



PANORAMA E PROSPETTIVE

di Antonio Tracò

Non possiamo continuare a pensare alle pari opportunità come a un qualcosa che l'uomo dovrebbe rendere alla donna, o che la donna dovrebbe riconquistare, ma come a una realtà, della quale le politiche di conciliazione vita-lavoro sono condizione necessaria ma non sufficiente, in cui sia possibile per entrambi i genitori realizzarsi socialmente e nel mondo del lavoro, senza rinunciare alla pienezza della vita familiare e alla partecipazione alle cure parentali.

Realizzazione e partecipazione che devono avvenire non in uno schema rigido, tipo 50/50, ma secondo le aspirazioni, le caratteristiche e le capacità di ognuno, senza perdere la ricchezza della diversità fra i sessi, e tra ognuno di noi e tutti gli altri.

Ma allo stesso tempo senza arrivare a una visione nichilista, che neghi ogni possibilità di discutere di opportunità ed esperienze valide nella generalità dei casi.

E' senza dubbio vero che servono più welfare e più lavoro; certo serve più lavoro ed io aggiungo serve più lavoro "buono", più lavoro flessibile, più lavoro a tempo parziale, più telelavoro, più lavoro ben retribuito per le donne, altrimenti la scelta per la donna di restare a casa sarà sempre una scelta inevitabile, o per mancanza assoluta di alternative, o comunque per motivazioni economiche.

Certo serve più welfare, sono d'accordo che non servano solo più posti nei nidi, ma anche più asili a condizioni economiche accessibili per le famiglie, più scuole a tempo pieno, ma anche scuole che organizzino attività extrascolastiche (sportive, ad esempio), ma anche più servizi accessori, come navette casa-lavoro o casa-scuola, o ancora nidi aziendali, ma anche, perché no, più agevolazioni fiscali per i nuclei familiari.

Qualche tempo fa ho partecipato alla presentazione di un progetto di formazione e consulenza dal titolo "Flessibilità,

conciliazione, produttività: l'equilibrio possibile", organizzato da Italia Lavoro su mandato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e volto a favorire l'aumento della partecipazione femminile al lavoro.

Il progetto, denominato "La.Fem.Me. - Lavoro Femminile Mezzogiorno", rivolto a imprese, amministrazioni pubbliche e parti sociali, si articola in quattro momenti:

- ☐ un servizio di informazione e consulenza on line, denominato "Wiki delle idee e delle soluzioni di conciliazione lavoro-famiglia,
- ☐ un servizio di formazione e consulenza alle aziende,
- ☐ un servizio di assistenza tecnica alle Regioni,
- ☐ l'orientamento alle professioni nei settori della "green economy".

Link utili

www.lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it
www.italialavoro.it

Il percorso formativo è organizzato per individuare e diffondere prassi virtuose legate alla flessibilità oraria e organizzativa, programmi

di accompagnamento per il rientro dalla maternità, nonché piani di welfare aziendale e/o territoriale, con implicazioni di carattere fiscale.

Mi sono sembrati interessanti alcuni concetti espressi nell'intervento del consulente Luciano Pero, quando sostiene che la conciliazione può aiutare le relazioni industriali, se riesce a favorire il coinvolgimento delle persone nei progetti aziendali.

Si possono così costruire degli accordi innovativi che diano soluzioni a somma >0.

Per far questo però è indispensabile comprendere al meglio le esigenze delle parti, non pensare alla conciliazione come a un costo ma a un volano di sviluppo e innovazione, e assumere che la complessità dei sistemi richiede sempre di più il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori per accrescere la produttività, la flessibilità e la qualità dei risultati.

