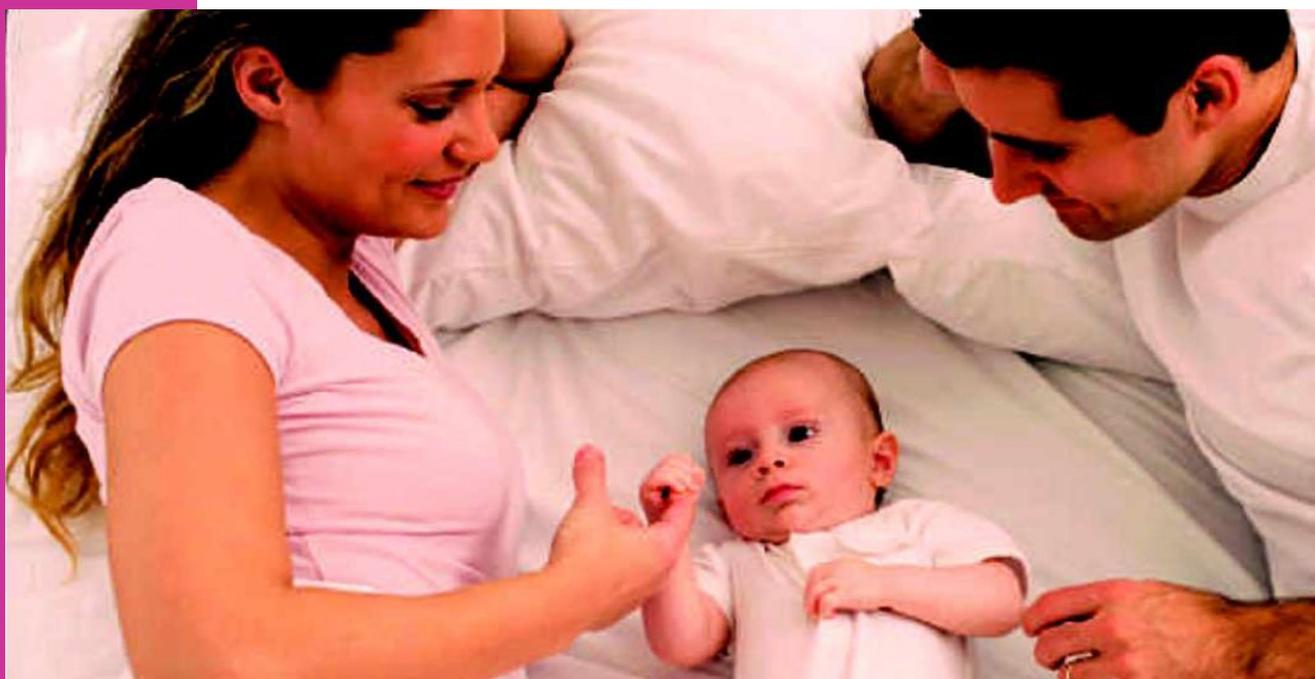


Aprile 2011 n. 4



**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](mailto:dpo.uilca@uilca.it)

Sito Web:  
[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

Redazione:  
**Simona Cambiati**

News

DAL NOSTRO INVIATO  
**CINZIA SASSO**

MANTOVA — L'orario di partenza è fissato alle sette e cinque minuti: da Quistello a Borgofortese solo trenta chilometri, ma quello è orario di punta. Serena sistema Riccardo, 15 mesi, sul seggiolino della Peugeot; sintonizza su RadioBruno e parte per la Novellini, azienda di arredamenti per bagni, dove timbra il cartellino alle 8. Non prima di aver sistemato il piccino al nido aziendale che è proprio di fronte. «Lavoro serena perché so che ce l'ho vicino. Se no forse avrei dovuto lasciare». Barbara Novellini, che nell'azienda del padre si occupa di finanza, lo sa bene: «C'è una radice etica in quello che facciamo, noi crediamo che la famiglia sia il centro della società; che i dipendenti abbiano questi servizi è anche nel nostro interesse. Io ho due figli e so quanto sia difficile per una donna vivere due vite in una».

Benvenuti, come ha sintetizzato Report, in un angolo di Svezia trapiantata in Italia. Benvenuti a Mantova, capitale della conciliazione. Benvenuti nella provincia che più di tutte ha capito le potenzialità di una legge — la 53 del 2000, firmata Turco-D'Alema — e l'ha applicata senza riserve. Il miracolo si spiega coi numeri: su 28 progetti presentati dalle aziende per ottenere finanziamenti pubblici che consentano di introdurre misure per essere lavoratori, cittadini e genitori, 26 sono stati approvati. I fondi impiegati per rendere meno difficili

# L'azienda a misura di mamma così Mantova diventa "rosa"

## Dagli asili al part-time alla spesa a domicilio

le armonizzare i tempi della produzione del reddito e quelli della vita, raggiungono i due milioni di euro. Nei dintorni di Mantova succede di tutto e il nido aziendale è la trovata meno originale.

Succede, ad esempio, che uno stesso lavoro sia diviso per due, che l'orario sia cumulativo e spartito secondo le necessità soggettive; che sia l'impresa a risolvere le pratiche che fanno perdere tempo, dal pagamento delle

bollette alle code per prenotare una visita; che se il bambino si ammala sia possibile chiedere all'azienda di mandare la baby sitter, evitando alla mamma di prendere un giorno di ferie; che un internet point consenta di sbrigare le incombenze domestiche; che un team di esperti — dallo psicologo al consulente legale — assista i dipendenti; che sia possibile fare la spesa in comune; che una ludoteca curi i bambini

durante le vacanze e che al rientro dalla maternità le mamme siano seguite per aiutarle a fare carriera. Arianna Visentini, partner di Variazioni, la società che con le sue consulenze ha reso possibile il «miracolo» mantovano, insiste sull'impegno delle persone: «Il difetto della legge era la complessità e dunque per una piccola azienda era difficile usarla, ma i pregi sono grandissimi: l'articolo 9 della legge 53 è uno sti-

molo a cambiare la mentalità. Qui si è capito che gli interessi delle persone e quelli delle imprese convergono: fare crescere figli è una ricchezza per tutti».

