



Conciliazione vita-lavoro

Cisl: dal Jobs Act risposte timide

Mentre la Ragioneria generale dello Stato solleva qualche dubbio sulle coperture finanziarie relative allo schema di decreto sulla riorganizzazione delle forme contrattuali di lavoro, approvato in via preliminare lo scorso 20 febbraio dal Consiglio dei Ministri, in attuazione della legge n.183/2014, Jobs Act, il Coordinamento nazionale donne prosegue, insieme ai dipartimenti confederali interessati, il proprio lavoro di esame e proposta sull'altro schema di decreto, approvato anch'esso in via preliminare nella stessa seduta, relativo alla "tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro" e che ci interessa più da vicino. Questo schema di decreto si concentra prevalentemente sul testo unico a tutela della maternità, decreto legislativo n. 151/2001, vi sono poi altre interessanti misure volte a sostenere le cure parentali e a tutelare la maternità delle lavoratrici intervenendo, in alcuni casi, anche su questioni già oggetto di interventi da parte della Corte Costituzionale ma non ancora confluiti in dispositivi di legge. Sono comunque disposizio-

ni, è bene ricordarlo, che si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che dovranno individuare e assicurare adeguate coperture finanziarie anche per il futuro. Sul congedo obbligatorio di maternità, l'obiettivo è quello di renderne più flessibile la fruizione, specie in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato. Si prevede inoltre che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verificano durante i periodi di maternità per colpa grave della lavoratrice e l'estensione del congedo di paternità al posto della madre ai lavoratori autonomi e liberi professionisti nei casi di salute, morte, abbandono e affidamento esclusivo. Si prevede, altresì, un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12, con rimodulazione delle fasce di età del bambino e della relativa retribuzione del genitore, unitamente alla possibilità di utilizzo dello stesso in modalità oraria. Oltre agli interventi

di modifica sulla maternità, congedi parentali e paternità, che si applicano anche ai casi di adozione e affidamento, come la non obbligatorietà di prestare lavoro notturno, molto importanti risultano anche altre disposizioni tra cui quelle in tema di telelavoro e di donne vittime di violenza di genere, in linea con la nostra "Piattaforma sulla prevenzione della violenza sulle donne e i minori", che prevedono dei benefici per i datori di lavoro privato che fanno ricorso al telelavoro per venire incontro alle esigenze di cura dei propri dipendenti e congedi per le donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificata con astensione dal lavoro fino a tre mesi, sospensione prevista anche per le lavoratrici parasubordinate. Come donne della Cisl, ribadiamo il nostro giudizio su questo decreto che nel complesso possiamo definire positivo soprattutto in termini di obiettivi dichiarati, ma riteniamo insufficiente per quanto concerne la mancata trattazione di tutta una serie di tematiche per noi necessarie per una piena realizzazione della conciliazione tra vita e lavoro e per

una maggiore condivisione delle responsabilità familiari e genitoriali. Il congedo obbligatorio di paternità, ad esempio, introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, non trova nel provvedimento spazi adeguati, così la rete dei servizi per la prima infanzia, la cessione dei permessi tra colleghi in caso di figlio con disabilità grave, la tax credit per il lavoro femminile e la razionalizzazione degli organismi di parità, questione centrale per la promozione della parità e del principio delle pari opportunità uomo-donna. Un'occasione mancata, dunque, che ci chiama a rimanere vigili in questa fase di attuazione del Jobs act per dare voce alle nostre proposte che guardano con grande senso di responsabilità alla questione del lavoro da cui dipende in primis la ripresa e lo sviluppo del Paese. Valorizzare il lavoro, in particolare quello femminile, è l'appello che le donne della Cisl lanciano anche in occasione della 59.ma Sessione Onu sulla condizione delle donne, attualmente in corso a New York, dove proprio il tema del lavoro è l'assente illustre nella dichiarazione politica di apertura proposta dai governi.