Non sono concetti nuovi nella teoria economica, ma metterli in atto concretamente non è cosa semplice, e forse proprio in queste settimane con l'introduzione dei

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

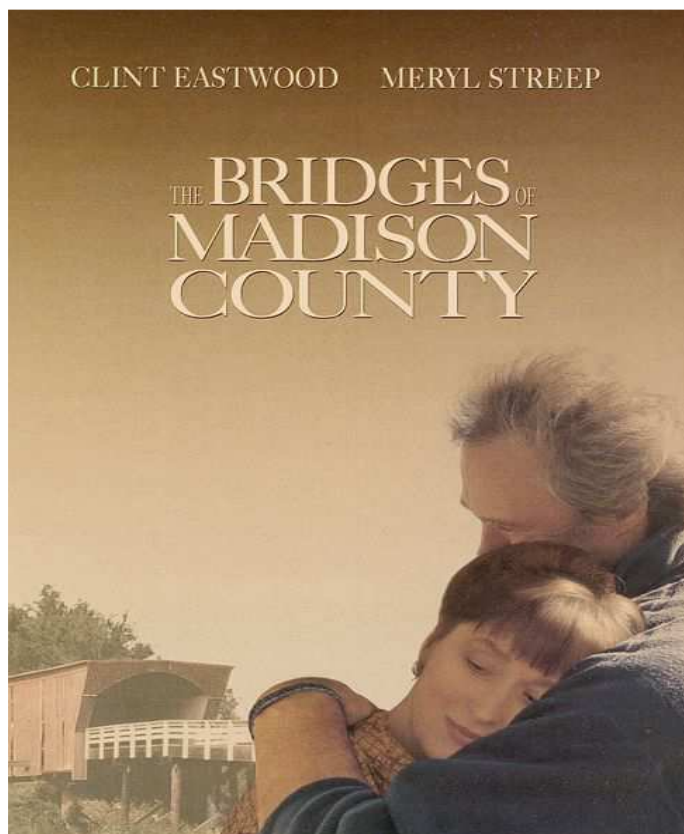
Febbraio 2013

nuovi orari di lavoro si poteva raccogliere la sfida e provarci. E' chiaro che non si può pensare che un modello di flessibilità oraria così calato dall'alto, uguale a Milano come a Reggio Calabria, a Cuneo come ad Agrigento, con turni rigidi tutti della stessa durata, e turnazioni fisse, possa essere accolto con favore dai colleghi e dare dei risultati in termini di coinvolgimento e miglioramento della qualità.

Con questo modello si resta nell'ambito di quella che il Dott. Pero ha chiamato "conciliazione povera", cioè quel processo nel quale le due parti (azienda e sindacati), avendo o tutelando esigenze non coincidenti, si accordano rinunciando entrambe a qualcosa, e il risultato finale è che entrambe perdono.

Se invece si provasse a comprendere meglio le diverse esigenze, magari con una contrattazione territoriale decentrata (così dando anche alle Rsa e agli organismi territoriali quell'importanza che sempre si dice di voler dare), e si elaborassero soluzioni innovative e meno rigide, si potrebbe passare a una conciliazione "ricca", in cui entrambe le parti ne ricavano un vantaggio.

E' chiaro che stiamo parlando di una cosa molto difficile da fare nell'attuale situazione del comparto del credito, ma vorrebbe dire tentare finalmente di avere una visione a medio-lungo termine.



Come si fa a cambiare il finale del film?

di Francesca Sangiuliano

Di aneddoti, come tutte noi donne, ne avrei tantissimi, più o meno interessanti. Potrei parlarvi di mia nonna che alla fine degli anni 50 a Varese ha dovuto comprarsi una Lambretta e iniziare a lavorare perché era rimasta vedova con due figli da crescere; di mia madre che a metà anni 60 è venuta a Napoli da Varese per sposarsi e ha sofferto tutta la vita perché ha dovuto rinunciare a lavorare e non ha potuto avere l'indipendenza economica che tanto desiderava; potrei raccontare di quando, essendo incinta della mia prima figlia, sono stata l'unica di un elenco ad essere esclusa da un giro di promozioni e di tante altre cose.

Invece mentre scrivo mi viene in mente di approfittare di queste righe per *rivedere* una scena di uno dei miei film preferiti e commentarla insieme, come in gioventù si faceva nei dibattiti dei cineforum.

