



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



DOCUMENTO PROGRAMMATICO

COORDINAMENTO FEMMINILE

FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

1. DONNA E ASILI NIDO NELLA P.A. E CENTRI RICREATIVI PER BAMBINI

Gli Asili Nido rappresentano un settore paradigmatico per verificare la capacità di un Governo di pianificare il futuro di una comunità, creando appositi servizi per l'infanzia e di venire incontro ad una serie di questioni ad essi correlate, la maggior parte delle quali investono la donna e il ruolo che essa svolge, o che le è permesso di svolgere, nella società. Chiediamo di investire in un serio piano di potenziamento dei servizi per l'infanzia, in connessione con i luoghi di lavoro degli uffici pubblici, per ottenere una ricaduta positiva su di versi ambiti:

- Attuare concrete politiche di sostegno alla famiglia;
- Sostegno alla donna nella sua esigenza di conciliare i tempi professionali e quelli familiari;
- Favorire nel medio periodo, nel quadro delle pari opportunità, una maggiore presenza femminile nei vertici delle amministrazioni, atteso che molto spesso la carriera della donna è rallentata a causa della mancanza di strutture istituzionali di sostegno capaci di facilitare la conciliazione del ruolo familiare e professionale della donna.

Si valuta inoltre necessario costituire all'interno di Uffici della P.A. dei centri ricreativi per bambini, anche su base stagionale, per il periodo limitato di tempo in concomitanza con le chiusure delle strutture scolastiche.

2. MALATTIA:

- a) ripristino del trattamento economico con decurtazione dell'indennità di amministrazione solo se la malattia è inferiore di gg. 15
- b) adeguamento del trattamento economico per convalescenza post day-hospital o day-surgery alla convalescenza post ricovero ospedaliero atteso che nella giornata

di day-hospital o day-surgery non vi è alcuna trattenuta in quanto questi trattamenti giornalieri sono assimilati al ricovero ospedaliero, le strutture sanitarie, infatti, nella maggior parte dei casi adottano per il paziente il trattamento dei day- surgery o day-hospital evitando il ricorso (ove possibile) al ricovero ospedaliero per fini di economicità ed efficienza.

- c) Art. 21 c.7 CCNL 1995 assimilare al concetto di terapia anche i trattamenti post operatori quali medicazione e rimozione punti, alle disposizioni di cui al D.L. 112/08 considerato che allo stato attuale, ciò ricade nella discrezionalità del dirigente amministrativo dell'ufficio causando disparità di trattamento.

3. CONGEDO PARENTALE

- a) consentire la scelta ai genitori di usufruire del congedo parentale, entro gli otto anni di vita del bambino oltre che a giorni anche ad ore;
- b) ampliamento del periodo di congedo per malattia del figlio previsto dall'art. 47 T.U. DLGS 151/2001 nel senso che il diritto di astenersi dal lavoro per malattia del minore, quantificato in giorni 30 annuali, venga concesso non solo sino agli anni tre ma sino al completamento del ciclo della scuola materna.
- c) In subordine, sebbene attualmente il congedo per la malattia del figlio dà diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, non retribuiti, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni. Il Coordinamento femminile della Federazione Confsal-Unsa chiede di elevare tale congedo a giorni 10 senza alcuna decurtazione economica atteso che i bambini si ammalano più frequentemente proprio in età scolare.
- d) elevare il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori a 12 mesi (6 per il padre e 6 per la madre);
- e) eliminare o, in subordine, ridurre il periodo di preavviso di 15 giorni per congedo parentale da comunicare al datore di lavoro da parte del genitore interessato a fruire del congedo in quanto, normalmente, la richiesta è motivata da esigenze improvvise non sempre programmabili.

