PARI OPPORTUNITA'
e POLITICHE DI GENERE
UILCA di ROMA e del LAZIO

Ottobre 2018

Work-Life Balance : l'innovativo accordo di Unicredit Group

Lo scorso mese di Aprile le OO.SS. e Unicredit hanno siglato un innovativo ed articolato accordo sul tema della conciliazione fra la vita professionale e la vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa intesa rappresenta la prima applicazione in Italia della dichiarazione congiunta, firmata in ambito Comitato Aziendale Europeo (CAE), sul Work-Life Balance, volta a promuove una serie di azioni specifiche e concrete a supporto della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro all'interno del Gruppo, dove le nuove tecnologie possono essere utilizzate non solo per aumentare la produttività e redditività, ma anche per garantire un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti.

Responsabile Coordinamento P.O.
Luana BELLACOSA

Redazione
Raffaella INFELISI
Nadia PETRINI
Daniela PETRI
Stefania SABA

Rete
Bianca CUCINIELLO
Filomena TEDESCHI
Laura FORIN
Paola BOTTA
Silvia MASSEI
Siria BOCCALINI
Barbara MAROTTA
Sabrina DOTTORI

UILCA
Segreteria Regionale Roma e Lazio
Via Ferruccio, 4b
00185 Roma
Tel. 06 42012215
Fax 06 42012375
uilca.romaelazio@uilca.it

Molte sono le nuove aree individuate per fornire strumenti che siano di reale sostegno ai bisogni quotidiani delle lavoratrici e dei lavoratori, nell'ottica di agevolare sempre di più le persone e favorire la crescita del benessere nell'ambiente di lavoro.
L'accordo prevede l'introduzione di una serie di strumenti innovativi -alcuni dei quali in via sperimentale - che insieme a quelli già presenti in azienda, e derivanti da prassi aziendali consolidate, definiscono uno dei sistemi di work- life balance più avanzati nel settore.

Con "**Money is Time"** sarà possibile convertire parte del Premio Aziendale in giornate aggiuntive di permesso (fino a 5) da destinare alla vita privata e alle esigenze familiari.
Con l'introduzione della "**Banca del Tempo**" è stato costituito un monte ore permessi retribuiti di natura solidale, rivenienti da residui non utilizzati e scaduti di ex festività, banca ore e permessi retribuiti dell'anno precedente, da destinare ai colleghi in gravi ed accertate situazioni familiari o personali, che abbiano terminato le loro disponibilità .
Sempre nell'ottica di sostegno ai colleghi in difficoltà è stata creata la figura del **Disability Manager**, unica nel mondo bancario italiano, per dare ascolto alle necessità degli stessi e delle loro famiglie e supportarli adeguatamente durante il ciclo di vita lavorativa valorizzando la loro autonomia e professionalità .
Sono state inoltre introdotte nuove casistiche di fruizione dei permessi per consentire ai lavoratori di partecipare più agevolmente agli **eventi chiave della vita** (matrimonio o laurea figli, trasloco, stipula mutuo, lutto per affini 2° grado) per i quali viene concesso un giorno di permesso retribuito.
Molta importanza è stata data al **lavoro agile**, strumento cardine per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sempre più richiesto, come flessibilità, dalle colleghe e dai colleghi.
Per avere più tempo a disposizione , sarà inoltre possibile usufruire di un periodo sabbatico, fino a 4 mesi, senza specifica autorizzazione o motivazione.
Un particolare rilievo è stato dato alla **cura ed assistenza genitoriale**, solitamente a carico delle donne e con l'auspicio che le agevolazioni previste possano essere sempre maggiormente condivise tra madri e padri: ai permessi non retribuiti per malattia figli tra 3 ed 8 anni, sono stati aggiunti ulteriori 10 giorni ai 5 già previsti dalla legge. Per l'assistenza ai figli dagli 8 ai 12 anni, attestata da certificazione medica, esaurita la dotazione di permessi, ferie, etc., sarà invece possibile chiedere fino a 10 giorni di permesso non retribuito. Per quanto riguarda i figli affetti da DSA, oltre ai 3 giorni previsti non retribuiti, ne sono stati aggiunti 2 retribuiti, durante la scuola primaria, e 2 non retribuiti per il periodo di scuola secondaria.
Attenzione particolare è stata data alle iniziative per agevolare le famiglie con bambini piccoli consentendo di poter usufruire fino ad un massimo di 10 gg , fruibili anche in modo frazionato, da utilizzare nel periodo di inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna consentendo di utilizzare fino a 10 giorni di permesso non retribuiti da utilizzare anche in modo frazionato.

Ma la vera novità è rappresentata nel **supporto alle donne vittime della violenza di genere** per le quali è stato istituito un numero verde chiamato "tutela donna" che offrirà , in forma anonima e confidenziale, 24 ore su 24 e tutti i giorni, un presidio psicologico nei casi di violenza psicologica, fisica e sessuale, violenza economica e stalking ,offrendo supporto psicologico e legale da parte di professionisti qualificati. Questa iniziativa si affianca a quanto disposto dalle normative esistenti a favore delle donne vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione per le quali è prevista la fruizione di un periodo di astensione dal lavoro fino a 4 mesi (retribuiti), su base oraria o giornaliera in un arco temporale di 3 anni e la possibilità di avere una corsia preferenziale per la mobilità territoriale.
Con questo accordo, sicuramente implementabile nel futuro, le organizzazioni sindacali e il Gruppo Unicredit hanno inteso coniugare in modo equilibrato l'impegno professionale e il benessere dei lavoratori proponendo soluzioni innovative e cogliendo i reali vantaggi di una organizzazione del lavoro, più flessibile e maggiormente orientata alla conciliazione dei tempi di vita privata con quelli di lavoro.