E così ecco che, ad esempio, la Lubiam, storica azienda di confezioni, il 90 per cento dei dipendenti donne, si è lanciata sulla strada della flessibilità, tanto da avere 98 orari di lavoro diversi. Racconta Marzia Monelli, la «signora Lubiam»: «Se nel dopoguerra guardare avanti significava aprire la mensa, oggi bisogna aiutare le donne e quindi da noi, perfino nel lavoro a catena, è possibile fare il part time». Alla Asl, che ha inventato servizi salva-tempo come convenzioni con le lavanderie e la scuola anche quando è vacanza, Francesca Cerati, che coordina il progetto, di-

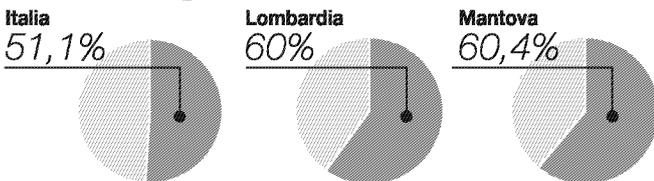
### Gli esempi

- ▶ **Flessibilità oraria,** anche in catena di montaggio
- ▶ **Creazione coppie di lavoro:** organizzazione in due in base alle esigenze
- ▶ **Nido aziendale**
- ▶ **Sportello family-friendly:** specialisti a disposizione per i problemi familiari, dall'avvocato allo psicologo
- ▶ **Concessione part time** per accudire bambini e anziani
- ▶ **Corsi mamme in carriera:** formazione per aggiornare le dipendenti che sono state via per la maternità
- ▶ **Servizi salva-tempo:** pagamento bollette, spesa, piccole riparazioni
- ▶ **Baby sitting a chiamata**
- ▶ **Spesa in comune:** il dipendente dà la lista e in ufficio viene recapitata la spesa

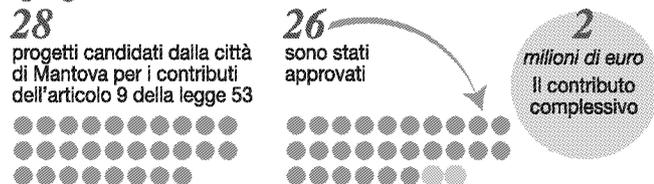


### I numeri

#### Il tasso di occupazione femminile

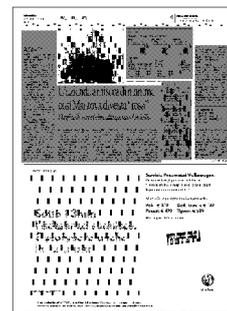


### I progetti



### Spiega una dipendente "Lavoro serena perché mio figlio è vicino"

ce: «Una delle difficoltà è stata convincere i dipendenti: erano diffidenti, temevano che fossero solo spot per l'immagine, non veri servizi». Una strada, quella di Mantova, che sarà seguita dalle altre province lombarde. Come dice l'assessore Carlo Maccari: «Siamo riusciti a spiegare che un territorio amico della famiglia è più competitivo. Sarà questo il futuro».



## Assistenza. Il provvedimento che rivede i «permessi» per la cura dei familiari Congedo straordinario anche per i figli

**Davide Colombo**  
ROMA

Si restringe la platea dei lavoratori dipendenti che hanno diritto a prestare assistenza a parenti con handicap grave, mentre gli addetti con mutilazioni o invalidità civili superiori al 50% potranno fruire ogni anno di un congedo per cure di trenta giorni. Ancora, nei casi di interruzione spontanea o terapeutica delle gravidanze le lavoratrici potranno rientrate in azienda in qualunque momento con un certificato medico di idoneità.

Sono alcune delle norme contenute nello schema di decreto legislativo approvato l'altro ieri in prima lettura dal Consiglio dei ministri in attuazione della delega contenuta nel «collegato lavoro» (legge 183/2010) per il «riordino e la riduzione delle possibilità di fruizione di permessi, congedi e aspettative nel settore pubblico e privato».

Il testo è stato presentato dai ministri **Maurizio Sacconi** e Renato Brunetta dopo un confronto con i sindacati e i rappresentanti delle imprese. Composto di otto articoli, il provvedimento mira a un riordino minimale della normativa per tentare di renderne più trasparente l'utilizzo e per ridurre gli abusi.

I dipendenti, in particolare, potranno prestare assistenza a persone con handicap grave a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado solo se i genitori o il coniuge dell'assistito abbiano compiuto i 65 anni o siano essi stessi affetti da patologie invalidanti o, ancora, siano deceduti o mancanti. Inoltre, se l'assistito risiede in un comune distante oltre 150 chilometri dal luogo di residenza del lavoratore, questi dovrà attestare «con un titolo di viaggio o altra documentazione» di averlo raggiunto effettivamente.

Le modifiche sono all'articolo 33 della legge 104/1992, vale a dire la disciplina sui permessi:

il «collegato lavoro» ha introdotto l'obbligo per le amministrazioni di comunicare al dipartimento Funzione pubblica tutti i dati sui permessi utilizzati. Secondo le prime stime di palazzo Vidoni, nel 2010 sarebbero stati almeno 350mila i dipendenti pubblici che hanno usufruito di permessi in base alla legge 104, per quasi sei milioni di giornate lavorative e un costo di circa un miliardo.

Sempre in materia di assistenza a minori con handicap, l'articolo 3 del decreto chiarisce le norme per il congedo parentale: la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto al congedo fino a tre anni per stare vicini al figlio con handicap grave «entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino».

Chiarimenti anche in materia di congedi straordinari (fino a 24 mesi) per la cura di parenti in condizioni di disabilità grave. In questo caso il legislatore recepisce l'ultimo pronunciamento della Consulta che ha ampliato, con i figli, la platea dei possibili beneficiari del congedo. Tra gli altri termini si chiarisce che il lavoratore in congedo straordinario ha diritto a un'indennità corrispondente alle voci fisse dell'ultima retribuzione.