Liliana Occhin

Osservatorio

Cronache e approfondimenti
delle violenze sulle donne / 272

FOCUS UE. SONO PARI A 26 MILIARDI DI EURO I COSTI PER VIOLENZE E DISEGUAGLIANZE IN ITALIA

Una cifra enorme che potrebbe essere dedicata a sostenere progetti di servizi e sviluppo per l'intera collettività. Stiamo parlando di oltre 26 miliardi di euro, 26.583.233.147 euro per l'esattezza, a tanto infatti ammontano i soldi spesi per affrontare la violenza sulle donne in Italia. Sono i dati diffusi dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (Eige) dopo aver realizzato uno studio sui costi della violenza sulle donne nell'Unione Europea. Nel dettaglio lo studio stima che in Gran Bretagna almeno il 13% dei costi sociali che negativamente si riflettono sull'economia sia legato alla violenza sulle donne e che l'87% di essi sia rappresentato da costi per servizi. Inoltre il rapporto dimostra quanto i costi personali e sociali della violenza sulle donne siano allarmanti. Infatti i costi diretti e indiretti della violenza sulle donne e la violenza domestica coinvolgono la vittima, il suo nucleo familiare, la sua comunità e il suo ambiente economico impedendone il normale funzionamento.

RAPPORTO UE. DONNE GUADAGNANO -16% DEGLI UOMINI

Le donne nel mercato del lavoro restano un anello debole. Anche quest'anno i dati raccolti da diverse indagini lo confermano. Riscontro negativo, purtroppo, anche sui compensi che restano più bassi di quelli degli uomini e non è sufficiente dire che le donne sono più colpite dalla disoccupazione degli uomini. Infatti la discriminazione resta alta anche tra chi il lavoro ce l'ha: nei 28 paesi dell'Unione europea le donne guadagnano in media il 16,4% in meno dei loro colleghi maschi. Se si proseguisse a questo passo la parità tra i sessi sul fronte salariale si otterrà solo nel 2084. Questa la fotografia scattata dal rapporto Tarabella, a cura dell'omonimo euro-parlamentare socialista belga, sui progressi, davvero pochi, nella parità tra uomini e donne, rapporto discusso e votato dal Parlamento di Strasburgo.

ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ. DIECI SFIDE PER LA SALUTE DELLE DONNE NEL MONDO

Dalla lotta ai due più diffusi tumori femminili, quello al seno e al collo dell'utero, alle minacce per la salute sessuale e riproduttiva, fino alle questioni relative alle disuguaglianze di genere e alla violenza. Questo il punto dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms) sulle nuove dieci sfide per garantire la salute delle donne di tutto il mondo.

(A cura di Silvia Boschetti)



conquiste delle donne

**Iniziativa Cisl Veneto
su "Donne e Lavoro:
il pericolo non è il mio mestiere"**
L'8 marzo per la Cisl - ha detto A.M. Furlan - è un'importante occasione per rinnovare il nostro impegno nella promozione a tutti i livelli del principio di parità e pari opportunità tra uomo e donna. Per questo, come Cisl del Veneto, in occasione dell'8 marzo abbiamo deciso di parlare di sicurezza in ottica di genere perché tutelare le specificità è un passo fundamenta-

le verso la parità. Il tema della sicurezza è ormai entrato di diritto nelle politiche di genere. Ne abbiamo parlato con Cinzia Frascheri della Cisl nazionale responsabile salute e sicurezza sul lavoro da sempre impegnata sul tema della sicurezza e da sempre attenta all'aspetto di "genere" anche quando questa modalità di approccio veniva scarsamente riconosciuta e ancor meno praticata. Barbara Cerutti Coordinatrice donne Filca Cisl Nazionale ha illustrato i Codici di Comportamen-

to contro le molestie e il mobbing, uno strumento che aiuterà la protezione delle donne sui luoghi di lavoro e che deve diventare una buona prassi più diffusa. Ha chiuso la riunione Franca Porto, la nostra segretaria regionale, sempre attenta agli aspetti di genere legati alla contrattazione di secondo livello e ai temi della discriminazione nel mondo del lavoro. (Caterina Gaggio - Coordinatrice donne Usl Veneto)

Nuovo Rapporto della Commissione Europea sulla parità di genere

Il 3 marzo 2015 a Bruxelles la Commis-

sione Europea ha pubblicato il "Report on equality between women and men 2014". Il Rapporto illustra i progressi compiuti nel 2014 nei sei settori prioritari della strategia 2010-15 della Commissione Europea per la parità tra donne e uomini. Sebbene i divari di genere si siano ridotti negli ultimi anni, le disuguaglianze all'interno e fra gli Stati membri sono cresciute nel complesso e permangono in alcune aree sfide e criticità. È possibile consultare il testo, in inglese, del Rapporto sul nostro sito al seguente link <http://www.cisl.it/Sito-Donne.nsf/viste/pubblicazioni?OpenDocument>. (L.M.)