Il film è "I Ponti di Madison County", tratto sull'omonimo libro, ed è stato girato nel 1995, diretto e interpretato da Clint Eastwood, mente il ruolo femminile è di Meryl Streep. Per chi di voi non lo conoscesse o non lo ricordasse riassumo la trama: il fotografo giramondo Robert si trova in macchina nello Iowa per un servizio quando si perde e si ferma per avere delle indicazioni alla fattoria di Francesca, in quei giorni senza marito e figli, e tra i due nasce una bellissima storia d'amore; purtroppo i due, al rientro della famiglia di Francesca, si separano e tornano alla loro quotidianità anche se le loro vite da quel momento scorrono costantemente accompagnate dal ricordo indelebile di quei giorni insieme.

La scena che voglio *"rivedere con voi"* è quella della cena durante la quale Francesca decide di non fuggire con Robert, ma di rimanere con la sua famiglia. E' un momento tragico, molto doloroso e commovente in cui lei cerca dentro di sé la forza per sostenere la decisione presa e riflette a voce alta pronunciando queste parole: *"Quando una donna fa la scelta di sposarsi e avere dei figli in un certo senso la sua vita comincia ma in un altro senso si ferma; ti costruisci una vita di piccole cose e ti fermi, e resti lì solida perché i tuoi figli possano andarsene; e quando se ne vanno si portano via la tua vita fatta di piccole cose; a quel punto dovresti ricominciare a vivere ma non ti ricordi nemmeno più come si fa perché è tanto tempo che nessuno ti chiede più niente..... inclusa te stessa"*.

Questa frase, quando l'ho sentita per la prima volta vedendo il film, mi ha colpito moltissimo, mi è sembrato che racchiudesse il succo di tutta la problematica femminile. Sono andata su YouTube e l'ho rivista tante volte per trascriverla correttamente. Volevo condividerla con altre donne. Poi però mi sono chiesta se fosse attuale - in effetti è una frase pronunciata da una donna americana a metà anni 60 - mi è sembrata per un momento

Controluce



Foglio del Coordinamento Nazionale Uilca – Banco di Napoli

a cura di Paola Zacometti

Febbraio 2013

Come si fa a cambiare il finale del film?

superata e mi sono quasi sorpresa che mi avesse inizialmente colpito tanto.

Invece il mio dubbio è stato sciolto all'improvviso e definitivamente: a fine aprile 2012 è stata diffusa la notizia che dai dati Istat nella rilevazione sulle forze di lavoro è emerso che *l'Italia si conferma ancora nel 2011 un paese di casalinghe*. Secondo l'Istituto di statistica sono quasi 5 milioni le donne che nel nostro paese si dedicano per necessità o per scelta esclusivamente a casa e famiglia (di cui 2,4 milioni solo nel Sud e circa 800 mila under 35); un calo negli ultimi anni si è registrato, ma l'intensità del declino è ancora molto ridotta, tale da non scalfire la consistenza del fenomeno.

Questi dati purtroppo confermano l'attualità della frase della protagonista del film citata; pur essendoci nel mezzo tanti anni e tanti chilometri la condizione delle donne italiane è ancora spesso quella di Francesca nel film.

In quel contrasto tra una parte della vita che parte e una parte della vita che si ferma sta la difficoltà del vivere delle donne, in quella sensibilità tipica delle donne che si trovano ora a ricoprire un ruolo troppo complesso e pieno di contraddizioni, spaccate tra impegni, responsabilità, affetti, aspirazioni, compromessi, sogni, rinunce.

Trovare un equilibrio che sia sostenibile nel tempo è difficilissimo. E' difficile anche solo parlarne. Anche perché le pressioni che le donne ricevono sono oggi molte più di prima ed in continuo aumento: una donna deve lavorare, essere madre, moglie, essere in forma, alla moda, non invecchiare...

Come si fa a difendersi da tutto ciò, come se ne viene fuori, come si fa a cambiare il finale del film?

Le leve da attivare sono note e sono principalmente due: più lavoro e più welfare.