Infine, una norma di coordinamento con la riforma Gelmini sui congedi straordinari per i dipendenti pubblici ammessi ai concorsi di dottorato di ricerca: l'aspettativa è estesa a tutto il personale «contrattualizzato» e se il dipendente si dimette nei due anni successivi al concorso è tenuto a rimborsare all'amministrazione quanto percepito durante l'aspettativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### L'ALTRA INDICAZIONE

Più vincoli alla possibilità per i dipendenti di prestare assistenza ai parenti che hanno un handicap grave



*Pronto il decreto legislativo che attua il collegato lavoro. Ma non si può parlare di riforma*

# Una stretta su congedi e permessi

## Trasferte da certificare. Invalidi, meno giorni per le cure

*Pagina a cura*  
**DI CRISTINA BARTELLI**  
**E DANIELE CIRIOLI**

**S**tretta su congedi e permessi. Obbligo per il lavoratore, che chieda di fruire dei permessi per l'assistenza a disabile residente in un comune distante oltre i 150 km di attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito con un titolo di viaggio oppure con altra documentazione idonea. Vengono poi modificate le regole sul congedo straordinario; ristretta la platea dei soggetti con diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili; limitati a 30 i giorni di congedo annuale per cure a disposizione dei lavoratori mutilati e invalidi. Lo prevede il dlgs di riordino della materia messo a punto dal governo in attuazione del collegato lavoro, che però si limita alla semplice ricognizione di principi giurisprudenziali e ad introdurre disposizioni per prevenire eventuali abusi.

### Congedo maternità

Una prima novità riguarda il congedo di maternità nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza. Quando ciò si verifica successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, viene prevista la facoltà per la lavoratrice di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa a condizione che un medico specialista (Ssn o in convenzione) e il medico competente (sicurezza sul lavoro) attestino che tale rientro non arreca pregiudizio al suo stato di salute.

### Congedo straordinario

Diverse le novità. Innanzitutto viene riscritta la platea dei soggetti legittimati a fruire del

congedo, con ordine di priorità. Il congedo spetta, prima di tutto, al coniuge convivente della persona disabile. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi. In caso decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre, anche adottivi, il diritto passa in capo a uno dei figli conviventi. Infine, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli, il congedo può essere fruito da uno dei fratelli o sorelle conviventi. Le nuove norme, ancora, fissano la durata del congedo a 24 mesi e la condizione di non ricovero a tempo pieno della persona assistita

quale requisito per la fruizione.

Novità assoluta è, inoltre, la previsione del diritto a un nuovo permesso non retribuito a favore dei soggetti che usufruiscono del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi. In tal caso, scatta il diritto a fruire di permessi in misura pari al numero di giorni di congedo ordinario che sarebbero maturati nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

### Permessi 104

Due le modifiche. La prima restringe la platea dei dipendenti che ha diritto a prestare l'assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave. In particolare, viene stabilito che, con riferimento ai gradi di parentela, il lavoratore può assistere il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, solo qualora i genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65

anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. La seconda novità mira a prevenire eventuali abusi della fruizione dei permessi, con l'introduzione dell'obbligo, per il dipendente che usufruisce di permessi per assistere una persona residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 km, di attestare con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento della località di residenza dell'assistito.

### Le reazioni

Perplessità vengono manifestate sulle nuove regole dei permessi dai sindacati. Per Vincenzo Patricelli, segretario confederale Cse (confederazione indipendente sindacati europei): «La bozza di decreto ci è stata consegnata solo ieri, ma a una prima lettura non siamo soddisfatti. Condividiamo l'esigenza di un riordino della materia e anche dei controlli per prevenire eventuali abusi. Quello che non è condivisibile è la stretta sui permessi perché non danneggia solo i lavoratori ma i diritti dei diversamente abili. Ci sono già stati i tagli agli enti locali che hanno colpito l'assistenza, non vogliamo che il sistema di welfare si regga solo sulle famiglie».



### Le principali novità

<b>CONGEDO MATERNITÀ</b>	In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, a patto che il medico specialista del Ssn (o con esso convenzionato) e il medico competente (sicurezza sul lavoro) attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio minore con handicap grave la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, hanno diritto a fruire, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati
<b>CONGEDO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riscritta la platea dei soggetti beneficiari (coniuge; padre o madre; figli; fratelli o sorelle</li> <li>• Fissata la durata del congedo a 24 mesi</li> <li>• Il congedo non può essere concesso a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona</li> <li>• Introdotta la possibilità di fruizione del congedo straordinario per un periodo continuativo non superiore a sei mesi</li> </ul>
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER MOTIVI DI STUDIO</b>	In caso di congedo straordinario per corso di dottorato di ricerca, qualora il dipendente interrompa il rapporto di lavoro con qualsiasi p.a. nei due anni successivi è tenuto a restituire gli emolumenti percepiti durante il periodo di aspettativa
<b>PERMESSI ASSISTENZA DISABILI (LEGGE 104)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ristretta la platea dei dipendenti con diritto a prestare assistenza nei confronti di più persone disabili</li> <li>• Introdotta l'obbligo di attestare il raggiungimento del luogo di residenza della persona assistita, qualora distante oltre 150 km</li> </ul>
<b>PERMESSI PER CURE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori mutilati e gli invalidi civili, cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni.</li> <li>• Durante il periodo di congedo, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</li> <li>• Il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure</li> </ul>



## ULTIMO SGAMBETTO ALLE QUOTE ROSA NE USCIRÀ UNA LEGGE RIDICOLA

 Sembrava fatta, ma la legge sulle quote rosa nei consigli di amministrazione delle società per azioni rischia di nuovo di saltare. All'ultimo minuto, quando ormai sembrava solo questione di giorni per l'approvazione finale, un emendamento del governo che recepisce le richieste già avanzate da **Confindustria**, banche e assicurazioni nei mesi scorsi manda all'aria il compromesso raggiunto faticosamente al Senato tra maggioranza e opposizione. Ufficialmente la politica è bipartisanamente d'accordo che lentamente e con cautela le quote vadano introdotte, sia nell'economia che nella politica (è di questi giorni una proposta per le quote riservate anche nelle elezioni amministrative). E dietro le quinte?

