



SOMMARIO

N.5 MAGGIO 2013

LAVORO - Stati generali sul lavoro delle donne in Italia

DIRITTI - Fruizione congedo obbligatorio e congedo facoltativo da parte del padre lavoratore

VIOLENZA DI GENERE - Importante decisione del Parlamento Europeo

LAVORO

di Donella Gambassi

Stati generali sul lavoro delle donne in Italia

La seconda edizione degli stati generali sul lavoro delle donne in Italia, promossa dalla Commissione istruttoria per le politiche del lavoro e dei sistemi produttivi e dalla Consulta per le pari opportunità di genere del CNEL (Consiglio Nazionale delle Economia e del lavoro), è stata un momento di riflessione per fare il punto della difficile situazione del lavoro femminile in Italia dopo le numerose riforme del Governo Monti varate fra il novembre 2011 e il dicembre 2012 che riguardano il mercato del lavoro, gli ammortizzatori sociali, la previdenza, il welfare statale e locale. Sono intervenuti oltre al vicepresidente del CNEL Salvatore Bosco, relatori e relatrici provenienti da università prestigiose, rappresentanti del Ministero dello Sviluppo Economico, funzionari Inps, componenti della Conferenza dei presidenti delle Regioni, parti sociali.

L'obiettivo della due giorni è stato puntato sulle riforme entrate in vigore recentemente e di cui sembrerebbe impossibile oggi fare una valuta-

zione oggettiva degli effetti. In realtà una riflessione sull'impatto che esse hanno già oggi e avranno in futuro è possibile, poiché esse incidono da un lato su una popolazione lavorativa ancora svantaggiata e dall'altro sulle reali condizioni di vita delle donne che a causa dei tagli apportati al welfare sono costrette a supportare con il loro lavoro non pagato la carenza di servizi pubblici di cura e assistenza ai figli, agli anziani, ai diversamente abili.

Queste riforme vengono calate in una realtà dove le occupate in Italia sono diminuite del 19% contro una media UE del 12%, con un ampliamento del divario di genere con gravi conseguenze sulle condizioni di vita e di lavoro. Per effetto delle riforme previdenziali, anche se non nell'im-

mediato futuro, vedremo aggravata la condizione di povertà delle donne, soprattutto quelle in età superiore ai 60 anni, e, dato molto importante, non ci sarà una vera ripresa economica se non si procederà di pari passo con una valorizzazione del lavoro delle donne. I temi della conciliazione sono indispensabili per la modifica del welfare. Quel che è più assurdo è che la media della disoccupazione femminile almeno fino ad ora, ha tenuto proprio per effetto della riforma previdenziale che di fatto

impedisce di lasciare il lavoro a 60 anni come precedentemente previsto. Tutte le politiche di riforma proposte in questi anni non sono state valutate in un'ottica di genere.

La legge 92 sul lavoro (la c.d. Riforma Fornero) sembrerebbe difficile da valutarsi oggi dopo una



così recente introduzione, ma alcuni elementi come l'eccessiva frammentazione e l'ineguaglianza dei diritti delle donne, dei giovani e degli anziani sono già evidenti. Senza un forte investimento per i sussidi universali che garantiscano più equità e più responsabilità e risorse per la conciliazione e i servizi per l'impiego non sono tutelati i soggetti più deboli che vengono "delegati" al welfare. In contrasto con gli obiettivi dichiarati della legge, la tutela della precarietà all'ingresso sacrifica l'occupazione più che garantirla.

Gli interventi a favore delle donne e delle famiglie sono residuali, vedi la fruizione del voucher INPS di 300 euro per i servizi di baby sitting, complicata l'applicazione legata al reddito e comunque destinato ad una platea ridotta. Rimane solo la detraibilità fiscale del 19% della retta per gli asili nido, di fatto un "obolo".

Siamo lontani dalle altre realtà europee dove comunque per effetto della crisi si verifica un leggero incremento dell'occupazione femminile, per quanto attiene al gap di genere siamo ultimi in Europa con Ungheria e Grecia.

