



**PARI OPPORTUNITA' =
OPPORTUNA PARITA'**



Newsletter a cura di
**Segreteria Nazionale
Uilca - DPPO**
Dipartimento Politiche
Pari Opportunità

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
dpo.uilca@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati

News

Le novità del Collegato lavoro. Stop al requisito della convivenza richiesto per la concessione

Stretta sull'assistenza ai disabili

Il diritto ai permessi solo ai parenti entro il secondo grado

DI DANIELE CIRIOLI

Stop alla convivenza con il familiare disabile quale condizione per il diritto ai tre giorni di permesso mensili dal lavoro. Permesso che, tuttavia, va riconosciuto ai dipendenti parenti o affini del disabile entro il secondo e non più il terzo grado. Il terzo grado di parentela resta valido, invece, nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbia compiuto i 65 anni d'età o siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il diritto ai permessi, infine, non può più essere riconosciuto a più di un dipendente per l'assistenza alla stessa persona. Salvo che si tratti di un figlio con handicap in situazione di gravità, nel qual caso spetta a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. A stabilirlo, tra l'altro, il collegato lavoro attualmente alla registrazione presso la corte dei conti, prima della pubblicazione in gazzetta ufficiale.

I permessi. Le novità riguardano la disciplina dettata dall'articolo 33 della legge n. 104/1992 sui permessi dal lavoro a favore di chi assista soggetti con handicap. Disciplina che prevede, in particolare, il diritto a favore della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità di fruire, in alternativa al prolungamento a 3 anni

Le novità	
La parentela/1	Il diritto ai permessi spetta al dipendente, parente o affine entro il secondo grado (non più entro il terzo grado) del soggetto disabile che necessita di assistenza
La parentela/2	Il diritto ai permessi spetta al dipendente, parente o affine entro il terzo grado qualora si tratti di genitori o del coniuge del disabile che abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da altrettanta patologia invalidante o siano deceduti o mancanti
La convivenza	Soppressa la condizione di convivenza ai fini del diritto ai permessi
La sede di lavoro	La scelta della sede di lavoro da parte del lavoratore che assiste un disabile è vincolata al domicilio della persona da assistere e non più a quello del lavoratore

dell'astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino e, successivamente (al terzo anno), a 3 giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa e retribuiti, anche in maniera continuativa. Il diritto a 3 giorni mensili spetta, inoltre, ai soggetti che assistano una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente. Lo stesso articolo, inoltre, stabilisce che il genitore o familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e che gli stessi lavoratori non possono essere trasferiti senza il proprio personale consenso presso un'altra sede.

Le novità. Diverse le novità previste dal collegato. In primo luogo, il diritto alla fruizione dei permessi viene riconosciuto al lavoratore dipendente nel caso in cui sia parente o affine entro

il secondo grado, e non più entro il terzo grado. Il riconoscimento, invece, resta a favore di parenti o affini entro il terzo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbia compiuto i 65 anni di età o siano anche essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti. Ancora viene soppresso il riferimento alla convivenza come condizione per la fruizione dei permessi e il diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Se l'assistenza riguarda lo stesso figlio, allora il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Relativamente al diritto alla

scelta della sede di lavoro, il collegato sopprime il riferimento alla continuità dell'assistenza e la scelta viene vincolata al domicilio della persona da assistere e non più a quello del lavoratore.

Per quanto riguarda il diritto ai permessi mensili dopo il terzo anno di vita del bambino, il collegato introduce le seguenti modifiche: dispone che la fruizione dei richiamati permessi sia riconosciuta a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente e in maniera continuativa nell'ambito del mese; che il diritto non è più riconosciuto fino al compimento del diciottesimo anno da parte del figlio con handicap.



Le comunicazioni. Altra novità riguarda il nuovo obbligo di comunicazione, a carico delle pubbliche amministrazioni nei confronti del dipartimento della funzione pubblica, di specifici dati relativi ai dipendenti che fruiscono dei permessi mensili retribuiti o di quelli previsti per i minori

con handicap in situazione di gravità e d'età non superiore ai tre anni. La funzione pubblica, con tale informazioni, dovrà provvedere alla costituzione di una specifica banca dati.

Ricorsi in 60 giorni

Bisognerà decidere in due mesi se ricorrere contro il licenziamento. Con il collegato lavoro, infatti, il termine per impugnare i licenziamenti individuali verrà a fissarsi a 60 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'impresa. Lo stabilisce, tra l'altro, l'articolo 32 che rende applicabili i nuovi termini anche ai rapporti di lavoro a termine. Le novità sull'impugnazione del licenziamento arrivano con la modifica dell'articolo 6 della legge 604/1966. Viene previsto, in primo luogo, che tale impugnazione è efficace con qualsiasi atto scritto anche extragiudiziale, purché idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, e anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale. L'efficacia si perde, tuttavia, qualora entro i successivi 270 giorni il ricorso non venga depositato nella cancelleria del tribunale competente oppure non sia data comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. In tale ultimo caso, se la conciliazione o l'arbitrato non vanno a buon fine, il ricorso va presentato entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo. I nuovi termini, inoltre, valgono anche nei casi d'invalidità e d'inefficacia del licenziamento nonché: a) per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni attinenti alla qualificazione del rapporto lavorativo o alla legittimità del termine apposto al contratto; b) per il recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; c) per il trasferimento del lavoratore subordinato da un'unità produttiva a un'altra; d) per tutte le tipologie di contratti di lavoro a termine, per quelli in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore del collegato, con decorrenza dalla scadenza del termine, e per quelli già scaduti alla medesima data. Per la Cgil la novità è una «tagliola» per i precari, «una norma retroattiva molto grave, ma quello che è più grave è che molti non saranno neppure in grado di conoscere in tempo questa sbagliata novità e decadranno dal diritto».

Inarcassa, fondo di garanzia per i giovani

Arriva il fondo di garanzia a favore dei giovani ingegneri e architetti che a causa delle loro difficoltà economiche non riescono ad accedere ai finanziamenti degli istituti di credito. A prevederlo è un aggiornamento al bando 2010 di Inarcassa, l'ente di previdenza delle due categorie professionali, emanato nell'ambito degli interventi deliberati dalla cassa per il sostegno alla professione (art. 3.5 dello Statuto).

Il bando prevede il finanziamento in conto interessi, tramite convenzione con la Banca popolare di Sondrio, di un importo compreso tra 5 mila e 10 mila euro, da restituire in un periodo da uno a tre anni al massimo. L'intervento della Cassa si sostanzia in un abbattimento degli interessi a carico di Inarcassa del 75%.

Possono richiedere l'accesso al Prestito d'onore gli iscritti a Inarcassa con meno di 35 anni di età, nei primi cinque anni di iscrizione (art. 22.4 dello Statuto), anche riuniti in studi associati, che siano in regola con tutti gli adempimenti formali e contributivi previsti dallo Statuto di Inarcassa; che non abbiano già fruito di finan-

ziamenti o contributi a carico di Inarcassa; che siano utenti di Inarcassa ON line.

La richiesta può essere inoltrata esclusivamente tramite Inarcassa ON line, specificando le finalità del finanziamento in un breve progetto di utilizzazione, che può prevedere le spese di impianto dello studio professionale e quelle di acquisizione di strumenti informatici. Le richieste, istruite dagli uffici, vengono autorizzate mensilmente sulla base dei progetti presentati fino a capienza dello stanziamento

deliberato per il 2010, mentre la comunicazione dell'esito verrà inviata entro 60 giorni dalla richiesta.

L'ultima novità riguarda la costituzione di un fondo di garanzia per i giovani iscritti che fanno richiesta del Prestito d'onore non avendo ancora redditi sufficienti a superare l'istruttoria per l'accesso al credito operata dalla Banca. Anche il fondo opera tramite apposita convenzione, stipulata con la Banca Popolare di Sondrio, la quale ne regola l'impiego e il supplemento di istruttoria necessario ad autorizzare l'iscritto all'affidamento del prestito.



Pensioni sforbicate

Le pensioni medie rischiano una «tosatura» dal prossimo gennaio. A lanciare l'allarme è la Federazione pensionati della Cisl che, in una nota, ricorda come «la Finanziaria per il 2008 (legge 127/07) limitò a soli 3 anni (che scadano appunto il 31 dicembre) il beneficio dell'adeguamento del 100% all'indice del costo della vita per gli assegni fino a 5 volte il minimo (461 euro al mese è l'importo della minima, che moltiplicato fino a 5 fa 2.305/mese lordi). Dunque, secondo il sindacato, «a meno di una norma specifica inserita nel decreto cosiddetto milleproroghe dal 1° gennaio tornerà in vigore la precedente disciplina che prevede la rivalutazione nella misura del 90% per le pensioni comprese fra tre e cinque volte il minimo Inps».