Viene da chiedersi, chi ha paura delle quote rosa? Diamo per scontato quei cento-duecento uomini che dovranno cedere il loro posto alle donne. Ma evidentemente anche molti altri se l'ultima proposta avanzata dal governo che è sceso in campo ufficialmente per fermare il compromesso negoziato dai suoi parlamentari è che nel 2015 le donne siano il 10 per cento (una su dieci consiglieri, per piacere

non chiamatele quote, chiamatele briciole), poi nel 2018 il 15 o al massimo il 20 per cento. E poi... e poi se la vedranno i nostri nipoti e le nostre nipoti.

Perché non è possibile un confronto aperto su una questione che in tutta Europa è scontata? E davvero in Italia non ci sono cento o duecento donne, intellettuali, avvocatesse, manager, per ricoprire degnamente questi ruoli? Gli unici ad essere coe-

rentemente contrari alle quote sono i radicali, e lo rivendicano. Negli altri partiti ci sono però molti che non le vogliono: una bella grana per le cordate e per le nomine pubbliche, tanto per cominciare. Ma essere apertamente contro le quote è antipatico, impopolare e sa di vecchio. Forse, invece, una discussione aperta anche

delle ragioni del no potrebbe portare a soluzioni condivise, moderne e attuabili. Perché rinviare di quasi dieci anni le quote rosa significa che entreranno in vigore quando, vogliamo sperare, dovrebbero invece essere superate. Significa anche approvare una legge ridicola.

**Gianna Fregonara**

► [GIANNA FREGONARA](mailto:gianna.fregonara@esilavata.it)





## ◉ L'analisi

### Sulle donne nei cda una frenata inaspettata

**P**iù che uno stop. Sotto la nuova presidenza Siniscalco, Assogestioni ha fatto retromarcia in tema di donne nei consigli di amministrazione. Sono solo 4, infatti, i nomi femminili presenti nelle liste dell'associazione sui 29 complessivi proposti nell'attuale tornata di rinnovi. Tatiana Rizzante per Ansaldo Sts, Laura Iris Ferro per Enel Green Power, Elisabetta Magistretti per Pirelli, Silvia Meo per **Immeccanica**.

Un anno fa il rapporto donne/uomini per i consigli di amministrazione era stato da quote rosa: 3 su 8, una donna per ogni lista. Tra loro, l'economista Paola Sapienza, una dei tre indipendenti che ha avviato il dopo-Geronzi in Generali. È sempre ad Assogestioni che si deve la nomina, in passato, di alcuni dei nomi femminili più noti della finanza, come **Rosalba Casiraghi** (consiglio di sorveglianza di Intesa SanPaolo), Lucrezia Reichlin (Unicredit), Elisabetta Oliveri (Snam Rete Gas).

Una crescita oggi interrotta. E proprio nell'anno della discussione della legge per le quote di genere e nell'anno del rinnovo di alcuni dei più importanti gruppi italiani. Sono interamente maschili le liste presentate per Telecom (dove l'associazione è riuscita a far entrare tutti e tre i nomi proposti), Enel, Eni, Saipem, Parmalat.

E pensare — racconta una fonte — che nella gara per scegliere l'executive search che l'avrebbe aiutata a comporre le liste, Assogestioni aveva messo per iscritto che avrebbe dato particolare attenzione non solo ai soliti requisiti di indipendenza, onorabilità, reputazione, ma anche alla varietà di genere e alla

internazionalità. Qualcosa dev'essersi perso per strada.

M. S. S.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

*questo ti facilita la vita*

# DOSSIER



## Il congedo parentale

**Come funziona da noi  
Cosa succede in Europa  
Le novità in discussione**

### **inserto da staccare**

«Aspetto due gemelli, per quanto tempo potrò stare a casa?». «Mia moglie ha un impiego precario, posso prendere la paternità al suo posto?». «I mesi di maternità valgono per la pensione?». In queste pagine, facciamo chiarezza sui diritti e i doveri di chi aspetta un bebè. E sulle proposte che cambieranno le cose

di Maria Benvenuti, Ugo Ettore Di Stefano e Nicoletta Romoli

# Cosa dice la legge italiana



— *Federica Mogherini, deputata Pd e Segretario della commissione Difesa della Camera.*

## Il congedo e i permessi

Nel nostro Paese i diritti delle lavoratrici in dolce attesa sono tutelati da una legge (il D.Lgs. 151/2001) che, per cominciare, prevede permessi retribuiti per tutte le visite mediche necessarie. E che, poi, impone di astenersi dal lavoro cinque mesi a partire dal settimo o dall'ottavo mese di gravidanza (lo decide la futura mamma, anche in base al parere del ginecologo). Solo in casi particolari, per esempio quando la neomamma ha gravi problemi di salute o se il papà ha l'affidamento esclusivo del neonato, sarà l'uomo a usufruire del congedo che, in questo caso, si chiama di paternità. Esaurita l'astensione obbligatoria, scattano i congedi parentali che, invece, sono facoltativi. Vuol dire che, per ogni necessità legata al bambino, mamma e papà hanno il diritto (non l'obbligo) di astenersi dal lavoro. A questi si aggiungono i permessi in caso di malattia del bebè e quelli per l'allattamento. Una precisazione: le stesse regole valgono anche per chi ha adottato oppure ottenuto l'affidamento di un bambino. In questi casi il congedo obbligatorio scatta quando il piccolo arriva in famiglia e ha una durata diversa: cinque mesi per l'adozione, tre per l'affidamento. Mentre per chi aspetta la nascita di due gemelli (o l'arrivo di due fratellini adottati) la durata di congedi e permessi raddoppia.

**ATTENZIONE** È importante che la futura mamma comunichi il prima possibile il suo stato di attesa al datore di lavoro. Dall'inizio della gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino, infatti, ha diritto a mantenere il posto di lavoro. Eccetto in tre casi: che il licenziamento sia giustificato da un gravissimo motivo estraneo alla maternità (c.d. giusta causa), che il contratto sia scaduto o che l'attività sia cessata.

