

Dimissioni volontarie di madri lavoratrici: due storie modenesi

Sono quasi sempre giovani, hanno mansioni poco remunerate e lasciano il lavoro prima del compimento del primo anno di età del figlio. Si assomigliano tutte le storie delle lavoratrici madri che si rivolgono alla Fisascat Cisl Emilia Centrale per farsi assistere nelle dimissioni volontarie. A.G., 30 anni, residente a Modena, lavora in un'impresa di pulizie e ha un bambino di nove mesi. Ha già deciso di rassegnare le dimissioni perché il suo turno di lavoro comincia alle 5 del mattino, un orario che le rende impossibile affidare il figlio a qualcuno e con il suo stipendio non può permettersi di pagare il nido.

E.B., 27 anni, anch'ella residente in città, il lavoro lo ha lasciato l'anno scorso, quando il suo bambino aveva undici mesi. Impiegata in uno studio professionale, subiva forti pressioni lavorative e, anziché le agevolazioni che chiedeva, si è trovata a dover far fronte a ulteriori complicazioni che alla fine non le hanno lasciato altra scelta che le dimissioni. "Queste storie dimostrano come resta ancora molto da fare per salvaguardare il lavoro delle donne e la natalità nel nostro Paese - afferma Liliana Ocmin, Coordinamento Donne Cisl -. Nella maggior parte dei casi le lavoratrici si ritirano dal lavoro alla nascita del primo figlio e difficilmente pro-

grammano una nuova maternità. L'ampliamento del numero delle strutture di accoglienza per bambini e bambine è uno degli interventi da mettere in campo con urgenza, come prevede il "Family Act" del Governo, ma bisogna lavorare anche sulla flessibilità lavorativa che non guarda alla conciliazione tra lavoro e cura familiare come ad un'esigenza esclusivamente femminile, ma anche degli uomini, in una visione nuova delle responsabilità genitoriali. Ecco perché sarebbe più corretto parlare di condivisione piuttosto che di conciliazione".

Sara Martano

Nell'ambito delle politiche che il Governo intende adottare per il rilancio della crescita, l'innovazione, la sostenibilità, l'inclusione sociale e la coesione territoriale, primo passo verso la definizione operativa del cosiddetto "Recovery plan", la parità di genere resta una delle priorità irrinunciabili da realizzare. Ciò anche alla luce delle "Raccomandazioni" dell'Europa all'Italia ribadite recentemente anche dalla Commissione Europea nel "Country Report 2020". L'impegno del Governo si è concretizzato finora in alcune misure della Legge di Bilancio 2020, sotto forma di incentivi all'occupazione femminile e di diverse misure di sostegno alla maternità e alla paternità. Tali misure - si legge nel Programma Nazionale di Riforma (Pnr) del Governo - verranno rafforzate con una estensione triennale dello sgravio contributivo, potenziandolo nelle aree dove maggiore è il fenomeno di basso livello di occupazione femminile (Mezzogiorno). Tra gli altri obiettivi del Governo rientra, inoltre, il rafforzamento degli strumenti di trasparenza retributiva esistenti in Italia al fine di eliminare le differenze salariali (gender pay gap) dovuti alle discriminazioni di genere. Proseguiranno, altresì, gli interventi volti a promuovere la piena partecipazione delle donne ai pro-

La parità di genere nel Programma Nazionale di riforma 2020 del Governo

cessi decisionali anche con riferimento alla leadership, in linea con la Legge di Bilancio per il 2020, che ha prorogato gli effetti della legge Golfo-Mosca sull'equilibrio di genere nei cda delle società quotate. L'intenzione di rendere strutturali gli incentivi per favorire l'occupazione femminile, specie nel Mezzogiorno, è positivo ma occorre puntare anche sulla creazione di un sistema che garantisca pari opportunità di accesso nel mercato del lavoro attraverso una sa-

na concorrenza, basata sul merito, tra donne e uomini. Per quanto riguarda l'obiettivo della trasparenza retributiva, legata in particolare al gap salariale, che poi diventa anche gap pensionistico, è da tempo che come Coordinamento donne Cisl chiediamo di rendere più stringente l'obbligo da parte delle aziende con più di 100 dipendenti di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile e di estenderlo, considerata la realtà imprendito-