Tutto sulle spalle della donna il carico di lavoro in famiglia

Secondo l'Istat persiste una forte discrepanza nella divisione del carico di lavoro familiare tra i partner. L'asimmetria è trasversale a tutto il Paese, anche se nel Nord raggiunge livelli più bassi



ROMA - La terza e ultima giornata della Conferenza nazionale sulla famiglia, a Milano, si apre nel segno della disuguaglianza di genere. L'Istat, infatti, pubblica una serie di dati secondo cui nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare delle coppie è ancora a carico delle donne, valore di poco più basso di quello registrato nel 2002-2003 (77,6%). Persiste dunque una forte discrepanza nella divisione del carico di lavoro familiare tra i partner.

L'asimmetria nella divisione del lavoro familiare è trasversale a tutto il Paese, anche se nel Nord raggiunge sempre livelli più bassi. Le differenze territoriali sono più marcate nelle coppie in cui lei non lavora. L'indice assume valori inferiori al 70% solo nelle coppie settentrionali in cui lei lavora e non ci sono figli, e nelle coppie in cui la donna è una lavoratrice laureata (67,6%). Rispetto a sei anni prima, l'asimmetria rimane stabile nelle coppie in cui la donna non lavora (83,2%).

Cala, invece, di due punti percentuali nelle coppie con donna occupata, passando dal 73,4% del 2002-2003 al 71,4% del 2008-2009. Una diminuzione, questa, che riguarda sostanzialmente le coppie con figli: in presenza di due o più figli l'indice passa, infatti, dal 75% al 72,2%.

Meno tempo libero. Uomini e donne in coppia, con figli o senza, hanno rinunciato negli ultimi anni a molto tempo libero. Secondo l'Istat il tempo dedicato al lavoro retribuito cresce tra le madri occupate di 17', esattamente quanto cala il lavoro domestico. La riduzione del tempo di lavoro familiare non si traduce, dunque, in un incremento del tempo libero, ne' di quello fisiologico, che restano sugli stessi livelli del 2002-2003. Anche tra le donne occupate senza figli emerge qualche cambiamento, per lo più di segno negativo, il tempo libero diminuisce di 19' a fronte di una forte crescita del tempo per gli spostamenti, mentre per le donne non occupate non si registrano variazioni di rilievo. Per quanto riguarda gli uomini, tra quanti vivono in coppia senza figli si registra un aumento di 35' del tempo per il lavoro retribuito (da 5 ore e 44' del 2002-2003 a 6 ore e 19' del 2008-2009). Per gli uomini in coppia con figli non ci sono differenze significative nel tempo dedicato al lavoro. E' generalizzata, invece, la tendenza ad una ulteriore diminuzione del tempo libero rispetto a quella già rilevata tra il 1988-1989 e il 2002-2003. Questo calo riguarda tutti gli uomini in coppia (-10'), ma e' più marcato (-21') tra i partner in coppia senza figli, a causa del maggiore investimento nel lavoro retribuito appena descritto.

Donne in cucina. Oltre 9 donne su 10 sono ancora 'relegate' in cucina. Scendendo nel dettaglio delle attività che compongono il lavoro domestico, si nota che l'impegno di tutte le tipologie di donne analizzate spazia indifferentemente tra tutti i tipi di attività: dalla preparazione dei pasti, alla pulizia della casa e della biancheria, sebbene, come già visto per il lavoro domestico nel complesso, le occupate in un giorno medio dedichino meno tempo e siano meno impegnate delle non occupate in tutte queste attività. Le donne, infatti, non possono esimersi dal cucinare: in un giorno medio tali attività sono svolte dal 90,5% delle occupate e dal 97,8% delle non occupate. Anche le attività di pulizia della casa impegnano l'82,7% delle occupate, per arrivare a quote del 94,8% tra le non occupate. Le attività di apparecchiare/sparecchiare e lavare i piatti sono svolte dal 66,3% delle occupate e dal 76,5% delle non occupate. Il 35,7% delle occupate in un giorno medio lava o stira, quota che sale al 49,2% per le non occupate. Infine, rispettivamente il 44,4% delle occupate e il 66,2% delle non occupate acquista beni e servizi. Gli uomini sono più selettivi nel tipo di contributo che forniscono: in un giorno medio della settimana tra i partner di donne occupate il 41,7% cucina , il 31,4% partecipa alle pulizie della casa, il 29,9% fa la spesa, il 26,6% apparecchia e riordina la cucina, mentre quasi nessuno lava e stira i panni. Tra gli uomini che hanno una partner che non lavora, tutte le frequenze di partecipazione si dimezzano, ad eccezione degli acquisti (27,2%).

(10 NOVEMBRE 2010)

CORTE UE E CDA

**Le consigliere
hanno diritto
alla maternità**

Le donne che fanno parte di un consiglio di amministrazione in una società di capitali hanno diritto alla tutela spettante alle lavoratrici subordinate in caso di maternità. Non importa se, a livello nazionale, l'attività è qualificata come prestazione indipendente: se ci sono elementi per assimilare la funzione del consigliere di amministrazione a quello dei lavoratori subordinati la tutela va concessa. In ogni caso, poi, la revoca da componente del consiglio di amministrazione di una donna in gravidanza è una discriminazione diretta basata sul sesso, vietata dal diritto Ue.

Lo ha stabilito la Corte di giustizia della Ue, nella sentenza dell'11 novembre (C-232/09), su un quesito dei giudici lettoni sulla direttiva 92/85. La vicenda aveva preso il via da un ricorso della donna che, durante la gravidanza, aveva ricevuto la revoca dalle funzioni di consigliere di amministrazione, ritenuta da lei illegittima perché contraria al divieto di licenziamento delle gestanti. I giudici nazionali le avevano dato torto ritenendo che non potesse usufruire della protezione riservata alle dipendenti. Una soluzione non condivisa dalla Corte per le motivazioni sopra illustrate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Maternità e lavoro, quando l'azienda favorisce un percorso ed uno stato psicologico sereni



ultimo aggiornamento: 15 novembre, ore 15:56
I risultati di una ricerca di Manageritalia.

Roma, 15 nov. (Labitalia) - La sostenibilità di un'impresa si misura anche dalla capacità di offrire posti e opportunità di lavoro per tutti. Questo in linea di massima ma non è sempre così. Soprattutto per le donne che, nella società moderna, si trovano a svolgere il triplice ruolo di lavoratrice, moglie e madre. E in Italia la maternità continua a essere uno dei fattori più critici per le donne che lavorano: **il 27% delle donne occupate lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio**. E' quanto emerge da una ricerca di Manageritalia che ha elaborato dati diffusi dall'Istat e dall'Isfol. E nel 90% dei casi la motivazione principale dell'abbandono del lavoro è legata proprio alle esigenze di cura dei figli, anche perché, nove mesi sono tanti, e spesso il rientro è particolarmente critico.

Si tratta dunque di un momento delicato e il sito psyjob.it, dedicato ai temi della psicologia aziendale, offre pratici consigli sulle cose da fare, come: anticipare le proprie esigenze al direttore del personale su una maggiore flessibilità di orari e sui permessi per malattia del bimbo, che sono garantiti sia dalla legge sia dal contratto aziendale; raccogliere informazioni su ciò che è successo nei mesi di assenza e sui progetti in corso; rispondere alle piccole curiosità delle colleghe sulla gravidanza e sulla crescita del bambino serve a riallacciare i rapporti d'amicizia; sbrigare prima le pratiche che sembrano più gravose o insormontabili per aumenterà la fiducia in se stesse.

Inoltre, **se ci sono state difficoltà in ufficio nelle settimane precedenti al rientro, è bene discuterne con il superiore e mostrarsi disponibili ad affrontarle insieme gradualmente**. Il tutto poi è ovviamente più semplice se come interlocutore c'è un'azienda disponibile.

Ma spesso le difficoltà non sono legate solo al rientro. L'ansia e il panico possono subentrare anche durante la gravidanza, soprattutto per chi è molto legato al posto di lavoro inteso non solo come fonte di guadagno. La paura di essere dimenticati e di non far più parte di un meccanismo, creano un disagio sia prima che dopo ed ostacolano il rientro.