**CHI NE HA DIRITTO** Tutti i lavoratori dipendenti (anche con contratto part time, a tempo determinato o in periodo di apprendistato), i collaboratori a progetto e i soci

lavoratori di una cooperativa. I liberi professionisti, invece, decidono autonomamente quando e per quanto tempo interrompere l'attività. Devono solo comunicarlo all'Inps e, se hanno già versato la contribuzione minima prevista per legge, riceveranno l'indennità di maternità. Vediamo ora nel dettaglio come sono strutturati i diversi tipi di congedo.

## La maternità obbligatoria

Si chiama così il congedo dal lavoro imposto per legge e della durata di cinque mesi.

**COME SI OTTIENE** La lavoratrice deve presentare domanda agli sportelli dell'Inps. E, dal primo giorno di congedo, ha diritto a una indennità pari all'80 per cento del suo stipendio. Attenzione: la copertura, in questo caso ma anche per il congedo facoltativo, può essere più alta. Dipende dagli accordi stipulati nel Contratto collettivo della propria categoria. Meglio verificare, allora, se si può contare su condizioni migliori.

## I sei mesi facoltativi

Trascorsi i cinque mesi di maternità obbligatoria, ci si trova di fronte a una scelta. La legge, infatti, concede altri sei mesi di astensione dal lavoro: è il congedo facoltativo. La mamma può scegliere di utilizzarlo subito tutto e, perciò, riprendere l'impiego dopo 11 mesi. Oppure di sfruttarlo più in là, un po' per volta, entro i primi 8 anni di vita del bambino. Come per il congedo obbligatorio, anche in questo caso i mesi raddoppiano se la mamma ha avuto due gemelli. Gli stessi diritti valgono per i genitori di bambini in affidamento o adottati. Se, infine, il piccolo ha un grave handicap, la lavoratrice può prolungare l'astensione dal lavoro fino ai 3 anni di età del

— Carme Chacón, ministro della Difesa del Governo spagnolo.

## Un Paese in cui il lavoro è ancora poco “rosa”

L'Italia è al terzultimo posto della classifica europea sull'occupazione delle mamme: lavora il 51,1 per cento delle donne con un bimbo da 0 a 3 anni e il 48,9 per cento di quelle con un figlio tra i 6 e i 14 anni. Non così in Svezia, dove è occupato l'82,5 per cento delle mamme, o in Danimarca, 76,5 per cento. E se i figli sono due, le italiane senza lavoro salgono al 53,2 per cento, o al 70 per cento se hanno tre o più figli. Lo dice il *Family database* di Ocse, l'unico studio europeo su famiglia-lavoro.



MILESTONE (2)

bambino. O usufruire di un permesso giornaliero di due ore retribuite. Dopo i 3 anni, invece, papà o mamma hanno diritto a tre giorni di permesso mensile.

**ATTENZIONE** Anche il papà ha diritto ai sei mesi di congedo facoltativo. Ma se ne usufruiscono entrambi i genitori, la somma del periodo di astensione non può superare i 10 mesi. Vuol dire che, per esempio, la mamma, dopo i cinque obbligatori, può stare a casa altri sei mesi e il papà solo quattro, o viceversa. Un'altra possibilità? Lui può stare a casa con il bebè anche durante la maternità obbligatoria della mamma. Inoltre, se utilizza il congedo facoltativo per almeno tre mesi, questo si allunga da sei a sette mesi. In pratica: la mamma, dopo il congedo obbligatorio, potrà stare a casa altri quattro mesi a cui si aggiungeranno i sette del papà.

**COME SI OTTENGONO** Occorre dare un preavviso di 15 giorni al datore di lavoro e presentare allo sportello Inps della propria zona l'apposito modello compilato (è il modello AST.FAC SR23). Attenzione: può anche essere scaricato online ([www.inps.it](http://www.inps.it)) dalla sezione modulistica, compilato e, poi, consegnato allo sportello con i documenti richiesti. In alternativa, da quest'anno, si può anche fare tutto da casa: basta chiedere all'Inps il codice pin e, con questo, accedere alla sezione online. Chi ha un contratto a progetto o Co.co.co., invece, deve scaricare il modulo dalla sezione Gestione separata del sito dell'Inps (modello AST.FAC./GEST.SEP).

## Il compenso previsto

Durante il congedo facoltativo si può contare su un'indennità che, fino ai 3 anni di età del bambino, è pari al 30 per cento dello stipendio. Dopo, invece, non è prevista alcuna indennità, tranne in un caso: che il reddito sia inferiore a 14.981,62 euro l'anno (importo lordo valido per il 2010). Anche chi ha un contratto a pro-

getto o Co.co.co., se ha versato tre mesi di contributi alla gestione separata dell'Inps nei 12 mesi precedenti la domanda, ha diritto a un'indennità pari al 30 per cento del proprio compenso. Cambia però la durata del congedo facoltativo: il massimo è di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

## Il periodo di allattamento

Uno dei momenti più dolci della neomamma? L'allattamento. Per dedicarsi in tutta tranquillità a questo importante compito, chi rientra in ufficio subito dopo la maternità obbligatoria può contare su due ore di permesso al giorno retribuite al 100 per cento (oppure di una, se ha un contratto part-time) finché il piccolo compie un anno. Non ne hanno diritto, invece, le collaboratrici domestiche, le badanti o le neomamme con contratto a progetto.

## Le assenze per malattia

Quando il piccolo si ammala, mamma o papà possono alternarsi nello stare a casa anche se hanno già utilizzato tutti i mesi del congedo facoltativo. Fino ai tre anni di età non ci sono limiti: i genitori possono usufruire di tutti i giorni di cui hanno bisogno. Ma attenzione: vengono retribuiti al 100 per cento solo i primi 30 giorni, poi non c'è indennità. Dai 3 agli 8 anni del bambino, invece, cambia tutto: i genitori possono prendere solo cinque giorni di permesso l'anno ciascuno, ma senza alcuna retribuzione. In più, devono presentare domanda allo sportello dell'Inps della propria zona allegando il certificato medico e l'autocertificazione per attestare che l'altro genitore non sta usufruendo dei permessi.

A sinistra, Knut Storberget, a destra, Audun Lysbakken. Entrambi ministri del Governo norvegese

# Cosa accade in Europa

## Le richieste di Strasburgo

L'Italia, come membro dell'Unione europea, anche su questa materia punta ad allinearsi alle norme in vigore negli altri Paesi. È questo l'obiettivo delle proposte in discussione nel nostro Parlamento per modificare l'attuale legge e introdurre nuove direttive a favore del diritto al congedo del padre.

