



Roma, 05/12/2019

Su richiesta Unitaria, il 26 novembre si è tenuto l'incontro con la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti

Premesso che Cgil Cisl e Uil sono da sempre impegnate in prima linea nel perseguire gli obiettivi di rilancio dell'occupazione femminile, di mainstreaming ed empowerment delle donne, pilastri della "Piattaforma di Pechino"; nel contribuire alla prevenzione e al contrasto di tutte le forme di discriminazione e violenza, a partire dai contesti lavorativi; nel favorire la rappresentatività ai diversi livelli e nel promuovere un forte cambiamento culturale in grado di portare ad una evoluzione dei ruoli tradizionali e al superamento degli stereotipi di genere ancora fortemente radicati, sono state avanzate nel corso dell'incontro alcune precise richieste, che riepiloghiamo di seguito.

In merito alla nostra richiesta di **proroga della Legge Golfo Mosca** e di estensione del suo principio di equa rappresentanza e partecipazione a tutte le istituzioni e amministrazioni pubbliche o organismi pubblici (ivi compresi gli enti di ricerca, gli enti pubblici non economici, le Università, ecc.), la Ministra ha espresso la volontà politica della proroga. È notizia di questi giorni l'approvazione, in sede di Commissione Finanze della Camera, di un emendamento al Decreto Fiscale che estende a sei i mandati di applicazione della Golfo-Mosca. Siamo in attesa dell'approvazione finale da parte dell'Aula.

Per quanto riguarda i **bilanci di genere delle amministrazioni pubbliche**, ne abbiamo contestato l'efficacia, in quanto al momento vengono fatti solo a consuntivo: questo comporta che, da un lato, si tenda a dare una "forzata" lettura di genere a provvedimenti che invece non la prevedevano e, dall'altro, non si lavori sull'inserimento di una prospettiva di genere nella fase di progettazione delle politiche pubbliche e nella valutazione del loro impatto. A tal fine, la Ministra, in questa prima fase, ha dato disponibilità a lavorare a delle linee guida.

Sempre con riferimento alle amministrazioni pubbliche, abbiamo precisato che occorre rilanciare e valorizzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), come previsto nel nuovo Piano strategico nazionale e come previsto nella Direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione n. 2/2019.

Abbiamo compreso che la Ministra Bonetti, di concerto con la Ministra Catalfo, intende recepire la **Direttiva UE Work Life Balance**. A tal proposito, le OO.SS. hanno chiesto che, coerentemente con quanto prescritto dalla Direttiva europea, venga portato a 10 giorni il congedo per il padre alla nascita del figlio. La Ministra ha ribadito che, per le attuali previsioni finanziarie, lo spazio è solo per 7 giorni, ma sarà una discussione che verrà effettuata in Parlamento. Ci ha confermato che, con la Ministra Dadone, stanno predisponendo tutti gli atti affinché si riconosca finalmente ed effettivamente anche nel pubblico l'utilizzo del congedo per nascita.

Sempre sul tema dei congedi parentali, sia nel pubblico impiego sia nel settore privato è necessario affrontare il tema della loro valutazione al fine del riconoscimento dei premi/salari di secondo livello o dei passaggi di carriera (in particolare questi ultimi per il pubblico). Riteniamo che questi periodi debbano essere considerati "mediamente produttivi", superando la logica del "produttivamente nulli". La normativa, in tal senso, ha

fatto passi avanti rispetto al passato, ma riteniamo che ancora non vi sia una chiarezza che copra tutto il periodo di congedo, anche facoltativo.

Ci piacerebbe, inoltre, aprire un ragionamento che permetta la creazione di meccanismi premiali per le aziende che mettono in campo, attraverso la contrattazione, strumenti di vera condivisione vita-lavoro per donne e uomini e di effettivo supporto alla genitorialità.

Sul tema della **violenza contro le donne**, abbiamo reiterato la nostra richiesta di ratifica della Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie (n. 190) e della relativa Raccomandazione (n. 206). Ci è stato detto che ci sono già dei progetti di legge presentati e che è aperto un confronto con il Ministero degli Esteri.

Le OO.SS. hanno, inoltre, sollecitato il piano di distribuzione delle risorse per i centri anti violenza e case protette, con un accordo in Conferenza Stato Regioni che preveda standard minimi e report quantitativi che tutelino la privacy delle donne che hanno subito violenza. La Ministra ci ha assicurato che intende ripartire i fondi velocemente e provvedere, già entro i primi mesi del 2020, alla distribuzione dell'annualità successiva, senza il vincolo di apertura di nuovi centri.

Abbiamo anche discusso lo strumento del congedo per le donne vittime di violenza e, in particolare, le difficoltà del suo utilizzo dovute all'attuale necessità di presentare al datore di lavoro tutta la documentazione già inoltrata all'INPS e del codice identificativo di tale congedo. Abbiamo chiesto una semplificazione che permetta alle donne di essere maggiormente tutelate e di non dover obbligatoriamente essere "registrate" in azienda come donne vittima di violenza. La Ministra ha accolto favorevolmente tale richiesta e ci auguriamo si possa, in tempi brevi, predisporre dei correttivi.

Sull'ampio e complesso capitolo relativo all'**occupazione femminile** e, in particolare, a un mondo del lavoro che vede le donne poco presenti e in lavori poveri e precari, con evidente divario sulle retribuzioni e sul futuro pensionistico, ci auguriamo venga aperto un tavolo di confronto alla presenza delle due Ministre interessate, dove poter fare valutazioni e proposte in merito.

Inoltre, abbiamo sottolineato alla Ministra che molto del lavoro poco retribuito in termini di paghe e di ore lavorate è proprio quello relativo agli appalti pubblici e che, quindi, il tema non è estraneo alle amministrazioni pubbliche.

Sul tema del lavoro femminile e del legame con la **disponibilità dei servizi di cura**, abbiamo evidenziato alla Ministra l'interesse complessivo di rendere detraibili dall'imponibile i costi relativi a babysitter, badanti e colf che le famiglie, per la mancanza o i costi spesso alti delle strutture, assumono per accudire figli, anziani, persone non autosufficienti e per aiutare nella gestione domestica. Sappiamo che la quasi totalità di queste persone sono donne, molte delle quali straniere, e che una buona parte di esse lavora senza regolarizzazione o con una regolarizzazione a part-time, nonostante in realtà il rapporto di lavoro sia a tempo pieno. La possibilità di detrarre questi costi famigliari contribuirebbe a far emergere molti rapporti di lavoro che oggi non sono sottoposti a contributi previdenziali e fiscali, tutelando molte lavoratrici che oggi sono lasciate a se stesse.

Abbiamo sollecitato, infine, come previsto nella Nota al DEF, di affrontare il tema della figura ed il ruolo del caregiver familiare.

CGIL

Susanna Camusso



CISL

Giorgio Graziani



UIL

Ivana Veronese