Ma le discriminazioni, purtroppo, non sono solo di genere uomo-donna. E proprio per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di persone con disabilità o di origine straniera, che torna a Roma **'Diversitalavoro'**, il progetto promosso da Unar (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), Fondazione Sodalitas, Synesis Career Service e Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

La seconda edizione romana si terrà il 18 novembre dalle 10 alle 17 nella sede di Bnl Gruppo Bnp Paribas in via Crescenzo del Monte 27, dove le aziende incontreranno i candidati selezionati tra le persone che avranno inviato il proprio curriculum al sito www.diversitalavoro.it.

"**Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro**" è il motto che anima il progetto nato nel 2008. Le aziende che finora hanno confermato la loro partecipazione all'edizione capitolina: **Allianz, Bnl Gruppo Bnp Paribas, Ibm, Leroy Merlin, Microsoft, Telecom Italia, Vodafone**.

Un messaggio dell'Istituto di previdenza recepisce le indicazioni del Welfare e amplia la casistica

Maternità, estesi i pagamenti Inps

Intervento diretto se l'azienda rifiuta di anticipare l'indennità

LE NUOVE IPOTESI

Procedure concorsuali	Il datore di lavoro è stato sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria)
Pagamento diretto della Cig	L'Inps sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga
Atto dispositivo della Dpl	La direzione provinciale del lavoro, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, ha disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps
Eventi successi a chiusura attività	L'omessa anticipazione riguarda eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata
Rifiuto espresso	L'azienda rifiuta espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto

DI DANIELE CIRIOLI

Quando l'azienda si rifiuta di anticipare l'indennità al lavoratore, l'Inps può procedere al pagamento diretto. Così pure se il datore di lavoro è in fallimento, oppure l'istituto stia già erogando la cig o se così abbia disposto la direzione provinciale del lavoro. Lo stabilisce l'Inps nel messaggio n. 28997 del 18 novembre relativamente alle indennità di malattia, maternità, permessi legge n. 104/1992 e congedo straordinario. L'istituto recepisce le nuove indicazioni del **ministero del lavoro** (nota del 5 novembre) che, di fatto, superano i chiarimenti forniti con l'interpello n. 9/2010 (si veda *ItaliaOggi* del 7/4/2010).

Le indennità dell'Inps. L'Inps, nel messaggio n. 18529/2010, aveva evidenziato che, in attuazione del dl n. 633/1979, convertito nella legge n. 33/1980, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'Inps le indennità di malattia, maternità, permessi legge n. 104/1992 e congedo straordinario, perché i lavoratori in favore dei quali l'Inps deve procedere al pagamento in via diretta sono soltanto quelli previsti dalla stessa normativa, nonché quelli dello spettacolo saltuari o con contratto a termine (circolare n. 119/1980).

Nuove ipotesi di pagamento diretto. Tuttavia, spiega ora il messaggio n. 28997/2010, il **ministero del lavoro** ha fornito ulteriori indicazioni con la nota del 5 novembre protocollo n. 251/0018630, alla luce delle quali

è possibile individuare nuove ipotesi (si veda la tabella) nelle quali, essendo comprovata la mancata anticipazione delle indennità da parte del datore di lavoro, sia per volontà di quest'ultimo sia per un'impossibilità oggettiva, diventa possibile effettuare il pagamento diretto della prestazione. Del resto, la giurisprudenza riconosce ai lavoratori il diritto di pretendere dall'Inps il pagamento diretto (Cassazione n. 12673/1997).

Le istruzioni operative. Anche nelle nuove ipotesi, spiega l'Inps, il pagamento diretto deve essere effettuato dalla struttura Inps territorialmente competente in base alla residenza del lavoratore. Prima di procedere al pagamento, tuttavia, è necessario accertare la situazione, tra le nuove previste, in cui si trova il datore di lavoro venuto meno all'obbligo di anticipazione. Qualora si accerti che la mancata anticipazione sia riconducibile a un datore di lavoro in attività (rifiuto espresso), stabilisce l'Inps, occorrerà prima diffidarlo formalmente a mezzo raccomandata a/r o Pec ad anticipare la prestazione dovuta, dandone contestualmente comunicazione formale all'Inps, entro e non oltre il termine di 30 giorni dal ricevimento del sollecito. Decorso inutilmente il termine, la sede dovrà provvedere al pagamento diretto con la massima tempestività. Qualora, invece, il datore di lavoro sia sottoposto a procedura fallimentare, il lavoratore, unitamente alla richiesta di pagamento diretto, deve rilasciare una dichiarazione di responsa-

sentato domanda di ammissione al passivo fallimentare con riferimento all'indennità richiesta; nel caso in cui l'insinuazione al passivo sia stata già operata, il lavoratore deve presentare all'Inps una richiesta di stralcio del credito insinuato al fine di evitare il doppio pagamento.

In tutte le altre ipotesi di mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, le sedi dovranno procedere, invece, al pagamento della prestazione dovuta. In ogni caso, precisa l'Inps, le indennità andranno erogate al netto delle somme eventualmente anticipate allo stesso titolo dal datore di lavoro. Pertanto, il lavoratore deve dichiarare sotto la propria responsabilità di non aver ricevuto da parte del proprio datore di lavoro alcuna somma per quel dato evento. Qualora il datore di lavoro, invece, avesse provveduto ad anticipare una parte dell'indennità spettante, l'Inps dovrà accertare tale importo in modo da procedere direttamente alla liquidazione del saldo.

© Riproduzione riservata





Carriere al femminile. Dalle banche al private equity

Le donne manager conquistano la finanza italiana

Cresce soprattutto il peso nei ruoli operativi

Monica D'Ascenzo

Erano i primi anni '70, quando Anna Maria Tarantola, neolaureata, studiava accanto a premi nobel del calibro di Robert Mundell alla London economic school, che di economisti premiati dalla fondazione svedese ne conta ben 16. Quarant'anni dopo Anna Maria Tarantola è vice direttore generale di Banca d'Italia e un esempio di come siano cambiati i tempi da quando lei ogni settimana doveva affrontare i seminari interuniversitari presentando un paper con la certezza che «l'unico obiettivo degli altri era distruggerti». La Tarantola superò quelle prove e negli anni molte altre hanno seguito il suo modello tanto che oggi in Italia la finanza sembra essere il vero banco di prova delle nuove generazioni di manager, come dimostra la ricerca fatta dal **Sole 24 Ore** su dati forniti dalle stesse banche.

In via Nazionale, dove i test di ingresso sono anonimi e vengono scongiurate in partenza eventuali discriminazioni di genere, le donne ricoprono ormai diversi ruoli chiave: dalla direzione risorse umane affidata a Valeria Sannucci alla divisione economia e diritto, servizio studi di struttura economica e finanziaria guidata da Madga Bianco o alla divisione normativa e politiche di vigilanza sotto la responsabilità di Bruna Szego.

Nel privato, poi, sono in continuo aumento le presenze femminili negli organi sociali come nel caso di Intesa Sanpaolo, dove **Rosella Casarini** è stata affiancata nel consiglio di sorveglianza dalla vice presidente Elsa Fornero,

che ricorda ancora «la prima esperienza di consiglio in Ina prima dell'acquisizione da parte di Generali». Due donne anche nella cda di Unicredit (Lucrezia Reichlin e Marianna Li Calzi), due in Mediobanca (Marina Berlusconi e Jonella Ligresti), la giovane Silvia Fianza siede invece nel consiglio di sorveglianza di **Ufi**.

Le vere novità sono, però, i ruoli operativi che vedono le generazioni delle late forties/early fifties guadagnare sempre più rilievo: manager che spesso hanno maturato un'esperienza all'este-

VERSO LA PARITÀ

In tutto il settore del credito e delle assicurazioni lavorano 271 mila addette pari al 42 per cento del totale dei dipendenti

ro, come nel caso di Alessandra Perrazzelli di Intesa (e presidente di ValoreD) e **Maria Verdini** di Standard & Poor's, o sono cresciute attraverso una carriera interna al gruppo, come nel caso di Marina Natale di Unicredit. Ma anche donne che hanno scelto di accettare offerte da gruppi stranieri, come Anna Doro Tempestini (**Barclays Grb**), Patrizia Micucci (**SocGen**), Eva Bovolenta (**JP Morgan**) e Gaudiana Giusti (**Credit Suisse**).

Una fucina di talenti è stata negli anni anche **McKinsey** da cui vengono Marina Mantelli, a.d. di Crédit Agricole Assicurazioni, e Elisabetta Petrucci, responsabile business vita di Allianz. E più di recente dalla società di consu-

lenza sono passate al mondo bancario Adriana Saitta (Intesa SanPaolo), Anna Rita Giaggheddu (Ubi), Gabriella Breno (**Barclays Grb**). Tutti esempi della nuova generazione emergente, come Giulia Zanichelli e Cristina Motta di Intesa Sanpaolo e Manuela D'Onofrio e Monica Cellerino del gruppo Unicredit, che conta decine di professioniste pronte a cogliere nuove sfide.