"Più lavoro" significa più lavoro per le donne adeguatamente retribuito: io sono cresciuta con l'imperativo *"una donna deve lavorare"* e proprio perché mi veniva imposto ho pensato a lungo che fosse sbagliato, che sarebbe stato meglio, soprattutto quando avevo i figli piccoli, non lavorare e dedicarmi a loro; invece un lavoro adeguatamente retribuito libera la donna non solo perché le dà un'autonomia economica e quindi la possibilità di decidere e/o pesare nelle decisioni ma le dà anche la forza e la motivazione di contrattare in famiglia un maggiore aiuto da parte del partner. Sento il bisogno di soffermarmi su questo concetto per me acquisito perché credo che non sia per niente scontato, soprattutto tra le giovani: l'idea di restare a casa, come Francesca, è per molte giovani donne quasi sempre una decisione obbligata dovuta alla mancanza di lavoro adeguatamente retribuito ma comunque a volte è una opzione che sembra molto più attraente di quanto si possa pensare; invece secondo me si tratta di un abbaglio, di una trappola da cui a mio avviso è meglio se possibile scappare.

"Più welfare" perché lavorare con il livello di welfare attuale significherebbe per Francesca essere talmente stanca quando Robert bussa alla sua porta da non riuscire neanche ad alzarsi per andare ad aprire. Per questo *più lavoro e più welfare devono andare di pari passo*. Altrimenti la donna che lavora finirà sempre, come succede oggi, ad essere schiacciata tra la cura dei figli e degli anziani (i sociologi hanno parlato della mia generazione definendola proprio per questo fenomeno generazione *"sandwich"*). E faccio una precisazione: più welfare significa prima di tutto più scuola e soprattutto più scuola di qualità, e non solo più nidi, ma anche *più scuole a tempo pieno e scuole aperte più a lungo*, e non chiuse per quattro mesi consecutivi (di questo si parla meno ma per una donna che vuole lavorare è fondamentale).

Però oltre a richiedere a gran voce e con determinazione l'attivazione di queste due leve noi donne secondo me dobbiamo anche fare dei cambiamenti dentro di noi. Tutte noi cerchiamo di raggiungere sempre la perfezione, in ogni cosa che facciamo, e siamo le prime nemiche di noi stesse e delle altre donne non risparmiandoci mai spietate critiche.

In un'intervista a Deepak Chopra, medico e scrittore indiano tra i più importanti esperti del benessere psicofisico, ho sentito che dichiarava che *le persone felici* che aveva conosciuto si differenziavano dalle altre persone sostanzialmente per il fatto di essere *completamente a proprio agio con i propri limiti e con i propri difetti* (il senso della frase era questo anche se non ricordo le parole esatte pronunciate).

Secondo me questa è la direzione in cui noi donne dovremmo incamminarci per migliorare la nostra condizione: se per essere meno stressate e più felici dobbiamo magari accettare di essere *"meno perfette"* in qualcosa può essere un compromesso alla fine vantaggioso.

Anche perché al giorno d'oggi con il navigatore satellitare in macchina è difficile che Robert si perda e bussi alla casa di Francesca ...

Maternità, paternità, aspettative, congedi parentali, diritti, norme in materia di conciliazione.

La Uilca ti aiuta ad orientarti: scrivi a uilocabancodinapoli@gmail.com sarai contattato da uno dei nostri specialisti.

UNO SGUARDO ALLA NORMATIVA

di Antonio Tracò

Facciamo ora una breve e non esaustiva panoramica delle tutele che spettano ai genitori e che possono agevolarli nell'espletamento delle cure parentali.

Evidenziamo che dalla comunicazione dello stato di gravidanza si ha diritto a non essere trasferiti; dal terzo mese di gravidanza si può chiedere l'esenzione da mansioni che richiedano posture fisse in posizione seduta, nello specifico può essere la mansione di sportello di cassa.

Si ha diritto a permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici, visite mediche specialistiche, e per i corsi preparazione al parto.

Al rientro dalla maternità si ha diritto al rientro nella stessa unità produttiva e ad essere adibiti a mansioni uguali o equivalenti a quelle svolte in precedenza; qui vi consigliamo sempre di rivolgervi al vostro rappresentante sindacale qualche settimana prima del rientro in servizio perché non sempre mansioni fungibili è sinonimo di mansioni equivalenti, dovendosi fare riferimento a un profilo di equivalenza economica e di contenuti professionali.

