

## Emilia Romagna. In aumento le dimissioni di madri e padri dopo il primo figlio

Anche in Emilia-Romagna è difficile conciliare lavoro e famiglia, soprattutto dopo essere diventati genitori. L'assenza di parenti che possano dare una mano, i costi di asilo nido e baby sitter, gli orari di lavoro e la distanza dal luogo di lavoro spingono molte persone a lasciare l'occupazione. Lo conferma la relazione annuale 2019 sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, presentata dall'Ispettorato nazionale del lavoro e analizzata dalla Cisl Emilia Centrale. L'anno scorso in Italia sono state 51.558 (+4 per cento rispetto al 2018) le convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali ai sensi dell'art. 55 del dlgs. n. 151/2001 (Testo unico sul sostegno e tutela alla maternità e paternità). In Emilia-Romagna sono state registrate 5.447 convalide, 263 in più rispetto al 2018 (+5 per cento).

“Le dimissioni entro i tre anni del bambino sono protette, cioè sottoposte al vaglio degli ispettori del lavoro che verificano la volontarietà della decisione della lavoratrice o lavoratore - spiega Rosamaria Papaleo, componente della segreteria Cisl Emilia Centrale -. Questo permette di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco delle donne, un tempo molto più diffuso, anche perché le lavoratrici non erano informate sui loro diritti. Detto questo è chiaro che se le convalide aumentano, significa che le politiche, sia pubbliche che aziendali, non sempre permettono ai genitori di dedicarsi serenamente a lavoro e famiglia. Quindi bisogna cambiarle, anche attraverso la contrattazione di secondo livello”.

Sa. Ma.

Con l'approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (decreto legislativo n. 198/2006), è stato fatto un passo importante dal punto di vista legislativo per contrastare le discriminazioni e le disuguaglianze di genere presenti ai diversi livelli nel nostro Paese. Codice che è stato modificato e arricchito nel tempo con altri provvedimenti che hanno contribuito a potenziare l'azione di contrasto anche sul versante occupazionale e lavorativo. Tra i più recenti, il decreto legislativo n. 5/2010 che ha aggiunto al Codice l'art. 41-bis che assicura la tutela giurisdizionale anche contro ogni comportamento pregiudizievole posto in essere quale reazione a una qualsiasi attività diretta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne; oppure la legge di Bilancio per il 2018 che ha introdotto, in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che agiscono in giudizio per molestia o molestia sessuale, il divieto di sanzionamento, demansionamento, licenziamento o trasferimento ad altre attività a causa della denuncia stessa. Nel Codice è confluita (art. 46) anche la norma, introdotta con la legge n. 125/91, concernente l'obbligo per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti “di redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile”. Rapporto fondamentale per conoscere non solo le diverse professionalità inserite nel singolo contesto lavorativo, ma altresì lo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale dei livelli, dei

## Codice delle pari opportunità, un passo importante contro le discriminazioni sul lavoro

passaggi di categoria o di qualifica, dei fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Insomma, un osservatorio importante e particolare per noi del sindacato per definire azioni

ponderate e più efficaci al fine di promuovere una effettiva parità di genere nel mondo del lavoro, a partire dall'annosa questione legata al gap retributivo che si conferma a livello europeo intorno al 16% e in Italia solo apparentemente a livelli inferiori. È prevista tra l'altro la trasmissione dello stesso rapporto al-

le rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità e poi agli organismi istituzionali preposti a livello nazionale. Tutto questo però fino ad oggi ha percorso esclusivamente la strada della formalità interrompendosi, o meglio, realizzandosi solo in alcune realtà e con diverse

modalità, restituendo un quadro marcatamente incompleto. Noi del Coordinamento nazionale donne, abbiamo sollecitato più volte una maggiore esigibilità di questo strumento, anche attraverso un sistema di penalizzazioni/premialità per le aziende, ma siamo ancora in attesa di risultati tangibili.

Esigibilità che torniamo a richiedere adesso, visto e considerato che proprio nel 2020 ricade la data di scadenza per la redazione del rapporto relativo al biennio 2018/2019, fissata in prima istanza al 30 aprile e poi, a causa dell'emergenza Covid-19, posticipata al 30 giugno. Auspichiamo, pertanto, un riscontro positivo a breve, anche perché il Ministero del Lavoro ha ulteriormente affinato e semplificato la procedura telematica avviata per il biennio 2016/2017 tramite il portale “Cliclavoro”. Come Coordinamento donne, comunque, non staremo con le mani in mano ad attendere i risultati, ma approfitteremo di questo momento attivandoci nell'ambito delle diverse aree regionali, coinvolgendo in questo anche le diverse strutture Cisl, ed eventualmente facendo riferimento anche alle Consigliere regionali di Parità, al fine di sollecitare l'elaborazione e l'invio dei dati. Sarà altresì importante per il futuro, completare questo processo di conoscenza della condizione di lavoratrici e lavoratori nelle aziende estendendo questo obbligo anche alle imprese con meno di cento dipendenti, così da avere, da un lato, una fotografia molto più rappresentativa della realtà imprenditoriale italiana il cui tessuto si caratterizza per la presenza numerosa di piccole e medie imprese e, dall'altro, predisporre interventi più precisi, adeguati e incisivi. Esistono ad oggi diversi progetti di legge depositati in Parlamento che si prefiggono questo obiettivo, occorrerà riportare tale riflessione al centro del dibattito politico e parlamentare per ridare slancio al tema del riequilibrio paritario nei luoghi di lavoro.

Liliana Ocmin

### conquiste delle donne



Donne e Lavoro - Nella foto, Formatrice. (Archivio Riccardi)

## Dipartimento Pari Opportunità. Pubblicato l'Avviso “STEM2020” per promuovere percorsi educativi nelle materie del futuro

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, sulla base dei positivi risultati delle precedenti edizioni - si legge nell'Avviso “STEM 2020” - intende realizzare, per il periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2020, attraverso il finanziamento di progetti, una nuova offerta di percorsi di approfondimento per incoraggiare lo studio, in particolare modo da parte delle bambine e delle ragazze di età compresa dai 4 ai 19 anni, incentivando al contempo la ripresa delle attività educative, fortemente limitate nel corso delle prime fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nelle materie Stem (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics). Le competenze nelle materie Stem rivestono un ruolo centrale per il rilancio sociale, culturale ed economico del Paese. Pertanto, l'obiettivo è quello di creare le condizioni per promuovere, sin dall'infanzia, la formazione Stem per le ragazze rispetto alle professioni di domani, per il ruolo centrale

che le conoscenze/competenze in questi settori rappresenteranno nella costruzione del futuro (ambiente, energia, sviluppo sostenibile, salute). Le finalità all'interno delle quali sviluppare i progetti sono: contrastare gli stereotipi e i pregiudizi che alimentano il gap di conoscenze tra le studentesse e gli studenti rispetto alle materie Stem e finanziarie; stimolare l'apprendimento delle materie Stem attraverso anche un approccio di apprendimento del metodo scientifico e modalità innovative di somministrazione dei percorsi di approfondimento; favorire lo sviluppo di una maggiore consapevolezza tra le giovani studentesse della propria attitudine verso le conoscenze scientifiche. La scadenza dei termini per la presentazione delle proposte progettuali è fissata al 30 novembre 2020. Per ulteriori dettagli su requisiti e modalità si rimanda al sito [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it).

L. M.