D'altra parte l'attenzione dei vertici aziendali per la valorizzazione dei talenti femminili è sempre più alta così come sono più numerose le richieste in questo senso che arrivano agli head hunter. E sul mercato allo stesso tempo sta arrivando alla maturità la generazione che negli anni '90 ha investito in master e Mba all'estero e in esperienze internazionali, tanto che sono sempre più frequenti i curriculum con doppi titoli di studio, un paio di lingue straniere parlate con disinvoltura e un passato lavorativo di tutto rispetto.

Nel giro dei prossimi anni, il trend si tradurrà in un incremento della percentuale di donne nelle posizioni apicali delle banche, che nella primavera di quest'anno restava limitata al 6%, con una prevalenza negli organi di controllo (11%) contro numeri più esigui negli organi amministrativi (5%) ed esecutivi (3%). Il tutto a fronte di una presenza femminile nella forza lavoro ben più consistente: i dati Istat indicano che su un totale di 648 mila persone, il settore del credito e delle assicurazioni in Italia impiegava a fine 2009 271 mila donne, pari al 41,8 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Potere «rosa»

Le donne manager ai vertici di banche italiane, estere, private equity, assicurazioni e nel risparmio gestito

Nome	Età	Carica	Società	Nome	Età	Carica	Società
● NELLE BANCHE ITALIANE							
		Anna Maria Tarantola , laureata in Economia all'Università Cattolica e con master alla London economic school, è entrata in Banca d'Italia dal 1971		Alessandra Vitali Rosati	55	Responsabile direzione commerciale Intesa private banking	Intesa Sanpaolo
Anna Maria Tarantola	65	Vice direttore generale	Banca d'Italia	Jonella Ligresti	46	Consiglio di amministrazione	Mediobanca
Valeria Sannucci	58	Responsabile risorse umane	Banca d'Italia	Marina Berlusconi	44	Consiglio di amministrazione	Mediobanca
Magda Bianco	50	Responsabile ufficio	Banca d'Italia	Teresa Cinzia Luisi Savino	53	Direttore territoriale retail	Mps
Bruna Szego	44	Responsabile della divisione normativa primaria del servizio normativa e politiche di vigilanza	Banca d'Italia	Lucia Savarese	46	Responsabile area	Mps
Silva Maria Lepore	52	Responsabile private banking	Banca Sella	Grazia Scali	54	Responsabile servizio	Mps
Daria Bagnasco	60	Vice direttore generale	Carige	Silvia Fidanza	36	Consiglio di sorveglianza	Ubi
Anna Belfiore	51	Presidente	Fondazione Banca Pop. Intra (Veneto Banca)	Rossella Leidi	46	Vice direttore generale e responsabile della macro area commerciale	Ubi
Elsa Fornero	62	Consiglio di sorveglianza	Intesa Sanpaolo	Elisabetta Stegher	43	Chief financial officer	Ubi
Rosalba Casiraghi	60	Consiglio di sorveglianza	Intesa Sanpaolo	Lucrezia Reichlin	56	Consiglio di amministrazione	Unicredit
Elisabetta Lunati	54	Responsabile direzione legale e contenzioso	Intesa Sanpaolo	Marianna Li Calzi	61	Consiglio di amministrazione	Unicredit
Lucia Ariano	57	Responsabile direzione pianificazione e controllo Banca dei Territori	Intesa Sanpaolo			Marina Natale , laureata in Economia all'Università Cattolica, è entrata in Unicredit nel 1988 e ora è membro dell'Executive management Committee	
Alessandra Perrazzelli	49	Responsabile international regulatory and antitrust affairs e a.d. di Intesa Sanpaolo eurodesk	Intesa Sanpaolo	Marina Natale	48	Cfo	Unicredit
				Antonella Massari	50	Head of identity & communication	Unicredit
				● NELLE BANCHE ESTERE			
				Paola Vezzaro	42	Responsabile risorse umane	Barclays Italia
				Anna Doro Tempestini	45	General counsel	Barclays Global Retail Banking
				Gabriella Breno	39	Head of retail and consumer finance planning and development	Barclays Global Retail Banking

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore



Potere «rosa»

Le donne manager ai vertici di banche italiane, estere, private equity, assicurazioni e nel risparmio gestito

Nome	Età	Carica	Società
Eva Bovolenta	58	Managing director	Jp Morgan
Patrizia Micucci	51	Responsabile coverage & investment banking	Societe Generale Italia
Erica Rizzetto	44	Head transaction banking	Societe Generale Italia



Maria Pierdicchi, dopo 3 anni negli Usa alla Citibank, è tornata in Italia come direttore centrale in Premafin, per poi passare a Borsa Italiana

Maria Pierdicchi	52	Amministratore delegato	Standard & Poor's
------------------	----	-------------------------	-------------------

● NEL PRIVATE EQUITY

Anna Gervasoni	49	Direttore generale	Aifi
Giovanna Dossena	50	Managing director	Avm & Partners
Diana Saraceni	39	Partner	360° Capital
Anna Molinotti	52	Comitato investimenti	F2i

● NELLE ASSICURAZIONI E NEL RISPARMIO GESTITO

Paola Sapienza	45	Consiglio di amministrazione	Assicurazioni Generali
Paola Mungo	43	Consiglio di amministrazione e direttore generale	Azimut
Isabella Fumagalli	42	Amministratore delegato	Cardif Italia - Bnp Paribas
Marina Mantelli	54	Amministratore delegato	Crédit agricole Assicurazioni
Jonella Ligresti	46	Presidente	Fondiarìa Sai
Giulia Maria Ligresti	42	Vicepresidente	Fondiarìa Sai
Antonella Maier	50	Consiglio di amministrazione	Genertel
Valeria Picconi	42	Managing director	Genworth Financial, Europa

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore



PREVIDENZA. La Corte di giustizia non accetta norme differenti in base al sesso

Per l'età della pensione parità tra uomo e donna

Le leggi nazionali non possono stabilire regole discriminatorie

Marina Castellaneta

Il divieto di discriminazione diretta o indiretta in base al sesso nel lavoro pubblico e privato, fissato dal diritto Ue, colpisce le scelte del legislatore nazionale in materia di età pensionabile differenziata. È stata la Corte di giustizia Ue, con la sentenza del 18 novembre scorso (causa C-356/09), a tornare sul tema dell'età pensionabile e a ribadire il suo no alle legislazioni interne che fissano un periodo inferiore di 5 anni per il maturamento della pensione delle donne rispetto agli uomini.

Se, però, la Corte, già in passato era intervenuta bocciando le discriminazioni in base all'età (si veda la sentenza di condanna all'Italia del 13 novembre 2008), questa volta i giudici Ue sono intervenuti da un'altra angolazione, ritenendo incompatibili con il diritto comunitario le legislazioni interne che, di fatto, fissano trattamenti diversi solo in ragione del diverso sesso. Questo vuol dire che, per la Corte, il legislatore nazionale non può trattare in modo meno favorevole un individuo rispetto ad un altro solo per la differenza di sesso, se i lavoratori, uomini o donne, si trovano nella stessa situazione. Di conseguenza, potrebbe accadere, accertata la discriminazione in base al sesso sul piano delle condizioni di lavoro, inclusi pensioni e licenziamenti, che anche un uomo si potrebbe ritenere discriminato rispetto a una donna che può andare in pensione prima pur trovandosi nella sua stessa situazione lavorativa.

È stata la Corte di cassazione

austriaca a chiamare in causa gli eurogiudici per interpretare la direttiva 76/207 sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, modificata dalla 2002/73 e dalla 2006/54, recepita in Italia con il Dlgs 5/2010. I giudici viennesi erano alla prese con una controversia tra una donna collocata a riposo a 60 anni e la cassa pensioni. La donna aveva chiesto di rimanere in servizio fino a 65 anni (come accadeva per gli uomini) ma la cassa pensioni aveva deciso di licenziare i dipendenti che avevano maturato la pensione. Con una discriminazione - ad avviso della donna - nei confronti delle lavoratrici costrette a lasciare il lavoro prima degli uomini.

Una visione condivisa dalla Corte Ue, chiara nel considerare una discriminazione in base al sesso l'individuazione di età diverse per la pensione tra uomini e donne. Si tratta, per Lussemburgo, di una discriminazione diretta perché le scelte del legislatore nazionale hanno, come conseguenza, che «una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga».

