

Dal corposo testo della Legge di Bilancio 2021, che ha previsto tutta una serie di interventi per sostenere famiglie, cittadini e imprese, abbiamo effettuato la nostra consueta lettura in ottica di genere al fine di evidenziare quei provvedimenti che vanno ad impattare direttamente o indirettamente sull'universo femminile. Tra le prime misure inserite nel testo troviamo positive quelle che vanno ad integrare quanto già previsto dal cosiddetto "Family act" del Governo. Positivo anche l'aumento del Fondo per la Famiglia di cui al comma 1 art.19 della legge n. 248/2006 che prevede, da un lato, 500 mila euro in più per il 2021 da destinare alle associazioni che si occupano dell'assistenza di genitori che hanno subito gravi disagi psicologici e/o sociali in seguito alla morte di un figlio e, dall'altro, risorse per sostenere il rientro al lavoro delle mamme dopo la maternità che spesso diventa un ostacolo insormontabile per la prosecuzione della carriera professionale e per la stessa attività lavorativa. Così come le norme per l'accoglienza di genitori detenuti con bambini in case-famiglia e case-alloggio protette e il diritto dei minori ad un ambiente familiare il più possibile consono ad una sana crescita educativa e psicologica. Importanti anche le risorse stanziati ad incremento del Fondo per il riconoscimento dell'attività di cura non professionale svolta dai caregiver familiari, materia che però andrebbe affrontata complessivamente con un provvedimento ad hoc. Segnaliamo, inoltre, il contributo per sostenere le madri sole con figli, l'incremento del Fondo per l'assistenza ai bambini oncologici e del Fondo di solidarietà comunale in relazione all'aumento del numero di posti per gli asili nido. Auspichiamo che lo stanziamento di queste risorse abbia un seguito più coerente e adeguato agli obiettivi prefissati. Il finanziamen-

Legge di Bilancio 2021: come impatta su donne e famiglia

to del Fondo di solidarietà comunale può essere considerato una prima proiezione di carattere strutturale rispetto alla richiesta che proviene in questo periodo da tutto il mondo femminile, di investimenti cospicui in infrastrutture sociali e assistenziali per liberare il lavoro delle donne. È previsto anche l'aumento del congedo obbligatorio di paternità, dagli attuali 7 a 10 giorni, in linea con la direttiva UE sul work life balance, ma c'è da dire che rimane un intervento marcatamente simbo-

lico se intendiamo utilizzarlo come uno strumento di promozione della condivisione della cura tra uomini e donne. Restano da affrontare poi, in questo senso, la questione relativa a come incentivare la fruizione dei congedi facoltativi da parte di lavoratori e lavoratrici - per il Coordinamento occorre aumentare il limite di indennità degli stessi andando anche oltre la copertura maggiorata del 50% prevista per il Covid - e il problema del computo dei giorni di congedo in ter-

mini di effettiva prestazione ai fini pensionistici. Apprezzabili, pur ritenendo del tutto insufficiente la dotazione finanziaria prevista, le iniziative per il mondo imprenditoriale femminile. Bene invece gli interventi rivolti alla formazione in favore della diffusione della cultura imprenditoriale e delle competenze digitali, nonché di orientamento e sensibilizzazione delle ragazze verso percorsi di studio in materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Interes-

sante l'istituzione presso il ministero dello Sviluppo del Comitato Impresa Donna finalizzato ad una più ampia condivisione in materia di indirizzo, programmazione e verifica degli interventi a sostegno dell'imprenditorialità femminile ma non è chiaro se vi sia o meno il coinvolgimento delle parti sociali. Per quanto riguarda il rilancio dell'occupazione femminile, il previsto sgravio contributivo (al 100%) per le assunzioni nel biennio 2021-2022, pur essendo positivo, ha

tutta l'aria di una misura solo temporanea e quindi inefficace allo scopo. Sul tema della conciliazione vita-lavoro, bene l'incremento delle risorse ma secondo noi, andrebbero agganciate alla contrattazione (aziendale e territoriale) che ha dato interessanti risultati nel breve periodo di sperimentazione nel 2017. Infine, l'istituzione di un Fondo per la parità salariale, che dovrebbe andare nella direzione da noi sempre richiesta, di eliminare le differenze di genere in materia di retribuzione, sarebbe stata più efficace se agganciata ad un riordino e rifinanziamento degli organismi di parità già esistenti.

