresentanti politici compete l'onere di rispondere alla sentenza della Corte con leggi adeguate che rispettino la sensibilità di tutte le cittadine e i cittadini, nessuna/o esclusa/o, e che abbiano ben a mente la laicità dello Stato, laicità che, sola, può garantire una civile convivenza tra le persone rispettandone tutte le specificità e le scelte. Il nostro Parlamento deve dare dimostrazione di essere all'altezza del compito rispondendo positivamente alle esigenze di una società profondamente cambiata, una società che vuole vivere alla luce del sole e non nel buio di un sottoscala ipocrita, questo sì causa di esclusione, emarginazione e dolore.

Sono maturi i tempi per i nostri parlamentari per dimostrare di essere al passo con i cittadini e le cittadine che si fregiano di rappresentare? E' finalmente giunta l'ora di dire basta ad ogni bieca strumentalizzazione degli affetti e delle scelte delle persone?

Della bella e inaspettata sentenza dobbiamo dire grazie ad Antonio Garullo e Mario Ottocento che con forza e tenacia hanno condotto una battaglia dura, lontana dai

riflettori e dalla politica. In perfetta solitudine quindi ma con l'appoggio affettuoso dei loro genitori e dei loro familiari. Una coppia vera quella di Antonio e Mario, che nel 2002 si sposano in Olanda e chiedono poi la trascrizione del loro matrimonio al Tribunale di Latina che, come possiamo immaginare, rigetta la richiesta con motivazioni anche insopportabili. Ma la città di Latina è più avanti di quanto si possa immaginare, sfatando anche una serie di luoghi comuni usati ed abusati da chi esercita potere.

Vanno avanti nella loro battaglia, Mario ed Antonio, ed il 15 marzo scorso la Corte di Cassazione riconosce finalmente il loro diritto di chiamarsi famiglia e di averne i diritti.

Antonio e Mario erano già una famiglia ma ...

Ora non sono più invisibili come coppia. Non più solo identità individuali ma famiglia che rivendica il diritto ad avere un trattamento uguale a quello che la legge assicura alla coppia coniugata, per legge quindi e non per scrittura privata.

Sorprende positivamente in questo caso la modernità della Corte di Cassazione (nei giorni precedenti ci aveva invece molto indignato con le sentenze sugli stupratori di gruppo in libertà!) che ha dimostrato che si può essere moderni e rivoluzionari anche sotto una stola di ermellino e molto di più di tanti politici che giocano (sulla nostra pelle) a fare i modernizzatori del Paese.

Anche per noi è il momento dell'impegno: dobbiamo far capire loro che ormai sono scoperti, che le cittadine e i cittadini non ne possono più di veder regolati i loro rapporti (anche d'amore) da soggetti obsoleti, ipocriti ed inadeguati a rappresentare degnamente un Paese che è certamente più avanti di loro e dei loro inconfessabili interessi.

Grazie alla tenacia di Antonio e Mario abbiamo vissuto, tutte e tutti, un gran bel giorno che ha rappresentato una vittoria non solo del mondo omosessuale ma anche di tante donne e tanti uomini che ogni giorno si battono affinché l'Italia, culla della civiltà giuridica, sia inserita a pieno titolo nella civile Europa”.



**Il numero 9-10 – 2012 di
DNews
è stato curato e redatto da**

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

***Ricerca e coordinamento immagini:
Andrea Occhiello***

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