Nel caso all'attenzione della Corte, poi, il raggiungimento dell'età pensionabile permetteva il licenziamento di alcuni lavoratori. Di conseguenza, le funzionarie erano licenziate a 60 anni, mentre gli uomini a 65. Di qui la discriminazione, perché persone che si trovano in situazioni identiche per quanto riguarda la cessazione del rapporto di impiego sono trattate diversamente proprio a causa del sesso. Il pensionamento obbligatorio, infatti, era direttamente associato, per le donne a un'età diversa rispetto agli uomini, con evidenti effetti discriminatori, senza che i lavoratori di sesso femminile si trovassero in una situazione specifica rispetto a

quelli di sesso maschile.

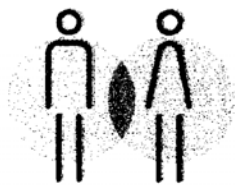


LA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA

Se l'Europa chiede la parità dei sessi per la pensione

di Maria Carla De Cesari

La Corte di giustizia Ue si candida a dettare le regole per le pensioni. I giudici europei hanno definito una discriminazione la differenza di età, tra uomini e donne, per la pensione di



vecchiaia: rispettivamente, 65 e 60 anni. Beninteso, non ci sarà automatismo, a differenza della pronuncia del 2008 che ha costretto l'Italia a fissare dal 2012, per le pubbliche dipendenti, la pensione di vecchiaia a 65 anni, come per gli uomini. In quel caso

l'Italia doveva rimediare a una procedura di infrazione. Invece, la sentenza che dà ragione alla signora Kleist, medico austriaco licenziata a 60 anni in un processo di ristrutturazione, si limita a essere, nel nostro caso, un indirizzo. Toccherà al legi-

slatore, con il confronto, valutare la compatibilità della vecchiaia a 60 anni per le donne del settore privato. Compatibilità con il diritto di pari trattamento e con la stabilità del sistema previdenziale.

Servizi » pagina 5

Ipoteca Ue sulle pensioni

I giudici di Lussemburgo contro le discriminazioni uomo-donna nel privato

L'Innesco. Tutto parte da una sentenza su una dottoressa austriaca licenziata a 60 anni
L'ultimo atto. Proprio ieri la commissione ha chiuso la procedura sugli statali

Maria Carla De Cesari

La Corte di giustizia Ue ha obbligato l'Italia ad aumentare l'età della pensione di vecchiaia nel pubblico impiego, per parificarla, dal 2012, a quella degli uomini. Dalla stessa Corte arriva ora la leva per omologare, per uomini e donne che lavorano nel privato, i requisiti per il trattamento di vecchiaia (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri).

Per la Corte, infatti, non è ammessa la discriminazione in base al sesso per quanto riguarda i requisiti anagrafici della pensione di vecchiaia. La prospettiva dei giudici europei (causa C-356/09, relativa all'Austria) è quella di escludere differenti trattamenti nell'ambito della procedura di licenziamento. Non si può consentire, per ridurre il personale, di chiudere il rapporto di lavoro con quanti compiono l'età della vecchiaia a 60 anni: in questo caso le donne hanno un anticipo di cinque anni rispetto agli uomini. Contro questa penalizzazione, la signora Kleist, un medico austriaco, ha avuto ragione alla Corte di giustizia.

La sentenza, a differenza di quella del 2008 - proprio ieri Bruxelles ha chiuso ufficialmente la procedura di infrazione, dopo la legge 122/2010 (si veda anche il grafico) - non produrrà effetti automatici nel nostro Paese. Tuttavia, si tratta di un'opzione offerta al legislatore per intervenire, di nuovo, nel cantiere delle pensioni. Oppure, potrebbe essere uno strumento le-

gale offerto a chi si sentisse discriminato della differenza di età per la pensione di vecchiaia. Va detto che, nel nostro paese, in situazioni di normalità economica le donne, raggiunti i 60 anni, possono continuare a lavorare fino a 65, ma nelle ristrutturazioni aziendali è naturale che si selezionino i dipendenti più vicini al pensionamento.

Nessun commento sulla sentenza è arrivato ieri dal ministero del Lavoro e anche l'Inps non ha ritenuto di intervenire. «La previdenza - spiega Alberto Brambilla, presidente del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale del ministero del Lavoro - non è tra le materie di competenza di Bruxelles. Eppure, le pronunce della Corte di giustizia danno, all'Europa, un potere, vincolante o di indirizzo. Dopo la sentenza del 2008 abbiamo dovuto accelerare l'allineamento dell'età della pensione tra uomini e donne dipendenti del pubblico impiego, perché in quel caso c'era una procedura di infrazione. Per il privato la questione si porrà nel prossimo futuro».

Riprendere in mano la situazione risponde, per Brambilla, all'esigenza di mettere ordine in un sistema che produce effetti paradossali: per esempio, le lavoratrici autonome che hanno 35 anni di contributi possono andare in pensione di anzianità solo con 61 anni di età. L'anno prossimo, il requisito anagrafico di 61, sempre per la pensione che dovrebbe essere

anticipata rispetto alla vecchiaia, diventa vincolante, con 36 anni di contributi. Questa condizione varrà dal 2013 anche per le lavoratrici dipendenti.

C'è poi, secondo Brambilla, un motivo di tenuta complessiva del sistema. «Occorre - afferma - rivedere la spesa sociale: quest'anno le pensioni rappresenteranno il 15-15,2% del Pil, contro una previsione del 14,9. A questo va aggiunto l'1,5% sul Pil per la spesa assistenziale - dai trattamenti sociali all'accompagnamento - e uno 0,5 relativo agli ammortizzatori sociali. Nonostante le riforme di questi anni - dalla legge Amato del 1992 alla Dini del 1995, dalla Maroni del 2004 alla Damiano del 2007, fino all'ultima manovra - il rapporto tra la spesa e il Pil è rimasto elevato soprattutto per il limitato tasso di crescita, che da dieci anni caratterizza il nostro paese, e per la bassa produttività. I nostri competitori sono cresciuti di circa il 10% nel decennio, tra il 2007 e il 2009 la nostra produttività è calata del 2,7 per cento. Aumenta invece il deficit e il debito pubblico ha raggiunto 1.850 miliardi. Se va avanti così, la preoccupazione non è il futuro pensionistico ma il futuro dei giovani e del paese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RISCHIO

La spesa previdenziale rispetto al Pil resta elevata a causa del limitato tasso di crescita e per la bassa produttività

LA PRESA DI POSIZIONE

Per Brambilla, presidente del Nucleo di valutazione, un nuovo intervento è necessario per rimediare ai paradossi del sistema



La decisione
1 LA VICENDA

La causa risolta dalla sentenza C-356/09 della Corte di giustizia Ue riguarda una signora austriaca, medico, licenziata - in seguito a un processo di ristrutturazione aziendale - una volta compiuti i 60 anni. Gli uomini, invece, anche in Austria vanno in pensione a 65

2 LA DIFESA

La difesa dell'Austria si è concentrata sul fatto che la normativa nazionale promuove l'inserimento professionale di persone più giovani. Per questo si consente al datore di lavoro di licenziare persone che hanno raggiunto l'età della pensione

3 IL PRINCIPIO

Per la Corte di giustizia, invece, la possibilità di licenziare le donne a 60 anni, contro i 65 degli uomini, rappresenta una discriminazione fondata sul sesso. Questo trattamento è vietato dalla direttiva sulla pari opportunità, la 76/207/Cee

L'età per l'assegno
1 VECCHIAIA
**PUBBLICO
IMPIEGO**

UOMINI
65anni

DONNE
61anni

 DAL
1/1/2011
AL
31/1/2011

65anni

 DAL
1/1/2012

PRIVATO

UOMINI
65anni

DONNE
60anni
2 ANZIANITÀ
**DIPENDENTI
PUBBLICI E PRIVATI**

UOMINI E DONNE

 DAL
1/7/2009
AL
31/12/2010

ALMENO
59anni
QUOTA 95

 DAL
1/1/2011
AL
31/12/2012

ALMENO
60anni
QUOTA 96

 DAL
1/1/2013

ALMENO
61anni
QUOTA 97
**LAVORATORI
AUTONOMI**

UOMINI E DONNE

 DAL
1/7/2009
AL
31/12/2010

ALMENO
60anni
QUOTA 96

 DAL
1/1/2011
AL
31/12/2012

ALMENO
61anni
QUOTA 97

 DAL
1/1/2013

ALMENO
62anni
QUOTA 98
Le coordinate
1 IL PESO SUL PIL
14,9%

Nel 2010 la spesa pensionistica, secondo una prima stima del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale («Gli andamenti finanziari del sistema pensionistico obbligatorio», novembre 2009) avrebbe dovuto essere del 14,93% del Pil. A consuntivo, il rapporto dovrebbe toccare il 15-15,2% del Pil