Fondamentali per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, le misure tese a favorire l'accesso ai diritti e ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva che l'attuale crisi sanitaria sta facendo emergere più prepotentemente. Ben vengano dunque provvedimenti che vanno in questa direzione come i fondi per il sostegno allo studio, alla ricerca e alla valutazione dell'incidenza dell'endometriosi nel territorio nazionale, e quelli per consentire l'accesso alle prestazioni di cura e diagnosi dell'infertilità e della sterilità. Viene infine prorogato l'istituto "Opzione Donna", rispetto a cui evidenziamo ancora una volta i tagli eccessivi dovuti al passaggio al sistema "contributivo puro" e il nodo sull'onerosità della ricongiunzione contributiva. Insomma, le intenzioni ci sono ma serve più coraggio, per dare alle politiche di genere quel colpo d'ala di cui le donne e soprattutto il Paese hanno bisogno.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Nella foto, alcune coordinatrici Cisl a sostegno della mobilitazione indetta dalla Confederazione Europea dei Sindacati (CES - Etuc), con cui si chiede alla Presidente della Commissione UE di mantenere fede alla promessa di introdurre, nei primi 100 giorni del suo mandato, una direttiva sulla trasparenza salariale per contrastare il gap retributivo di genere. Ad oggi questa direttiva è "scomparsa" dall'Agenda politica.

Approvata definitivamente al Senato la ratifica della Convenzione Oil 190 sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro

Dopo la data storica del 21 giugno 2019, che ha visto l'approvazione, non proprio scontata, durante i lavori della 108° Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, della Convenzione OIL n. 190 e relativa Raccomandazione, per l'eliminazione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, un altro grande passo di civiltà lo ha compiuto nelle ultime ore il nostro Paese approvando all'unanimità e in via definitiva il disegno di legge di ratifica della stessa Convenzione. Da tempo anche il Coordinamento nazionale donne e la Cisl sono impegnati a supporto di questa Convenzione al fine di renderla vincolante a livello mondiale, in modo che tutti i paesi aderenti all'OIL intraprendano iniziative concrete contro questo subdolo fenomeno. La nuova norma, infatti, si propone di proteggere lavoratori e lavoratrici a livello globale, a prescindere dal loro status contrattuale, includendo, oltre alle molestie e alla violenza genere, anche gli effetti della violenza domestica nel lavoro, il persona-

le in formazione, in tirocinio e apprendistato, volontari, persone in cerca di lavoro, candidati al lavoro e parti terze, e riconoscendo come potenziali vittime anche coloro che esercitano autorità, doveri o responsabilità proprie di un datore di lavoro. Salutiamo, dunque, con favore la ratifica della Convenzione - siamo il quarto Paese nel mondo ed il primo in Europa - che rappresenta un faro per l'affermazione dei diritti, soprattutto laddove ancora oggi il lavoro è sfruttamento e schiavitù. Le molestie e la violenza sul lavoro, purtroppo esistono, seppur a stadi differenti, in tutto il pianeta. Rinnoviamo il nostro impegno per portare avanti quanto stiamo già facendo nei diversi territori in attuazione dell'Accordo Quadro europeo in materia, attraverso la conclusione di nuovi accordi e la nascita di nuovi sportelli di ascolto per le vittime, di cui le donne rappresentano la percentuale più alta, anche attraverso i servizi del Patronato.

L.M.