**DUE LEGGI IN SCADENZA** In Europa erano in vigore due direttive (la 92/85/CE e la 96/34/CE). La prima stabiliva per le lavoratrici il diritto alla maternità di almeno 14 settimane ininterrotte, ripartite prima e dopo il parto secondo le prassi dei singoli Paesi. La seconda, invece, attribuiva a mamma e papà il diritto al congedo parentale per un periodo minimo di tre mesi fino al compimento degli 8 anni del bambino. Dall'anno scorso, invece, è stata emanata una nuova direttiva (la 2010/18/UE) che cambia le cose. E che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro l'8 marzo 2012. Vediamola nel dettaglio.

## Il nocciolo delle regole

Anche se la legge italiana, a differenza di quella di altri Paesi, in parte è già in sintonia con le richieste della Ue, la nuova direttiva europea rappresenta un cambiamento importante. Perché si propone di migliorare «la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo». Ma anche perché, per la prima volta, si chiede agli Stati membri di definire le sanzioni per chi non rispetta le regole. Ecco, allora, le principali novità:

**UN DIRITTO PER TUTTE** La nuova normativa si po-



TORB JORNBERG

trà applicare, a parità di condizioni, a tutti i lavoratori, uomini e donne, titolari di un qualsiasi contratto o rapporto di lavoro. Senza escludere, quindi, chi ne svolge uno a termine o in regime di part-time.

**UN MESE IN PIÙ** Il periodo di congedo parentale della Ue passa da tre a quattro mesi. Restano, invece, in vigore le norme che definiscono il congedo un diritto individuale (non può essere trasferito tra i due genitori), che riguarda sia i figli naturali sia quelli adottivi e che può essere goduto entro gli 8 anni di vita del figlio.

**LA PATERNITÀ OBBLIGATORIA** Lo scorso dicembre il Consiglio europeo dell'occupazione affari sociali e pari opportunità ha proposto di attribuire ai padri due settimane di astensione obbligatoria dal lavoro con il 100 per cento della retribuzione. E, per le madri, un congedo di 20 settimane, sempre con l'intera retribuzione. Attenzione, però: su questo tema il Parlamento europeo è ancora diviso e l'emendamento non è stato approvato.

## Le differenze tra gli Stati

Al momento, in materia di congedi, ogni Paese continua a regolarsi in modo diverso. Per tutti, vale il divieto di licenziare le lavoratrici durante la gravidanza. E, in alcuni Paesi, come l'Olanda, sono tutelate anche le future mamme con contratto a termine: in pratica, viene sospesa o prorogata la scadenza del contratto. In moltissimi Paesi, poi, anche i padri godono della protezione dal licenziamento durante il congedo parentale. In Gran Bretagna, invece, è motivo di dibattito l'innovativa proposta del vicepremier Nick Clegg, che vuole agevolare i neopadri aumentando il periodo di congedo retribuito e la percentuale di stipendio riconosciuta. L'intento è che siano i

(della Giustizia e della Famiglia) e neopapà, hanno preso 10 settimane di congedo.

## Nove Paesi messi a confronto

Nella gran parte degli Stati non è prevista ma, in alcuni Paesi, la normativa, in rapido cambiamento, consente oppure (molto raramente) obbliga anche i papà ad assentarsi dal lavoro. Vediamoli.

LA NAZIONE	IL CONGEDO	L'INDENNITÀ	
BELGIO	3 gg	100%	Sono poi previsti 9 giorni di congedo facoltativo all'82% dello stipendio.
DANIMARCA	14 gg	100%	Il congedo di 2 settimane va usufruito nei primi tre mesi dopo la nascita.
FINLANDIA	18 gg	65%	Il congedo va preso subito dopo la nascita del figlio.
FRANCIA	11+3 gg	100%	Il congedo va preso subito dopo la nascita del figlio.
GRAN BRETAGNA	14 gg	25%	Se lei torna al lavoro, il papà può restare a casa 6 mesi con il 90% di indennità.
ITALIA	0 gg	0	Sono previsti solo congedi facoltativi (sei mesi) fino ai 3 anni del bambino con stipendio al 30% e dopo (fino a 8 anni) senza stipendio.
NORVEGIA	14 gg	80-100%	Mamma e papà possono ripartirsi 46 settimane di congedo al 100% dello stipendio.
SPAGNA	2 gg	100%	In alternativa alla mamma, i padri possono prendere altre 10 settimane di congedo.
SVEZIA	10 gg	100%	Ciascun genitore è tenuto a prendere almeno 60 dei 390 giorni di congedo (all'80% dello stipendio) fino all'ottavo anno del figlio.

genitori a decidere come ripartirsi la licenza dopo il primo periodo obbligatorio. All'opposto, invece, si trova la Romania che, per fronteggiare la grave crisi economica interna al Paese, ha scelto di ridurre a un anno (dai precedenti due) il periodo di maternità retribuito al 70 per cento. Non solo: l'indennità mensile, per tutti, non potrà superare i 790 euro.

## I papà che usano i congedi

In Svezia lo fa il 40,2 per cento di loro e, tra questi, il 73 per cento resta a casa dieci giorni. In Norvegia, invece, l'85 per cento dei neopapà prende ben quattro settimane di congedo, soprattutto tra i dipendenti pubblici e nei casi in cui le

mogli lavorano full time e con un incarico ben remunerato. Secondo i dati dell'*European industrial relations observatory*, sono questi i principali Paesi europei in cui i congedi parentali vengono sfruttati anche da lui. E negli altri Stati? In Spagna usufruiscono del congedo quasi solo le donne (il 98 per cento), come in Ungheria, Belgio e Germania, dove solo il 2,1 per cento dei papà resta a casa dal lavoro. In Olanda, Paese in cui il congedo ha una remunerazione più elevata nel settore pubblico (pari al 75 per cento del salario) gli uomini che sfruttano il congedo sono il 40 per cento. Il fattore economico, infatti, incide molto: dove la percentuale di retribuzione prevista è più vicina allo stipendio normale, aumentano i congedi di paternità. Esattamente quello che accade in Danimarca, in Finlandia, in Norvegia e in Svezia.