2 I PENSIONATI
17 mln

Secondo il Nucleo di valutazione della spesa previdenziale i pensionati sono quasi 17 milioni (16.779.795). Il dato è aggiornato al 2008. Le pensioni sono quasi 24 milioni (23.801.475); l'importo medio per pensionato è di circa 14mila euro (14.374) mentre l'importo medio per trattamento è di poco più di 10mila euro (10.134)

3 LA SPERANZA DI VITA
5,8

In base all'ultima previsione dell'Istat, con base 2007, nel 2050 la speranza di vita aumenterà di 6,4 anni per gli uomini e di 5,8 per le donne. Nella fascia di età 15-64 anni, il tasso di occupazione dovrebbe crescere di 8 punti, passando dal 58,7% del 2007 al 66,7% del 2060



I possibili effetti della sentenza Ue sulle pensioni

Sulla parità fra uomo e donna la parola ai giudici nazionali

Marina Castellaneta
Francesca Milano

Un grimaldello per ottenere il pensionamento per ragioni anagrafiche prima dell'età fissata dalla legislazione interna. La sentenza della Corte Ue sul caso Kleist (si veda Il Sole 24 Ore di ieri) potrebbe incidere sulle norme nazionali che fissano l'età pensionabile questa volta non a vantaggio o svantaggio delle donne, ma degli uomini. Non una novità per Bruxelles come dimostra l'approvazione da parte del parlamento Ue delle regole per il congedo di paternità. Per quanto riguarda le lavoratrici, già il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, che ha recepito la direttiva 2006/54, ha riconosciuto il diritto delle donne a rimanere in servizio fino all'età prevista per gli uomini, anche senza una comunicazione al datore di lavoro. È stato rafforzato, poi, il diritto all'azione giurisdizionale, con sanzioni più efficaci nel caso di disparità di trattamento. L'Italia, inoltre, dopo la sentenza del 2008 ha adottato la legge n. 122/2010 che stabilisce che le donne nel pubblico impiego devono andare in pensione a 65 anni. E se una lavoratrice del settore privato chiedesse di rimanere in servizio fino a 65 anni, in base alla sentenza Kleist, non incontrerebbe alcun ostacolo al riconoscimento della richiesta. Tutte da esplorare, invece, le possibili conseguenze della decisione sugli uomini. In effetti, riconosciuto che la determinazione dell'età pensionabile variabile a seconda del sesso costi-

IL CONFRONTO

Cazzola (Pdl): dobbiamo valutare con attenzione la pronuncia europea

Damiano (Pd): necessarie soluzioni più flessibili

tuisce una violazione di un principio fondamentale della Ue, sono anche i lavoratori a poter invocare la lesione del principio. In pratica, potrebbe accadere che un uomo chieda di andare in pensione alla stessa età prevista per le donne, quindi prima dei 65 anni. Prima di tutto, però, si

tratta di verificare se uomini e donne si trovano in situazioni analoghe. Da sciogliere, quindi, in via preliminare, un nodo: il diritto a permanere in servizio invocato dalla donna, oggetto della sentenza Kleist, è analogo al diritto ad andare in pensione prima eventualmente invocato dall'uomo? Se la risposta fosse positiva gli uomini potrebbero avvalersi del diritto comunitario per rivendicare il diritto alla pensione anticipata per motivi anagrafici. Se gli enti previdenziali rigettassero l'istanza, per mancanza dei requisiti anagrafici o per l'assenza della cessazione del rapporto di lavoro, il provvedimento dovrebbe essere impugnato, entro 90 giorni, dinanzi al Comitato provinciale dell'Inps e dopo la decisione del Comitato, che è una condizione di ammissibilità, si aprirebbe la strada al ricorso (entro 90 giorni) dinanzi al giudice del lavoro competente per le questioni previdenziali. In questo caso, il giudice nazionale potrebbe, in forza della prevalenza del diritto Ue, disapplicare il diritto interno o sottoporre alla Corte di giustizia un quesito pregiudiziale d'interpretazione.

Solo scenari, per il momento, ma la sentenza sta già scatenando il dibattito. Per il vicepresidente della commissione Lavoro della Camera, Giuliano Cazzola (Pdl), il richiamo della Corte è «da prendere in considerazione». «Dobbiamo porci un problema serio - sottolinea Cazzola - : perché continuiamo a ritenere che un'età di pensionamento più ridotta per le donne sia un diritto da difendere mentre in Europa pensano che questo sia invece una discriminazione da cancellare?».

Critica, invece, l'automatismo dell'equiparazione l'ex ministro del Lavoro, Cesare Damiano, secondo cui «esistono soluzioni più flessibili. In una logica di innalzamento progressivo dell'età pensionabile, su cui non si discute, non è corretta la strada della rigidità». Per Damiano una soluzione potrebbe essere quella di permettere a uomini e donne di scegliere il

momento dell'uscita del mondo del lavoro in un periodo che va dai 62 ai 70 anni di età, «introducendo incentivi al pensionamento dai 65 anni». «Le logiche rigide - sottolinea l'ex ministro - mal si combinano con il sistema contributivo verso cui ci stiamo avviando».

In tema di prosecuzione del rapporto di lavoro oltre i limiti di età anagrafica dalla prossima settimana inizierà in commissione Lavoro alla Camera l'iter sulla proposta di legge presentata proprio da Cazzola.

NORME E TRIBUTI	
<p>Alta quota di spesa per il lavoro</p> <p>Il costo del lavoro è aumentato del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011. La spesa per il lavoro è aumentata del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011.</p>	<p>Il costo del lavoro</p> <p>Il costo del lavoro è aumentato del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011. La spesa per il lavoro è aumentata del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011.</p>
<p>Il costo del lavoro</p> <p>Il costo del lavoro è aumentato del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011. La spesa per il lavoro è aumentata del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011.</p>	<p>Il costo del lavoro</p> <p>Il costo del lavoro è aumentato del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011. La spesa per il lavoro è aumentata del 10,5 per cento nel 2010, con un trend che si è consolidato nel 2011.</p>



GENDER GAP

In pensione uomini e donne pari siano

di **Alessandra Casarico**
e **Paola Profeta**

Una recente sentenza della Corte europea riapre il dibattito sulla parità dell'età di pensionamento di uomini e donne. La Corte dà ragione a una lavoratrice austriaca che si ritiene discriminata, perché mandata in pensione a 60 anni, cinque anni prima dei suoi colleghi uomini.

La sentenza offre spunti interessanti anche per il nostro paese. La lavoratrice austriaca ha fatto ricorso esattamente contro quel tipo di discriminazione per la quale la Corte di giustizia europea ha condannato l'Italia, imponendo di equiparare l'età di pensionamento di donne e uomini nel pubblico impiego. Infatti la Corte europea ritiene che l'uscita anticipata dal mondo del lavoro delle donne rispetto agli uomini discrimini le donne, perché limita le loro possibilità di accumulare reddito per la vecchiaia e aumenta il rischio di povertà. Questo risultato è aggravato dai divari di genere esistenti nel mondo del lavoro: poiché le donne guadagnano meno degli uomini, hanno percorsi di carriera più discontinui e associati a maggiori periodi di inattività non coperti da contributi previdenziali, la loro posizione pensionistica è in media più sfavorevole di quella degli uomini, specialmente in termini di generosità della pensione alla quale avranno diritto. Un minore periodo contributivo, sostiene l'Europa, riduce ulteriormente la possibilità di raggiungere i requisiti per una pensione pari a quella di cui mediamente godono gli uomini.

Questa posizione dell'Europa ha scatenato in Italia forti opposizioni. In particolare, in tanti hanno sottolineato come proprio l'uscita anticipata dal mercato del lavoro delle donne rispetto agli uomini sia da interpretare come una compensazione ex post per gli svantaggi subiti dalle donne nel percorso lavorativo, una soluzione alla discriminazione esistente nel mondo del lavoro anziché, come sostiene l'Europa, una sua aggravante.

Ancora una volta dobbiamo ripartire dalla questione centrale del dibattito: cosa significa parità tra uomini e donne?