Nel corso del primo anno di vita del bambino, a uno dei due genitori spettano i riposi orari giornalieri, nella misura di due ore se l'orario di lavoro giornaliero supera le sei ore, un' ora negli altri casi.

In caso di utilizzo del nido aziendale, i permessi sono dimezzati.

La scheda normativa che ne parla è stata di recente aggiornata dall'azienda proprio su nostra sollecitazione, in particolare per quanto riguarda i riposi orari usufruiti dal padre.

In questo caso il lavoratore oltre a compilare la richiesta all'azienda deve presentare l'apposito modulo SR90 all'Inps direttamente allo sportello dell'Ufficio Prestazioni Sostegno al Reddito oppure a mezzo Raccomandata A.R. (non è ancora ammessa la presentazione on line, ma in seguito potrebbe essere implementata).

In seguito deve fornire copia all'azienda del modello presentato, corredata di copia degli eventuali allegati e della ricevuta protocollata (o copia della raccomandata).

La presentazione del modulo SR90 è indispensabile per garantirsi il versamento dei contributi figurativi per le ore non lavorate, il cui diritto si prescrive in un solo anno.

Ultima precisazione: i riposi orari sono a richiesta; quindi se non vengono richiesti l'azienda non ha nessun obbligo di concederli o di farvi presente che vi spettano.

Veniamo al congedo parentale, che può essere fruito da entrambi i genitori, per un periodo massimo complessivo di 11 mesi (massimo 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre),

fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio.

Entro il terzo anno di vita del bambino, e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, spetta un'indennità pari al 30% dell'ultima retribuzione.

Bisogna tener presente che in ogni caso si tratta di un'assenza non retribuita, e quindi per ogni 30 giorni di assenza nell'anno solare verrà decurtato un dodicesimo delle ferie spettanti (da 30 a 59 giorni un dodicesimo, da 60 a 89 giorni due dodicesimi, e così via).

La fruizione può essere frazionata anche in singole giornate, ed è necessario presentare domanda scritta all'azienda con un preavviso di 15 giorni.

Il modello SR23 può invece essere presentato all'Inps fino al primo giorno di fruizione del congedo; in questo caso non è ammessa la presentazione cartacea, è in ogni caso obbligatorio utilizzare la procedura on line oppure rivolgersi a un Patronato.

Vi consigliamo quindi di procurarvi con anticipo il pin Inps, perché pur non essendo difficile, si impiega almeno una decina di giorni ad averlo e renderlo operativo.

La richiesta si può fare dal sito Inps, una parte viene inviata all'indirizzo mail che si indica in fase di richiesta e l'altra all'indirizzo di residenza.

Una volta completo, il pin dev'essere attivato, cosa che si può fare compilando un modulo che trovate sul sito, stampandolo, sottoscrivendolo e infine inviandolo via fax o come allegato a una mail insieme alla copia di un documento d'identità.

Altra cosa da fare tempestivamente è farsi dare il codice fiscale del bambino/a dall'Agenzia delle Entrate, perché la procedura Inps non permette di inserire richieste di congedo parentale relative a soggetti non presenti nel database del Fisco.

Per richiedere il codice basta recarsi presso un ufficio dell'Agenzia delle Entrate con la fotocopia del proprio documento di riconoscimento e un'autocertificazione dello stato di famiglia (trovate la modulistica necessaria sul sito www.semplicitalia.gov.it).

Una volta fatti questi adempimenti, è molto semplice e comodo usare la procedura, anche perché memorizza tutti i vostri dati e le richieste inserite in ordine cronologico e permette di visualizzarle e ristamparle ogni volta che serve.

Inserita la richiesta, si devono girare i file pdf con il numero di protocollo e la copia della domanda all'Area di competenza e per conoscenza al Responsabile di filiale.

In ultimo vediamo i permessi per malattia figlio.

Fino al compimento del terzo anno di età non c'è alcun limite, i permessi non retribuiti spettano per tutta la durata della malattia regolarmente certificata.