4. PERMESSI RETRIBUITI

- a) Art. 18: integrare il comma 1 concedendo il permesso per lutto anche per i parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado limitatamente al giorno del funerale;

- b) elevare a giorni sei o a trentasei ore l'art. 18 co. 2, nonché modificare lo stesso nella parte in cui tra le motivazioni comprende la testimonianza processuale per fatti non di ufficio (testimoniare è un dovere civico dal quale non ci si può sottrarre ed è anche passibile di sanzione) nel senso di permettere al dipendente di assentarsi senza alcun limite ogni qualvolta viene citato.
- c) Nell'ottica della prevenzione e della tutela della salute, prevedere la concessione di permessi retribuiti al fine di sottoporsi a controlli diagnostici preventivi (es. mammografia, pap test, prostata) anche creando convenzioni ministeriali con le associazioni locali che erogano questo servizio.

5. ASPETTATIVE E CONGEDI EX ART. 42 CO. 5 L. 165/2001

Si chiede alle Amministrazioni di evadere tempestivamente le richieste di aspettativa e congedo per motivi familiari abbreviando i tempi attualmente previsti dalla legge entro i 15 giorni dalla richiesta.

6. MAGGIORE FLESSIBILITA' SULL'ORARIO DI LAVORO

Per le lavoratrici con particolari e motivate esigenze famigliari si chiede una maggiore flessibilità in relazione all'orario di lavoro e che questa venga applicata con principi generali e non a seconda degli uffici o a discrezione del dirigente.

7. PART- TIME

Si ritiene che debba essere valutata favorevolmente la richiesta di part-time proveniente dalle lavoratrici madri e, in particolare, a coloro che hanno figli minori degli anni 12.

Al fine di contenere il part-time, in relazione alla nota carenza del personale, tale istituto dovrebbe essere concesso per un periodo di tempo determinato e, soprattutto, qualora l'affidamento dei figli sia assegnato in via esclusiva alle sole lavoratrici e che le stesse non dispongano di persone che le possano aiutare nella gestione dei figli minori.

8. TELELAVORO

Secondo un'indagine, i motivi che inducono le donne a rinunciare ad entrare nel mercato del lavoro o alla carriera sono, principalmente, accudire uno o più figli in tenera età, prendersi cura della famiglia di origine (genitori anziani), lo stato di gravidanza. Per questo, nel corso degli anni, sono stati adottati una serie di strumenti normativi capaci di garantire alla donna una maggiore flessibilità lavorativa e permetterle di affrontare le criticità lavorative e di carriera cui andava incontro a causa della necessità contemporanea

di assolvere quei compiti familiari che tradizionalmente gravavano su di lei piuttosto che sull'uomo. Uno di questi strumenti è il telelavoro, riconosciuto anche a livello europeo e presente nel quadro normativo italiano, disciplinato tanto in fonti legislative che in fonti negoziali dei contratti.

Malgrado ciò, la sua attuazione sembra ancora essere estremamente limitata.

Il Coordinamento femminile si propone di focalizzare l'attenzione delle amministrazioni su questa tipologia flessibile di attività lavorativa per estenderne l'utilizzo, considerandolo uno strumento formidabile e attualmente troppo sottovalutato per consentire alla donna di esprimere le proprie potenzialità professionali e coniugare famiglia e lavoro.

9. ASSISTENZA AI DISABILI

Il Coordinamento femminile della Confsal-Unsa intende presentare prossimamente una dettagliata proposta per snellire e velocizzare l'iter burocratico dell'istituto in materia di congedi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, di cui al D.L.vo n. 151 del 26 marzo 2001.

10. PURIFICAZIONE DEL LINGUAGGIO IN FUNZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

La lingua rispecchia la cultura di una società ed è il mezzo più pervasivo e meno individuato di trasmissione di una visione del mondo basata sul principio di inferiorità e marginalità sociale della donna. Nelle società come quella italiana in cui la lingua è uno strumento sottile per perpetrare rapporti non paritari tra i due generi, occorre porre un'attenzione vigile proprio al linguaggio pubblico, quale mezzo politico, sociale e comunicazionale, per valorizzare il genere femminile. Occorre pertanto proseguire attentamente sui solchi tracciati in diversi documenti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, quali il "Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle P.A." (1993), del "Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle P.A." (1997), della "Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi" (2002), e della direttiva del 2007, "Manuale per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle P.A.", in cui si afferma " *Le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usar il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.*"

Riteniamo opportuno segnalare la necessità di una diffusione capillare di queste nuove strategie comunicative anche attraverso apposita formazione del personale.