riale italiana fatta in maggioranza di Pmi, anche alle aziende con 50 dipendenti. Sarebbe importante, inoltre, prevedere un sistema di premialità e penalità per le imprese che, rispettivamente, assolvono e non assolvono tale obbligo. È necessario, altresì, accelerare l'esame di quei disegni di legge già depositati in Parlamento che vanno proprio in questa direzione. Fondamentale anche l'impegno per l'attuazione della proroga della legge sulle quote di genere al fine

di consolidare i risultati raggiunti finora, ma va promossa nel contempo una presenza sostanziale anche nei ruoli decisionali e apicali ancora molto scarsa ed estendere la normativa al settore pubblico. L'annuncio poi del Governo, di voler procedere ad una revisione dei congedi parentali in un'ottica di condivisione dei carichi di cura tra donne e uomini e di miglior conciliazione vita-lavoro, ci trova favorevoli, ma bisogna conoscere nei dettagli contenuti e modalità. Per noi

donne, è necessario comunque che la revisione dei congedi passi anche attraverso un congruo adeguamento del limite di indennizzo, innalzandolo almeno al 50%, come già previsto per la fase emergenziale. Sul tema della conciliazione in chiave condivisa, bisogna ricordare che nel Family Act, laddove si parla di incentivazione del lavoro agile, tutto ruota intorno al concetto di favorire le madri rispetto ai padri per la cura dei figli sino alla maggiore età, cucendo una norma esclusivamente a misura di donna: i nuovi lavori devono rappresentare invece per le donne una concreta opportunità per affrancarsi da ruoli vecchi e stereotipati. Insufficiente, poi, come precisato in più di un'occasione, l'aumento del congedo obbligatorio di paternità da 7 a 10 giorni, che rimane anche qui uno pseudo salto in avanti. Manca, infine, nel Pnr, a parte la presa d'atto della permanenza del fenomeno del femminicidio, tutto il tema legato alla violenza di genere, che non viene menzionato né rispetto alla violenza domestica né a quella nei luoghi di lavoro. Riguardo a quest'ultima, cogliamo l'occasione per richiedere con urgenza l'approvazione del disegno di legge per la ratifica della Convenzione ILO n. 190 che ha visto l'Italia tra i primi paesi firmatari e la Cisl tra le principali organizzazioni sostenitrici.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



L'11 luglio si è celebrata la Giornata mondiale della popolazione. Quest'anno, l'UNFPA, il Fondo delle Nazioni Unite per il supporto delle popolazioni in situazioni di crisi, ha voluto richiamare l'attenzione sui bisogni e le maggiori vulnerabilità delle donne e delle ragazze in mezzo alla pandemia sollecitando le diverse comunità a compiere tutti gli sforzi necessari per garantire loro la salute e i diritti umani

Dipartimento Pari Opportunità. Avviso per la manifestazione di interesse delle associazioni impegnate nella parità di genere

Publicato sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità l'Avviso relativo alla "procedura di manifestazione di interesse finalizzata all'individuazione delle associazioni che sono impegnate nella promozione delle pari opportunità e della parità di genere e nelle attività di contrasto delle discriminazioni fondate sul genere. La finalità è quella di avviare un processo ampio e partecipato per elaborare un'agenda degli interventi e delle azioni per l'empowerment femminile e di presentare proposte per la promozione delle pari opportunità e la parità di genere". I soggetti interessati a partecipare devono possedere i seguenti requisiti:

- a) la tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato al 31 dicembre 2019;

- b) per le reti, l'elenco delle associazioni che ne fanno parte;
- c) lo svolgimento di un'attività prevalente e continuativa nei due anni precedenti nella promozione della parità di genere.

Per formalizzare la propria manifestazione di interesse, i soggetti in possesso dei requisiti predetti dovranno compilare la scheda di adesione allegata all'Avviso, sottoscritta dal Presidente dell'Associazione ed inviarla, entro e non oltre le ore 12.00 del 22 luglio 2020, all'indirizzo mail politichepariopportunita@pec.governo.it. I testi dell'Avviso e della scheda di adesione sono disponibili sul sito www.pariopportunita.gov.it.

L. M.