*Il premier David Cameron in congedo di paternità con la sua bimba.*

## Gli aiuti per le mamme Ue

Si va dalle sei settimane (retribuite almeno al 70 per cento dello stipendio) del Portogallo ai 10 mesi del Regno Unito. Le più fortunate? Le mamme bulgare: possono restare a casa due anni con l'indennità più altri 28 mesi senza stipendio. Sono alcuni dati emersi da un importante studio del 2009 (è il *Family policy council of Europe member states*). Che mettono in luce quante differenze ci siano ancora da colmare nell'Unione europea anche in materia di congedi di maternità. Ma l'argomento è di quelli importanti. E tra gli obiettivi di Strasburgo c'è quello di discuterne al più presto.



OLYCOM

# Cosa si sta discutendo in Parlamento



Licia Ronzulli, deputata Pdl a Strasburgo.

## Le proposte sul tavolo

Che tenere insieme la vita professionale e quella familiare sia difficile non è una novità. Anche in Lombardia, dove il tasso di occupazione femminile è ai livelli del Nord-Europa, il primo ostacolo delle mamme che lavorano sono proprio i ritmi, gli orari e le esigenze dettate dall'impiego. Lo rivela un'indagine on line promossa dalla Regione Lombardia e conclusa il 31 gennaio scorso ([www.regione.lombardia.it](http://www.regione.lombardia.it)). Come migliorare le cose? Oltre che con una nuova legge sui congedi, occorre intervenire su più fronti, dai servizi alle agevolazioni fiscali e finanziarie, ma anche con nuove forme di organizzazione del lavoro. Ecco allora i principali contenuti di alcune delle 20 proposte in discussione in questo periodo nel nostro Parlamento.

## I papà più coinvolti

In alcuni disegni di legge si chiede di introdurre i congedi di paternità obbligatori. Lo fanno, per esempio, due proposte (una che ha come prima firmataria l'onorevole Barbara Saltamartini del Pdl, l'altra promossa dall'onorevole Alessia Mosca del Pd) che includono quattro giorni di congedo di paternità obbligatorio. Da usare entro i primi 3 mesi di vita del bambino e con un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Lo scopo? Favorire la condivisione delle responsabilità fra i neogenitori. Ma ci sono anche progetti che puntano più in alto e chiedono, per i papà, un congedo obbligatorio di 10 o 15 giorni. Manca, però, l'accordo su quando utilizzare questa licenza: alcune iniziative impongono di restare a casa subito dopo il parto, altre (come la proposta di Saltamartini e quella di Mosca) lasciano ai neopadri libertà di scelta. Ecco ora i contenuti di alcune altre proposte in discussione in Parlamento.

### IL DIRITTO AL PART TIME PER I NEOPADRI

Un'ulteriore svolta potrebbe essere rappresentata dall'introduzione di un diritto al part-time che il neopapà potrebbe, se lo vuole, esercitare entro i sei mesi successivi al parto. In pratica, il lavoratore potrebbe ottenere una riduzione d'orario del 25 per cento.

### LA LICENZA A LUI SE LEI È FREELANCE

Negli ultimi anni il nostro mercato del lavoro è cambiato: ci sono sempre più lavoratori autonomi e persone con un contratto discontinuo. Come venire incontro alle esigenze della famiglia se la mamma non ha diritto al congedo di maternità? Il disegno di legge dell'onorevole Saltamartini prevede, in questo caso, il diritto del papà di stare a casa in congedo obbligatorio al posto della mamma.

### I CONGEDI A ORE PER ENTRAMBI

Tutte le mamme combattono con il desiderio di continuare a lavorare e, allo stesso tempo, seguire il bambino. Come accade in altri Paesi (per esempio in Belgio), questo potrebbe diventare realtà adottando misure temporanee di riduzione dell'orario. Ecco alcune proposte in discussione.

- Previo accordo con il datore di lavoro, dare la possibilità di utilizzare il congedo parentale "a ore".
- Introdurre un "congedo parentale orizzontale", cioè spalmato sulla settimana di lavoro per un massimo di otto ore per ciascun genitore.
- In alternativa al congedo parentale, trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale non superiore al 50 per cento e per un periodo massimo di un anno.

## Le novità da conoscere

Tra le proposte più innovative contenute nei diversi disegni di legge, quattro sono particolarmente interessanti. Vediamole una per una.

Hanne Dahl, eurodeputata danese.



CONTRASTO

## Per saperne di più

Chi è in dolce attesa, oltre che nel portale dell'Istituto nazionale previdenza sociale ([www.inps.it](http://www.inps.it)), può trovare informazioni anche in: [www.inail.it](http://www.inail.it) (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro); [www.portalecnel.it](http://www.portalecnel.it) (Consiglio nazionale dell'economia del lavoro); [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it). ([Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#)).

**a) AUMENTARE L'INDENNITÀ** Non sempre i genitori possono permettersi di sfruttare il congedo parentale: per quel periodo si riceve solo il 30 per cento dello stipendio. Alcuni disegni di legge propongono, quindi, di elevare l'indennità al 50-70 per cento della retribuzione mensile.

**b) ALLUNGARE LA MATERNITÀ** I nonni non ci sono e il nido costa troppo? C'è chi propone di dare alle mamme un'altra possibilità: allungare la maternità fino ai 3 anni di età del bambino, con una indennità pari al 60 per cento della retribuzione mensile. Ma anche, per gli anni successivi, di poter usufruire del congedo parentale fino a quando il bambino ha finito la scuola elementare.

**c) RADDOPPIARE I PERMESSI** Se il bambino si ammala, oggi la lavoratrice ha diritto a cinque giorni di permessi retribuiti l'anno. Troppo pochi. Ecco perché alcuni disegni di legge propongono di raddoppiarli e portarli a 10.

**d) GARANTIRE LA FLESSIBILITÀ** Un'altra proposta innovativa è quella che prevede di restare a casa di più, oltre il congedo obbligatorio e anche, se lo si desidera, fino all'ingresso a scuola del piccolo, senza perdere il posto di lavoro. Poi, quando la mamma torna in ufficio, i mesi (oppure gli anni) di maternità extra saranno calcolati per posticipare il momento della pensione.