Da una ricerca effettuata dall'Università di Firenze emerge un dato allarmante, tutto italiano, sono in crescita (circa 1/3 dei soggetti intervistati), le non occupate giovani e istruite, che si dichiarano casalinghe, non solo per problemi legati alla conciliazione ma anche per insoddisfazione verso il lavoro svolto precedentemente e che rinunciano alla ricerca di una nuova occupa-

zione. Accanto a questo viene rilevata un'altra percentuale, circa 2/3 di casalinghe non contenute della loro situazione che hanno rinunciato al lavoro per dimissioni "volontarie" quindi prive di qualunque sostegno. Carriera e lavoro vengono ritenuti un mito scarsamente realizzabile. Il concetto di inattività diventa opaco e pericoloso. La scarsità di misure a sostegno della disoccupazione disincentivano la ricerca di un lavoro.

Dalle Consigliere di parità vengono rilevati altri dati allarmanti, in una regione come la Lombardia in un solo anno 4000 dimissioni di donne con figli entro un anno di vita! Sul fronte europeo (dati CES) si è verificato un rallentamento dal 2007 delle politiche di genere a causa della crisi, l'Italia ha il primato della inattività. L'effetto del collegamento tra la riforma del welfare, degli ammortizzatori sociali, e delle pensioni, produrrà conseguenze a lungo termine, la combinazione fra i meccanismi di calcolo e i requisiti legati alle aspettative di vita aumenterà nettamente il rischio di povertà in età matura anche sulle donne occupate. Sarebbe indispensabile, è stato rilevato nel corso della due giorni, prevedere schemi flessibili di pensioni e soluzioni tipo "lavori socialmente utili" per disoccupate/i over 55. Ci auguriamo quindi che i legislatori provvedano ad emanare prestissimo una serie di misure concrete di correzione, perché ancora una volta non siano le donne a pagare di più il peso di una crisi che non hanno contribuito a creare. ■

MEDICINA E SALUTE

Prevenzione Cardiometabolica nella donna lavoratrice

La prevenzione è molto importante per la salute. È per questo motivo che in collaborazione con il CNR-SPP (Consiglio Nazionale delle Ricerche - Servizio Protezione e Prevenzione) di Roma la nostra Organizzazione Sindacale ha reso disponibile per le nostre Dirigenti Sindacali e per le Iscritte di Unità Sindacale Falcri-Silcea il programma di "Prevenzione cardiometabolica nella donna lavoratrice".

Il programma consente attraverso la compilazione di "una cartella clinica web-based integrata nel sistema di telemedicina e-WITALS dove la donna lavoratrice riporterà l'anamnesi e i valori dei principali fattori di rischio cardiovascolare e risponderà ad un questionario sulle abitudini alimentari" di ottenere il calcolo computerizzato del rischio cardiovascolare a 10 anni insieme ad un commento e un indirizzo terapeutico nutrizionale dietetico personalizzato.

Tutte le interessate all'iniziativa potranno rivolgersi al Coordinamento Nazionale *Unisin Donne e Pari Opportunità* inoltrando una e-mail a segreteria@unitasindacale.it per ulteriori chiarimenti e per l'iscrizione al programma.

Bianca Desideri

DIRITTI

A cura della Segreteria Nazionale

Padre lavoratore

Fruizione congedo obbligatorio e congedo facoltativo

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013 è stato pubblicato il Decreto 22 dicembre 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali titolato "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo" ed attuativo di quanto indicato all'art. 4 dalla Legge n. 92 del 2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita). Il D.M. disciplina l'ambito di applicazione e di fruizione del congedo da parte del padre lavoratore. L'articolo 1) stabilisce:

1. *Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo di cui all'art. 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.*
2. *Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.*
3. *La fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo ai sensi del secondo periodo dell'art. 4, comma 24, lettera a) citato, di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.*
4. *Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.*
5. *Gli istituti di cui al presente articolo si applicano anche al padre adottivo o affidatario.*
6. *Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.*

L'articolo 28 del D.Lgs. 151/2001 prevede al comma 1 che "Il padre lavoratore ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermi-

tà della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre".

La disciplina prevista al 2° e 3° comma del D.M. 22 dicembre 2012 per i congedi obbligatori e facoltativi si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013 e i detti congedi non possono essere frazionati ad ore.

Il lavoratore deve farne richiesta scritta al datore di lavoro, non meno di quindici giorni antecedenti la data di fruizione richiesta "ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto". La forma scritta della comunicazione "può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze".

Per fruire del congedo facoltativo il padre deve corredare la propria richiesta con la dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità "a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre".