Paola Botta

Depressione, il lato fragile delle donne

Hanno il doppio di possibilità di ammalarsi. Un problema che si aggrava in presenza di altre malattie. I dati presentati al Congresso nazionale della Società italiana di psichiatria in corso al Lingotto di Torino.

E' il lato fragile delle donne. Hanno il doppio di possibilità di ammalarsi di depressione rispetto agli uomini (9,1% contro 4,8%). Un problema che si aggrava in presenza di altre malattie. La comorbidità con patologie cardiovascolari sarà la prima causa di disabilità al mondo già nel 2020. E il rischio sarà doppio per il genere femminile. Tra i pazienti 'cardiologici' la prevalenza di depressione è doppia nelle donne, e a sua volta la depressione è fattore di rischio per infarto e morte cardiaca. Un tema del quale si è discusso al Congresso nazionale della Società italiana di psichiatria in corso al Lingotto di Torino.

Il problema è stato messo in evidenza da ricerche internazionali, la più recente pubblicata sulla Revista Española de Cardiología. "Per quanto riguarda le patologie cardiovascolari – spiega Claudio Mencacci, già presidente della Sip e direttore del dipartimento di neuroscienze dell'ospedale Fatebenefratelli-Sacco di Milano – sappiamo che sono la causa di oltre un terzo delle morti nel genere femminile, e che fumo e diabete espongono a queste patologie soprattutto le donne. La comorbidità tra depressione e malattie cardiovascolari sarà la prima causa di disabilità al mondo già nel 2020, e le donne avranno un rischio doppio".

Le donne sono più a rischio per quanto riguarda tutte le patologie del cuore. "Tra i pazienti 'cardiologici' la prevalenza di depressione è doppia nelle donne e a sua volta la depressione è fattore di rischio per infarto e morte cardiaca. Un caso particolare e ancora controverso –aggiunge Mencacci – riguarda la sindrome di takotsubo deci-

samente più rappresentata nel genere femminile. Si tratta di un quadro clinico che mima un infarto miocardico. Si manifesta solitamente in donne in menopausa e scatenata da stressor psichici. L'ipotesi è che il calo degli estrogeni causi un danno endoteliale soprattutto a livello dei vasi subepicardici".

Per evitare che la depressione diventi un fattore di rischio per malattie cardiache è molto importante puntare su corretti stili di vita. Fra questi gli esperti consigliano di evitare il fumo, di seguire una dieta corretta e fare attività fisica. Ma è bene anche tenere sotto controllo altri elementi che possono mettere a rischio la salute e che, soprattutto dopo la menopausa, mettono a rischio la salute delle donne. Fra questi le alterazioni dei meccanismi neurobiologici di risposta allo stress, le infiammazioni e i fattori pro trombotici.

(fonte LaRepubblica)

Bonus assunzioni donne vittime di violenza: pronti gli sgravi INPS

Le cooperative sociali che assumono donne vittime di violenza di genere, potranno godere di uno di un bonus assunzioni fino ad un massimo di 350 euro

Il 27 giugno 2018 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il cosiddetto Bonus assunzioni donne vittime di violenza; si tratta del Decreto 11 maggio 2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Interno, che attua quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2018 in merito agli sgravi INPS per l'assunzione di donne vittime di violenza di genere.

In sostanza dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 le cooperative sociali, che effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato di donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio possono usufruire di uno sgravio contributivo fino ad un massimo di 350 euro.

Violenza di genere: cos'è

Ma prima di entrare nel dettaglio del Decreto 11 maggio 2018, è opportuno comprendere cosa s'intende per violenza di genere. Con tale termine si indicano tutte quelle condotte di aggressione nei confronti delle donne: dallo stalking fino alle percosse e maltrattamenti.

In particolare, si tratta di qualsiasi atto violento adoperato da una persone per il solo fatto di appartenere al genere femminile. Rientra nella sfera della violenza di genere ogni forma di prepotenza, sia fisica che psicologica, effettuata nei confronti di una donna considerato che si tratta di persone ritenute più vulnerabili e quindi facilmente aggredibili.

Per venire incontro a queste persone, il Legislatore prevede una serie di norme volte a tutelare e favorire categorie di soggetti deboli.

Bonus assunzioni donne vittime di violenza

In quest'ottica la Legge di Bilancio 2018 ha voluto facilitare il reinserimento lavorativo, prevedendo un Bonus assunzioni donne vittime di violenza; stabilendo poi con De-

creto Interministeriale i criteri e le modalità delle assunzioni agevolate.

A distanza di circa sei mesi è giunto in Gazzetta Ufficiale il Decreto 11 maggio 2018; il quale in attuazione al predetto articolato prevede che le cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991 sono esonerate dal versamento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino ad un importo massimo pari a 350 euro su base mensile. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2018, ed ha una durata massima di 36 mesi.

È inoltre necessario che la donna vittima di violenza di genere, sia inserita nei percorsi di protezione; questi percorsi devono essere debitamente certificati dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio.

Donne vittime di violenza di genere: come ottenere gli sgravi INPS

Ai fini del buon andamento dell'ammissione al beneficio, è necessario che per ciascuna assunzione effettuata le cooperative sociali devono produrre la certificazione del percorso di protezione rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio.

È bene ricordare, infine, che le agevolazioni sono riconosciute dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte delle cooperative sociali.

Fonte: https://www.lavoroediritti.com

L'ANGOLO DELLA SATIRA ROSA