## Gli altri diritti per la mamma

Tra i tanti argomenti contenuti nel c.d. Collegato Lavoro (L. 183 del 4 novembre 2010) c'è anche la delega al Governo per emanare, entro 24 mesi, alcuni decreti sull'occupazione femminile. Ecco i due punti più importanti per le mamme:

- riordinare gli incentivi all'occupazione e quelli per sostenere i regimi di orario flessibili. E ampliare le possibilità di ottenere un part time o di ricorrere alla formula del telelavoro quando si rientra dalla maternità;
- estendere la durata e incrementare l'indennità dei congedi di maternità in modo da incentivarne l'utilizzo.

## Le risorse economiche

Di fronte alle tante proposte di legge per modificare la nostra normativa sul congedo di maternità (in parte illustrate in queste pagine), c'è chi si chiede dove trovare l'enorme quantità di denaro necessaria per attuarle. Soprattutto in un momento di crisi come questo. In realtà la risposta c'è già: si possono usare i risparmi che si ricaveranno con l'applicazione di un'altra normativa. Cioè quella che ha innalzato l'età per la pensione delle dipendenti pubbliche a 65 anni e che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2012. Queste risorse, per legge, sono già state vincolate al Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, una voce di bilancio creata presso la Presidenza del Consiglio dei ministri proprio con questa finalità: «Per interventi dedicati a politiche sociali e familiari, con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici» (L. 122 del 2010). Ecco perché, da più parti, si segnala giustamente la necessità di vigilare affinché questi soldi siano davvero destinati allo scopo, come, per esempio, sostiene il comitato *Pari o Dispare* presieduto da Fiorella Kostoris, docente di Economia politica all'università La Sapienza di Roma e con Presidente onorario l'onorevole Emma Bonino, attuale vicepresidente del Senato.

# Cosa ci riserva il futuro



— Ursula von der Leyen, ministro federale tedesco del Lavoro e degli Affari sociali, con i suoi sette figli.

## L'indennità universale

Le difficoltà di avere un figlio derivano anche dal fatto che il mercato del lavoro è sempre più costituito da lavori precari o intermittenti e da collaborazioni. Oggi il 43 per cento delle donne italiane sotto i 40 anni e più della metà (55 per cento) di quelle con meno di 30 hanno tutele di gran lunga inferiori a quelle previste nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Oltre al reddito, poi, c'è il problema della pensione. In Germania, per esempio, vengono riconosciuti i contributi a chi si prende cura dei figli sotto i 10 anni d'età. Mentre in Gran Bretagna, per ogni anno speso nella cura di un figlio, è ridotto di 12 mesi il periodo minimo di lavoro necessario per ottenere la pensione. E da noi? In Italia è stata elaborata di recente una proposta da parte del gruppo *Maternità & Paternità*, un'associazione nata un anno fa e formata da studiosi, professionisti e operatori impegnati a vario titolo in associazioni e istituzioni per indicare nuove politiche di Welfare (<http://maternitapaternita.blogspot.com>). Ecco, di seguito, i due punti più importanti delle idee emerse da questo gruppo.

**UNA RETRIBUZIONE PER TUTTE** Il primo obiettivo è riconoscere un'indennità pari al 150 per cento della pensione sociale a tutte le mamme, indipendentemente dal fatto che abbiano o no un rapporto di lavoro. Il risultato del calcolo è di 669 euro al mese. Naturalmente, nel caso in cui una goda già di tutele più ampie, come quelle del lavoro subordinato, l'indennità s'intende assorbita e non viene corrisposta.

**I CONTRIBUTI DA RICONOSCERE** Si chiede anche di riconoscere i contributi (a titolo figurativo) utili per la pensione per il periodo di congedo di maternità. La proposta è stata inviata a marzo di quest'anno al Comitato strategico per la conciliazione che è stato istituito dalla Regione Lombardia. Non resta che attendere gli sviluppi.

## L'accordo già firmato

Il 7 marzo scorso è stato firmato un accordo tra governo, sindacati e parti sociali che contiene il riconoscimento della necessità di adottare «buone prassi» in materia di conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa. In questo accordo viene sottolineato con molta enfasi il valore di una flessibilità *family-friendly* e, di conseguenza, l'importanza di poter modulare i tempi e gli orari di lavoro nel rispetto delle esigenze dei dipendenti e di quelle dell'impresa. Per raggiungere questo obiettivo è stato così creato un tavolo tecnico che, entro giugno, dovrà verificare la fattibilità della lista delle «buone prassi» elencate in allegato all'accordo. In cima a questa leggiamo: «Una contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione».

## In libreria

Per approfondire la materia, ecco due libri utili:

*Maternità e congedi parentali. Lavoro dipendente, autonomo e libere professioni* di Rossella Schiavone (Ipsa, 40 euro). Un libro che fa chiarezza su tutta la materia dei congedi con particolare attenzione alla sicurezza sul luogo di lavoro. Con utilissime schede riferite alle diverse mansioni e ai possibili rischi legati alla maternità.

*Maternità. Le norme per i genitori che lavorano*, AA.VV. (Buffetti, 25 euro). Aggiornato con le modifiche al Testo unico della maternità-paternità (D.Lgs. n. 151/2001), questo volume è arricchito da un cd con la modulistica Inps e i modelli personalizzabili.

**ASSICURAZIONI****Poche donne  
al vertice**

Le assunzioni di donne nelle compagnie assicurative sono aumentate dell'1,47% negli ultimi mesi del 2010. Nonostante questa tendenza positiva le top manager donne risultano solamente il 10% del totale. È quanto risulta da un rapporto di Assonime e Emittenti titoli spa. In campo assicurativo e bancario è stata raggiunta negli ultimi anni la parità tra dipendenti di diverso sesso solo da un punto di vista numerico. Le disparità, spiega il rapporto, emergono man mano che le cariche nell'organigramma aziendale si fanno di maggiore responsabilità arrivando a una presenza femminile minima tra i top manager.

.....