Il trattamento economico di entrambi i congedi, a carico dell'Inps, è pari al 100% della retribuzione. Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Il D.M. 22 dicembre 2012 stabilisce, inoltre, altre previsioni economiche in favore della genitorialità.

All'articolo 4, il D.M. prevede che:

1. *La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012.*
2. *La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.*

Il contributo erogato ammonta a € 300,00 mensili per un massimo di sei mesi; per quello relativo al servizio di baby-sitting l'erogazione avviene attraverso il sistema dei buoni lavoro, mentre nel caso di fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati prevede il pagamento diretto alla struttura prescelta, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio. La madre, per poter accedere all'uno o all'altro dei benefici deve presentare domanda tramite i "cana-

li telematici e secondo le modalità tecnico operative stabilite in tempo utile dall'I.N.P.S., indicando, al momento della domanda stessa, a quale delle due opzioni di cui all'art. 4 intende accedere e di quante mensilità intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale". Le domande dovranno essere presentate "nel corso dello spazio temporale, unico a livello nazionale, i cui termini iniziale e finale saranno fissati dall'INPS, che provvederà a darne adeguata, preventiva comunicazione attraverso i diversi canali informativi disponibili".

Il beneficio viene erogato, fino alla concorrenza delle risorse disponibili per ciascun anno, in base alla graduatoria nazionale stilata tenendo conto dell'ISEE (indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza) con priorità per i nuclei familiari con valore ISEE inferiore.

Possono presentare domanda, oltre alle lavoratrici i cui figli siano già nati, anche le lavoratrici con data presunta del parto fissata entro quattro mesi

dalla scadenza del bando medesimo. Il D.M. prevede anche i casi di esclusione e di limitazione alla fruizione dei benefici previsti (madri esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati; usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le Politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità istituito con l'art. 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248).

Le lavoratrici che svolgono attività part-time usufruiranno dei benefici in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. È importante ricordare che la fruizione del beneficio economico mensile comporta la corrispondente riduzione mensile del periodo di congedo parentale. Le due misure sono alternative e non cumulative.

Si tratta di un nuovo importante passo compiuto a livello legislativo per favorire la genitorialità e la condivisione del ruolo di cura dei figli. ■

VIOLENZA DI GENERE

A cura del Coordinamento Nazionale Unisin Donne e Pari Opportunità

Decisione del Parlamento Europeo

Approvata la protezione a livello europeo per le vittime di violenza di genere

Nella seduta del 22 maggio scorso il Parlamento Europeo ha adottato un importante regolamento che va nell'ottica di assicurare una maggiore protezione in tema di violenza di genere in ambito europeo. In base a tale regolamento le vittime di stalking, molestia o violenza di genere che hanno ottenuto protezione in uno Stato membro

potranno usufruire di una protezione equivalente se si trasferiscono o viaggiano in un altro Stato, senza dover adempiere a formalità che richiedono tempo. La Danimarca non partecipa al progetto.

Per i relatori della legge, la bulgara Antonia Parvanova e lo spagnolo Antonio López-Istúriz, hanno evidenziato che si tratta di un rafforzamento dello spazio di libertà, sicurezza e giustizia dell'Unione Europea che consente, inoltre, di offrire un futuro più sicuro in particolare alle donne e ai bambini. Il regolamento in materia civile, copre le minacce all'integrità fisica e psichica delle persone, comprese le minacce alla libertà personale, alla sicurezza e all'integrità sessuale, completando la direttiva in materia penale sull'Ordine di protezione europeo (OPE). Per garantire che la protezione sia riconosciuta ed eseguita nei Paesi dell'Unione Europea, il regolamento contiene un certificato multilingue standard, che fornisce tutte le informazioni essenziali. Una volta approvato dal Consiglio dei Ministri, il regolamento si applicherà a decorrere dall'11 gennaio 2015. ■

PROFESSIONE BANCARIO

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Maria Angela Comotti
Emilio Contrasto
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Guinello
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
professionebancario@falcri.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Questo periodico è associato alla Unione Stampa Periodica Italiana



Impaginazione e stampa:
Euroloff S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137
Fax 06.2005251

Anno XXV - N. 5
Maggio 2013
Chiuso in tipografia
l'8 giugno 2013

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori e ne rappresentano il pensiero personale. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.