Significa uguaglianza di opportunità durante la vita lavorativa così come nella pensione. Significa superare i divari di genere nei tassi d'occupazione, nelle retribuzioni, nelle posizioni di vertice, per recuperare tutti i talenti, maschili e femminili, e valorizzarli allo stesso modo. Questo consentirebbe di migliorare la qualità di vita di tutti e di ridurre il rischio di povertà, di aumentare il benessere del nostro paese e prepararsi ad affrontare le sfide di una società sempre più complessa nelle relazioni interpersonali, familiari, lavorative. Perpetuare le differenze, nel lavoro o nelle pensioni, non ci porta molto lontano. Focalizzarsi sugli obiettivi di parità è invece un compito molto più impegnativo, ma più promettente.

È interessante sottolineare tuttavia che il perseguimento di obiettivi di parità è compatibile con varie soluzioni. Per esempio, parità nella pensione non deve necessariamente implicare l'aumento dell'età pensionabile delle donne. La parità può essere garantita anche consentendo a uomini e donne di accedere al pensionamento in modo flessibile all'interno di una finestra temporale specificata. Il caso della signora austriaca suggerisce che le preferenze individuali sul momento del pensionamento, così come le condizioni di salute e le situazioni familiari possono essere diverse e quindi è efficiente, oltre che equo, non imporre una specifica età di pensionamento, ma garantire flessibilità, a uomini e donne, sulla scelta del momento di ritiro dal mercato del lavoro. Il problema di garantire parità nei requisiti d'accesso sarebbe comunque risolto e il metodo contributivo di calcolo della pensione dovrebbe già contenere elementi di disincentivo al pensionamento anticipato che fa temere per l'equilibrio dei conti pensionistici. Per far fronte all'invecchiamento della popolazione ed evitare fenomeni di pensionamento anticipato, la finestra potrebbe comunque essere spostata decisamente in avanti, e accompagnata dallo sviluppo di politiche d'invecchiamento attivo per uomini e donne. Di questo dovremmo ricordarci quando cominceremo a parlare di nuovo d'equiparazione dell'età di pensionamento tra uomini e donne nel settore privato.



PARI OPPORTUNITÀ

Iter veloce per le quote rosa nei cda

Monica D'Ascenzo ▶ pagine 42

Quote rosa. Il governo accelera il varo del provvedimento **Pag. 42**

Governance. Accelera il varo del ddl: martedì il calendario, entro Natale il voto alla Camera

Il governo sblocca le quote rosa

Via libera all'iter parlamentare sulla presenza delle donne nei cda

LE CONDIZIONI

Dovranno essere sopresse le norme sull'applicazione del 30% di rappresentanza femminile anche in caso di sostituzioni

Monica D'Ascenzo

Il clima politico e le difficoltà del governo non arrestano il cammino della proposta di legge sull'introduzione di quote di genere nei cda. È arrivato anche il via libera condizionato del governo al passaggio in sede legislativa del disegno di legge Golfo-Mosca affidato alla commissione Finanze della Camera. Il parere, espresso dal ministero dei Rapporti con il Parlamento, ricalca le obiezioni sollevate dal dicastero dell'Economia: dovranno essere sopresse le disposizioni che prevedono l'applicazione delle quote rosa anche nel caso di sostituzione di amministratori o sindaci prima della scadenza del termine. Poi, oltre alla precisazione lessicale che si tratta di un «criterio» di riparto, l'esecutivo chiede di escludere dall'applicazione di questo meccanismo il comitato per il controllo

sulla gestione che di fatto è un di cui del board.

Il passaggio in sede legislativa in commissione, che prende il posto dell'esame in Aula, consentirebbe di accelerare il varo del provvedimento e il passaggio al Senato. Martedì prossimo

sarà fissato il calendario dei lavori e solo due giorni dopo la commissione Finanze della Camera dovrebbe votare le correzioni, così come anche la commissione Affari costituzionali e la commissione Giustizia. Se tutto dovesse scorrere senza in-

toppi prima della pausa natalizia l'iter alla Camera dovrebbe essere concluso e la palla passerebbe al Senato. «L'attesa nei confronti di questa legge è molto alta in Italia da parte di tutte le donne», commenta Lella Golfo, aggiungendo: «Non possiamo deluderle e mi auguro che in Senato la proposta di legge percorra un iter così veloce e con un così ampio consenso come alla Camera. Proprio per questo faccio appello al presidente del Senato».

Il testo bipartisan delle deputate Lella Golfo (Pdl) e Alessia Mosca (Pd), che aveva ottenuto parere positivo del ministro dell'Economia con correzioni soprattutto tecniche nell'ottobre scorso, prevede che sia riservato al sesso meno rappresentato un terzo dei posti nei consigli di amministrazione delle società quotate e a partecipazione pubblica oltre che nei

collegi sindacali.

Nell'ipotesi che la legge venga approvata dal parlamento e rispettando la scadenza naturale dei consigli nei prossimi tre anni, sarebbe necessario l'ingresso di circa 287 donne ogni anno, tenuta costante la media degli incarichi che nel 2010 era di 1,13 per le donne già presenti nei board, secondo le stime di Alberti Governance Advisors. Nel dettaglio le posizioni mancanti nei cda su tre anni di rinnovo sono 712 in tutto rispetto ai livelli attuali, che vedono le donne appena al 6,8%. Nei consigli di sorveglianza, dove la rappresentanza femminile è ferma al 3,3%, sarebbero 29 i nuovi ingressi, mentre nei collegi sindacali, che contano il 7% di donne (10% compresi i sindaci supplenti), sarebbero da coprire 221 cariche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

NUMERI

6,8%
Donne nei cda italiani
La percentuale delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane è ferma al 6,8%, mentre la proposta di legge indica una quota di un terzo dedicata al genere meno rappresentato. Sarebbero quindi necessari 712 nuovi ingressi.

7%
Rappresentanza nei collegi
Le donne nei collegi sindacali sono ferme al 7%, percentuale che sale al 10% se si considerano anche i sindaci supplenti. Se la legge passasse sarebbero da coprire altre 221 cariche.



Il doppio binario delle donne in pensione

Anche questa volta l'Unione europea, nelle vesti autorevoli e vincolanti della Alta Corte di Giustizia, è intervenuta in materia di pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici. Lo ha fatto, come nel caso delle dipendenti della pubblica amministrazione, in maniera indiretta avvalendosi del grimaldello delle discriminazioni di genere. Nella fattispecie la Corte ha accolto il ricorso della signora Kleist, un medico austriaco licenziata a 60 anni, avendo maturato a quella età il requisito anagrafico per il trattamento di vecchiaia, mentre i suoi colleghi maschi potevano continuare a lavorare - coperti dalle tutele previste contro il licenziamento - fino a 65 anni. Siamo alle solite: l'Unione europea considera gravi discriminazioni contro le donne regole pensionistiche che, da noi, certi settori del mondo politico e sindacale si ostinano a difendere come inderogabili diritti. Sarebbe il caso però di fare tesoro della lezione impartita dalla Ue nella vicenda delle lavoratrici del pubblico impiego e non essere costretti a rimedi oggettivamente onerosi come sono le norme che elevano a 65 anni l'età di

pensionamento nel 2012.

È bene sgombrare il campo dalle ideologie e ragionare dei tanti problemi pratici che si pongono in una materia molto delicata in cui il buon senso invita ad usare il metodo della gradualità. È proprio questo il momento opportuno per portare il requisito anagrafico di vecchiaia delle lavoratrici private a 65 anni? Nella attuale situazione di crisi economica e occupazionale, la possibilità di andare in pensione finisce per essere nei fatti un potente ammortizzatore sociale, specie per le donne che sono pur sempre una componente debole del mercato del lavoro. Inoltre, va tenuto presente che il Governo non è stato inerte, per quanto riguarda l'età pensionabile, nemmeno nel settore privato. Con la riforma delle "finestre", le lavoratrici andranno in quiescenza di vecchiaia al compimento del sessantunesimo anno.

Dal 2015, partirà l'aggancio automatico dell'età di pensionamento alla attesa di vita. In Italia

esiste ancora una situazione di fatto di cui tenere conto. Le donne nel mondo del lavoro privato sono in grande maggioranza utenti del trattamento di vecchiaia, mentre gli uomini si avvalgono di quello di anzianità. La spiegazione è presto detta: come ricorda spesso il ministro Sacconi, nel sistema retributivo, per le donne è più facile varcare la soglia dei 60 anni quando bastano solo 20 anni di versamenti per ottenere la prestazione di vecchiaia, piuttosto che riuscire a far valere i 35 anni di lavoro necessari a conseguire il trattamento di anzianità (a 61-62 anni a regime). Così se venisse equiparato a 65 anni il requisito di vecchiaia assisteremmo al paradosso per cui gli uomini andrebbero in pensione, nei fatti, ad una età anagrafica inferiore a quella delle donne.

