



## **Leggere la Legge finanziaria in ottica di genere: un difficile esercizio!**

Questo documento è prodotto senza la pretesa di essere esaustivo - visti i 19 articoli e gli 884 commi nel solo art. 1 – ma probabilmente darà il senso di dove andiamo.

Di donne si parla soprattutto citando il **Ministero per le Pari Opportunità e la famiglia**: è quindi seguendo il filo rosso della “famiglia” che si può tentare una lettura di genere, rilevando da subito che le misure rientrano nella logica di interventi “tamponi”, ovvero aiutano poco le donne e non supportano natalità e condivisione in maniera strutturale. Cercheremo di evidenziare anche interventi in materia di *mercato del lavoro*, *pensioni* e *welfare* in quanto materie che molto incidono sulla vita delle donne. Ovviamente questo esercizio potrebbe essere ampliato ancora, ove volessimo affrontare tutte le criticità incontrate dalle donne (vittime di violenza o tratta ecc), ma per ora fermiamoci qua.

Gli interventi a favore della **famiglia** ci sono, anche se non rappresentano una conquista definitiva (le leggi finanziarie hanno un respiro annuale e possono programmare *triennalmente salvo successive modifiche*): supporto economico alle mamme fino a un certo limite di ISEE, un bonus bebè *per tutti* articolato in base al reddito, contributi per l’acquisto di latte artificiale, istituzione di nuovi fondi e rifinanziamento di fondi già esistenti... E’ previsto anche il **congedo** obbligatorio di **paternità** che, dal 1° gennaio 2020, salirà a **7 giorni**; *non è però ancora utilizzabile nel pubblico impiego*, seppure è previsto che la Ragioneria Generale dello Stato possa *riassegnare risorse economiche ad hoc per contribuire alle spese di promozione della conciliazione nella P.A.*

Ricordiamo che la direttiva Work Life Balance dello scorso luglio 2019 parte da 10 gg; in occasione di precedenti incontri con la Ministra Bonetti e successivi comunicati abbiamo già chiesto che la previsione arrivi fino ai 15 gg almeno, ma appare chiaro che i tempi saranno lunghi.

Con il decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio è intervenuta una proroga della legge cosiddetta “Golfo Mosca” del 2011 (da 3 a 6 mandati), con un rafforzamento che porta la **presenza delle donne nei CdA** delle società quotate da un terzo a due quinti. La norma è stata **fortemente sollecitata dalla UIL** in ogni contesto, con particolare riferimento alla necessità di ***estenderla anche alle nomine in ogni Amministrazione Pubblica in cui sia previsto un CdA*** o organismi a vario titolo decisionali (ad es. Comuni, regioni, enti pubblici, università...) ed anche nelle *aziende* che si candidano a gestire risorse pubbliche. L’estensione ai settori pubblici non incontra vincoli di natura economica, quindi diventa prevalente la **volontà politica**. Restano dubbi sia sulle modalità di applicazione che sulla

*tempistica*: ad es. le società che devono rieleggere gli organismi entro la primavera del 2020 potrebbero “saltare il turno”... Certo è difficile immaginarne una immediata applicazione, ove si pensi che nonostante la Costituzione e la [Legge n. 20 del 15 febbraio 2016](#) ci sono Regioni che non hanno ancora introdotto le norme di garanzia di genere modificando le loro leggi elettorali nelle elezioni (doppia preferenza e *par condicio* di genere nelle campagne elettorali per le regionali). Aspettiamo fiduciose...

Per promuovere il **professionismo nello sport femminile** le società sportive che stipulano contratti di lavoro sportivo con le atlete potranno usufruire **dell’esonero** del versamento del 100% dei **contributi** previdenziali ed assistenziali: l’estensione delle tutele alle donne è assunta interamente dalla fiscalità collettiva.

Non ha trovato accoglimento nella legge finanziaria la richiesta, presentata unitariamente alla neo-insediata ministra Bonetti, di inserire uno **sgravio fiscale dei costi delle professioni di cura**; inoltre, nonostante siano previsti fondi per i *caregiver*, in assenza di riconoscimento professionale essi non sono utilizzabili: un paradosso tutto italiano!

Anche il tema delle **pensioni** è un tema su cui è alta la sensibilità femminile. Basandosi su dati INPS 2019, si evidenzia che **Opzione Donna e Ape Sociale** hanno risolto casi di *necessità familiari*, mentre non sembra avere questo ruolo Quota 100, per la quale si ipotizza l’avvio di nuovi confronti<sup>1</sup>. Certo è che quota 102 (64 anni di età e 38 di contributi) ha già scatenato dure reazioni, compresa quella della UIL.

Con l’opzione donna<sup>2</sup> va considerata una “riduzione degli **importi medi dell’assegno, che saranno ridotti** dal 14% per le lavoratrici dipendenti al 23% per quelle autonome. Il taglio dell’assegno è legato al fatto che chi sceglie opzione donna avrà l’importo della pensione ricalcolato per intero con il **metodo contributivo**. La Uil ha più volte espresso netta contrarietà ad ogni ipotesi di penalizzazione e di ricalcolo contributivo, rivendicando un confronto sulle materie previdenziali oggetto, si spera a breve, di un confronto annunciato dal Governo.

---

<sup>1</sup> (<http://www.affaritaliani.it/sport/pensioni-news/pensioni-quota-102-polpetta-avvelenata-post-quota-100-pensioni-news-3.html>)

<sup>2</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/non-solo-quota-100-ecco-5-strade-andare-pensione-prima-60-anni-AEh8i1LH>

**Coordinamento Pari Opportunità e Politiche di Genere**

Da luglio partirà il cosiddetto “**cuneo fiscale**” (le strutture riceveranno dai servizi competenti i materiali ed i prospetti elaborati dalla UIL), con un **taglio delle tasse** ai lavoratori proporzionale al reddito: anche questo un buon inizio, ma l’azione sindacale continuerà.

Buttiamo un occhio anche in materia di **sanità**: fondi per l’edilizia (pensiamo agli ospedali...), la disabilità, interventi per ridurre le liste di attesa...

Più fondi, più interventi, **ma resta la sensazione che per incrociare una sicura sensibilità legislativa ad agevolare la vita quotidiana delle donne dovremo aspettare secoli!** **Per questo dobbiamo spingere per avere più donne in Parlamento, più donne ai vertici di ogni sistema in cui si predispongano decisioni e strumenti e si definiscano gli ambiti, le condizioni di finanziamento e l’allocazione delle risorse.** E forse potremo cominciare a parlare davvero di condivisione, di ripresa della natalità, del desiderio di maternità!

A margine, i sindacati tratteranno con il Governo anche **l’abrogazione della iniqua tassa sulla malattia**, misura fortemente voluta da Brunetta quando era Ministro della Funzione Pubblica e molto criticata per la disparità di trattamento che da essa derivava.

Coordinamento Pari Opportunità  
Sonia Ostrica



---

ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CIS) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

**SEDE NAZIONALE**

VIA LUCULLO,6 - 00187 ROMA  
TELEFONO: +39 06 47531 - FAX: +39 06 4753208  
SITO WEB: [www.uil.it](http://www.uil.it) E-MAIL: [info@uil.it](mailto:info@uil.it)

**SEDE EUROPEA**

INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE  
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5-B - 1210 BRUXELLES  
TELEFONO: +32 (0)2 21 83 055 - E-MAIL: [bruxelles@uil.it](mailto:bruxelles@uil.it)

---

**“SE SARETE DETERMINE, SARETE DETERMINANTI”**