Dal terzo anno in poi, spettano 10 giorni per ogni anno fino al compimento dell'ottavo.

Con l'avvertenza che il permesso non può essere fruito contemporaneamente dai due genitori (nel modulo aziendale è prevista una autocertificazione da sottoscrivere), e che la malattia del figlio regolarmente certificata non è soggetta a controllo da parte dell'azienda.

Eleonora Cirant – UNA SU CINQUE NON LO FA

Recensione a cura di Francesca Sangiuliano

Perché fare un figlio? In quest'unica domanda potrebbero essere riassunti i numerosi interrogativi contenuti nel libro di Eleonora Cirant *Una su cinque non lo fa. Maternità e altre scelte*, che, affrontando tematiche di grande complessità, vuole dar conto delle diverse ambivalenze assunte dal desiderio di maternità.



Il volume utilizza la forma del colloquio come una *conversazione/dialogo* "tra amiche". Le parole delle donne intervistate sulla maternità, sul desiderio di avere figli o sul motivo che hanno spinto a non averli, pur procedendo da vite ed esperienze diverse - con e senza un uomo, i soldi, la casa, il lavoro - assumono così un senso comune, che riguarda innanzitutto la possibilità della scelta di essere o no madri. L'autrice inoltre vuole dar voce a tutti quei pensieri "indicibili" di "donne senza", che sono testimonianze di una condizione tanto scomoda quanto consapevole. Tutte queste circostanze influiscono nella scelta fra maternità e non-maternità, a sua volta condizionata, a un livello più o meno consapevole, dallo

spirito del femminismo.

E' proprio dalle lotte femministe che bisogna partire per affrontare la questione della maternità oggi. Anche se non si vuole qui discutere del femminismo, non si può infatti negare che le donne che si sono battute per il riconoscimento della "differenza" femminile sono riuscite a tradurre questo riconoscimento nelle concrete pratiche dei diritti delle donne, primo fra tutti la libertà di fare o no dei figli. La libertà di essere madre viene oggi data troppe volte per scontata. Un tempo invece, non troppo lontano, le donne sposate, a meno di problemi specifici, erano necessariamente anche madri, mentre alle donne non sposate, fatte le debite eccezioni, era riservato un destino di solitudine e marginalità. Oggi la maternità si pone invece sempre come possibilità per tutte le donne, anche se molte decidono di viverla non convenzionalmente e una su cinque di non viverla affatto; una donna coniugata può scegliere di non avere figli, così come una donna lesbica o single può scegliere di averne, pur dovendo ancora affrontare numerose difficoltà sociali ed economiche.

Il riconoscimento sociale e soprattutto la stabilità economica sembrano essere i pilastri per una stabilità affettiva ed emotiva, a loro volta necessarie perché la maternità possa essere affrontata serenamente. Non è un caso allora che il rapporto tra maternità e lavoro sia il nodo più intricato affrontato nel libro, che ha il merito di rimanere sempre ben ancorato alla realtà storico-sociale attuale, in cui un giovane italiano su 4 tra i 15 e i 35 anni è occupato come temporaneo, collaboratore o a tempo determinato. E se avere un lavoro consente di essere autonomi, l'autonomia delle possibili madri è spesso un percorso a ostacoli, stretto tra insicurezze economiche, distanze siderali dall'altro sesso, dipendenze familiari, assenza di welfare. "Autonomia", come sottolinea la stessa autrice, è una delle parole che ricorrono più spesso nelle testimonianze che compongono il libro.

Alla domanda posta all'inizio ne va quindi affiancata un'altra: *qual è la condizione delle donne oggi in Italia?* Per trovare una risposta ecco allora la scelta dell'autrice di far dialogare le diverse esperienze delle intervistate in un discorso che chiama in causa il mondo interiore e quello esteriore, la psiche e le strutture politiche, i legami familiari e quelli sociali. La descrizione di questi vissuti, attraverso la voce diretta delle protagoniste, rappresenta il contributo principale e più originale del libro, poiché attraverso di esse noi possiamo provare a decifrare l'immaginario sociale che ci circonda e le nostre proprie scelte.