11. ATTENZIONE ALLA NORMATIVA EUROPEA E INTERNAZIONALE SULLA TUTELA DELLA DONNA E IN FAVORE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Coordinamento è consapevole dell'esistenza di un'ampia discussione elaborata a livello internazionale circa il ruolo della donna e sull'esigenza –chiaramente avvertita a quel livello- di favorire misure concrete per realizzare una effettiva parità di genere.

Il dibattito va analizzato su due distinti livelli, a seconda dell'istituzione internazionale che discute sul ruolo della donna.

Il primo è rappresentato dal lavoro svolto in seno alle Nazioni Unite, che ha portato nel 2011 all'istituzione di UN Women (*United Nations Women*). Tale Organizzazione si occupa a livello mondiale per le Nazioni Unite dei temi della parità di genere e dell'emancipazione delle donne e sostiene i singoli paesi nella loro marcia di avvicinamento alla parità tra i sessi in economia e in politica, e di porre fine in tutto il mondo al fenomeno della violenza contro le donne. Questa organizzazione dà inoltre il proprio apporto per la definizione di norme internazionali volte a favorire nuove opportunità per le donne e le ragazze, che sono fondamentali in tutti i programmi delle Nazioni Unite per un equo sviluppo e per una pace duratura. Ban Ki-moon, Segretario generale dell'Onu, ha nominato l'ex presidente cileno Michelle Bachelet come il primo Direttore Esecutivo di UN Women, la quale ha dichiarato *"Pensate a quanto potremo fare in più una volta che le donne diverranno agenti attivi di cambiamento e progresso all'interno della loro società. Storicamente, siamo a un punto di grande potenziale e cambiamento per le donne. Ora dobbiamo cogliere quest'opportunità. La mia esperienza mi ha insegnato che non c'è limite a ciò che le donne possono fare"*. (<http://www.unwomen.org/>).

Il Coordinamento pertanto segue con attenzione l'azione e le iniziative di enti internazionali, quali UN Women, che si occupano della parità di genere.

Il secondo livello è rappresentato dall'Unione Europea. Per l'Ue, la parità tra donne e uomini è un diritto fondamentale, stabilito dall'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In sostanza si tratta di uno dei valori comuni sui quali si fonda l'Unione europea. Per l'Unione, molti sono gli aspetti su cui lavorare per creare una vera parità di genere, e tra questi figurano in prima linea i seguenti:

- PARI INDIPENDENZA ECONOMICA
- PARI RETRIBUZIONE PER LO STESSO LAVORO E LAVORO DI PARI VALORE
- PARITÀ NEL PROCESSO DECISIONALE
- DIGNITÀ, INTEGRITÀ E FINE DELLA VIOLENZA BASATA SUL GENERE
- PARITÀ FRA I GENERI OLTRE L'UNIONE (nel senso di un impegno dell'Unione a promuovere la cultura e le norme sulla parità di genere oltre i confini dell'Unione stessa)

A tale riguardo si segnala l'importanza della "Strategia 2010-2015", che fa seguito alla Tabella di marcia 2006-2010 per la parità fra le donne e gli uomini e che costituisce il programma di lavoro della Commissione Europea e la base per la cooperazione fra la Commissione, le altre istituzioni europee, gli Stati membri e le altre parti interessate, nel quadro del patto europeo per la parità di genere.

Pertanto, nella consapevolezza del rapporto di primazia del diritto comunitario su quello nazionale all'interno dell'Unione, e della presenza dei temi della parità di genere tra i principi fondanti dell'Ue, il Coordinamento femminile si propone di seguire con particolare interesse tutta la discussione a livello europeo volta all'adozione di una normativa comunitaria a tutela della donna, anche favorendo il dibattito a livello europeo e l'adozione di una conseguente normativa di tutela del mondo femminile, grazie alla propria rappresentanza all'interno della CESI, Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti, quale eminente soggetto protagonista del dialogo sociale europeo.