Ciò significa che il discorso è chiuso? Niente affatto. Non possiamo dimenticare il problema della maggiore longevità delle donne anche nei decenni a

venire. La soluzione sta (come indicato nel documento della Camera in risposta alla consultazione sul Libro verde della Ue) nel recupero di un pensionamento unificato per tipologie e genere improntato a criteri di flessibilità: compreso per esempio in un range tra 62 e 67 anni, correlato alla revisione periodica dei coefficienti di trasformazione e all'aggancio automatico alla attesa di vita. E soprattutto tale da consentire, non alla fine, ma durante la vita lavorativa adeguati periodi per la maternità e il lavoro di cura. Peraltro il ragionamento della riforma complessiva della materia congedi, aspettative, ammortizzatori sociali, occupazione femminile, è comunque da affrontare nel nostro paese nell'esercizio della delega al Governo prevista nel collegato al lavoro legge 4 novembre 2010, n. 183. L'articolato in buona sostanza introduce una serie di disposizioni per garantire pari opportunità, benessere lavorativo e assenza di discriminazioni nel lavoro sia pubblico che privato, oggettivamente meritevoli di miglior sorte.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera nazionale di parità



Circolare Inps detta istruzioni sulla riforma operata dal collegato lavoro (legge 183/2010)

Assistenza disabili a maglie larghe

Permessi ai genitori in alternativa al congedo e ai riposi

Le eccezioni al ricovero

- Interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate
- Ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine
- Ricovero a tempo pieno di un minore con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi già prevista per i bambini fino a tre anni di età

DI DANIELE CIRIOLI

Permessi mensili per l'assistenza ai disabili a maglie larghe per i genitori. Spettano anche per i figli minori di tre anni, in alternativa al prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari (allattamento). Inoltre, lo stato vegetativo persistente o una prognosi infausta a breve termine danno diritto ai permessi anche se il familiare disabile è ricoverato a tempo pieno. Lo precisa, tra l'altro, l'Inps nella circolare n. 155 di ieri, fornendo le istruzioni alla riforma dei permessi per assistenza ai disabili operata dal collegato lavoro (legge n. 183/2010).

Soggetti aventi diritto. Le istruzioni dell'Inps riguardano la nuova disciplina dei permessi mensili (tre giorni) per assistenza ai familiari affetti da disabilità in situazione di gravità, disciplinata dall'articolo 33 della legge n. 104/1992 a favore dei lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che di quello privato. Una prima novità, spiega l'Inps, riguarda i soggetti aventi diritto ai permessi. La vecchia disciplina riconosceva il diritto ai lavoratori (dipendenti) affini e parenti della persona disabile (grave) fino al terzo grado. Le nuove regole, più stringenti, limitano tale diritto al coniuge e ai parenti o affini del disabile entro il secondo grado. A tal fine, l'Inps ricorda che sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati.

L'estensione al terzo grado. La nuova disciplina, tuttavia, prevede la possibilità di arrivare ai parenti e affini di terzo grado, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile,

qualora questi soggetti siano mancanti. L'Inps precisa che l'espressione «mancanti» va intesa non soltanto come situazione di «assenza» naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche come ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità). E precisa pure che, per passare dal secondo al terzo grado di parentela, è necessario che la situazione di mancanza si verifichi con riferimento a «uno solo» (non a entrambi) i soggetti menzionati (coniuge o genitore) dalla normativa.

Genitori di minori di tre anni. Secondo l'Inps la legge n. 183/2010, nell'eliminare le parole «successivamente al compimento del terzo anno di età del disabile» all'articolo 33 della legge n. 104/1992, ha inteso estendere a parenti e affini del minore di tre anni disabile (grave) la possibilità di godere dei tre giorni di permesso. E ciò anche se invece il Tu maternità (dlgs n. 151/2001), non modificato dal collegato lavoro, continui a disciplinare tali permessi in favore dei genitori di figli disabili gravi di età superiore a tre anni. In tal caso, spiega l'Inps, il riconoscimento dei tre giorni di permesso mensile è da ritenersi alternativo al beneficio del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti. Diversamente da questi ultimi benefici (che sono riconosciuti dopo il congedo di maternità), tuttavia, i tre giorni di permesso mensili possono essere fruiti dal riconoscimento della situazione di gravità alla disabilità del figlio (minore di tre anni).

Presupposti oggettivi. La

nuova disciplina, spiega ancora l'Inps, ribadisce che il presupposto per il riconoscimento dei tre giorni mensili di permesso è che la persona, in situazione di disabilità grave, non sia ricoverata a tempo pieno. Per «ricovero a tempo pieno», precisa l'istituto, si intende quello per le intere 24 ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa. Fanno eccezione alcune ipotesi (si veda tabella).

La decorrenza. La nuova disciplina è entrata in vigore il 24 novembre. Le domande presentate prima di tale data e non ancora istruite, spiega l'Inps, saranno riesaminate alla luce delle nuove disposizioni qualora risultino presentate da parenti e affini di terzo grado oppure da più familiari.





PARI OPPORTUNITÀ

Sulle quote in consiglio la Carta non dà vincoli

di **Francesco Saverio Marini**

I numeri confermano che le donne in posizioni di rilievo nella politica e nell'economia rappresentano una sparuta minoranza. Eppure gli sporadici e generosi tentativi d'introdurre una disciplina che possa limare tale squilibrio hanno spesso incontrato resistenze politiche o suscitato dubbi, talvolta infondati, di conformità alla Costituzione. Da ultimo, l'8 dicembre, è stato **Carlo Giovanardi** che su questo giornale ha sostenuto l'incostituzionalità della meritoria proposta di legge - recentemente approvata dalla Camera dei deputati - che impone agli statuti delle società quotate di prevedere l'elezione nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali, al massimo per tre mandati, di almeno un terzo del genere meno rappresentato.

Ad avviso del sottosegretario Giovanardi, una previsione siffatta violerebbe, infatti, la libertà d'iniziativa economica di cui all'articolo 41 della Costituzione e sarebbe addirittura incoerente con il novellato articolo 51 della Costituzione, nella parte in cui impone alla Repubblica di promuovere la pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

Due argomenti: il primo non persuade, il secondo sembra suggerire il contrario. Quanto alla libertà d'impresa, infatti, è noto come essa sia corredata da una molteplicità di limiti e vincoli espressi dalla stessa norma costituzionale attraverso concetti giuridici indeterminati (come l'utilità sociale o i fini sociali). Non a caso uno tra i più autorevoli e rigorosi costituzionalisti italiani, Carlo Esposito, ebbe a dire che nell'articolo 41 c'era scritto «tutto e il contrario di tutto». Opportunamente, cioè, il costituente ha lasciato ampia discrezionalità al legislatore. A ciò si aggiunga che la proposta di legge *de qua* introduce, esclusiva-

mente per le società quotate, ossia per quelle di maggiori dimensioni, una cosiddetta "quota rosa" (solo un terzo), la quale sembra essere tutt'altro che eccessiva o irragionevole.

Relativamente all'articolo 51 della Costituzione, poi, la proposta non solo non è incoerente, ma appare anzi rappresentarne un'attuazione. La norma costituzionale impone, infatti, di promuovere le pari opportunità per l'accesso di entrambi i sessi non solo agli uffici pubblici, ma anche alle "cariche elettive" tout court.

Leggendo tale disposizione in combinato disposto con il comma secondo dell'articolo 3 della Costituzione, può ritenersi che la portata della norma costituzionale includa anche le cariche

IL DIBATTITO

I posti riservati nei board non sono anticostituzionali come sostiene Giovanardi: l'articolo 51 include le cariche elettive private

elettive "private" e non solo quelle pubbliche. Solo così, infatti, la Repubblica può essere in grado di assolvere il proprio compito di rimuovere gli ostacoli di ordine sociale che limitano di fatto l'uguaglianza dei cittadini e impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione economica e sociale del paese. Parole che non rappresentano una bella pagina di letteratura o una mera illusione dei costituenti, ma esprimono uno dei principi fondamentali della nostra Costituzione e non possono che orientare l'interpretazione delle altre norme costituzionali, nonché dell'attività del legislatore.

Francesco Saverio Marini è ordinario di istituzioni di diritto pubblico a Roma Tor Vergata

© RIPRODUZIONE RISERVATA

