

Profilo di Genere

COORDINAMENTO DONNE

OTTO TO BRE

Rosa



**La salute é un dono
amiamoci di più.**

Elena MARRAZZI

Segretario Nazionale e
Responsabile Coordinamento
Donne FIALS



OTTOBRE 2022

Indice

01. Chi siamo
02. L' editoriale
03. Pari Opportunità
04. Welfare Aziendale
05. La voce di chi?
06. Scarpette Rosse
- 07- Pillole di legge
08. Link Utili



Profilo di Genere

COORDINAMENTO DONNE

ANNO 1, N°1, ANNO 2022

MAGAZINE DELLA FIALS
FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMIE
LOCALI E SANITA'

Direttore

Giuseppe Carbone

Responsabile Coordinamento Donne

Elena Marrazzi

Indirizzo:

Largo Angioli,12 - 72100 Brindisi

Telefono:

0831 568356 - 0831 523429

E-MAIL:

fials@fials.it

coordinamentodonne@fials.it

SITO WEB

www.fials.it



Il segretario Generale Nazionale
Giuseppe Carbone

CHI SIAMO

Il sindacato come organo di rappresentatività è chiamato più che mai a difendere i diritti delle lavoratrici e a sensibilizzare al rispetto delle donne anche attraverso la comunicazione.

Abbiamo pensato fosse giunto il momento di dedicare alle donne un progetto che fosse tutto femminile, affermandone la presenza all'interno del sindacato perché FIALS conta tra le sue fila tante donne, tutte con esperienze diverse e crediamo che raccontarle sia un modo per valorizzarle e per aiutare tutte quelle donne che vogliono intraprendere questa professione di sindacalista.

Il Coordinamento Donne nasce come uno spazio di discussione pensato per tutte le donne al fine di mettere insieme le idee e le azioni

di sensibilizzazione alla parità di genere.

Vogliamo sondare quale è l'autentica parità e quali le disparità tra donne e uomini nella nostra Sanità e le possibili soluzioni da ricercare in modo da dare voce alle loro esigenze e alle loro idee. Intendiamo lavorare in questo senso, puntando a un riequilibrio del gap salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro.

Garantire parità di condizioni competitive significa anche assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione di quelle competenze chiave che sempre più permetteranno di fare carriera – digitali, tecnologiche e ambientali. Intendiamo quindi investire, economicamente ma soprattutto culturalmente, perché sempre più giovani donne scelgano di formarsi negli ambiti su cui intendiamo rilanciare il Paese. Solo in questo modo riusciremo a garantire che le migliori risorse siano coinvolte nello sviluppo del Paese.

Garantire pari opportunità significa aumentare il livello di consapevolezza della discriminazione di genere, allo scopo il sindacato promuove un ciclo di incontri online sul tema partiti lo scorso marzo con il webinar dal titolo “il Sindacato è anche Donna: la leadership FIALS si racconta”, ed una serie di corsi di formazione su diritti libertà fondamentali e leadership femminile, a sostegno del principio della parità di genere, da effettuare nelle 90 sedi territoriali della FIALS.



L'editoriale

Responsabile Nazionale
Coordinamento donne Fials
Elena Marazzi

Un intreccio di anime dalle mille sfaccettature: è l'universo femminile, quello che abbiamo deciso di raccontare e di valorizzare quando, nel periodo più buio della pandemia, abbiamo dato vita al Coordinamento Donne di Fials. Una tela colorata dalle sfumature più svariate, caratterizzata da vissuti, esperienze, professionalità ed anche problematiche. Perché noi donne – è vero – siamo 'problematiche', ma nell'accezione positiva del termine, perché seppure alle prese, quotidianamente, con mille difficoltà ed ostacoli, nella vita familiare come in quella lavorativa, alla fine – non si sa come – riusciamo sempre a sbrogliare la matassa. Ed allora, mi sono detta che fosse arrivato il momento di dedicare alle

donne un progetto che fosse tutto femminile, affermandone la presenza all'interno del sindacato, perché FIALS conta tra le sue fila tante donne, tutte con esperienze diverse: raccontarle è un modo per valorizzarle e per aiutare tutte quelle che vogliono intraprendere la professione di sindacalista.

Il Coordinamento Donne nasce come un luogo di confronto pensato per tutte le donne, con l'obiettivo di condividere e mettere insieme le idee e le azioni di sensibilizzazione verso la parità di genere. Una rete da cui trarre proposte e soluzioni tangibili per arrivare alla 'vera' parità di genere. Nel frattempo, giorno dopo giorno, attraverso il coordinamento che mi onoro di presiedere, proseguiamo nell'opera di ascolto delle 'nostre' donne per capire quale sia l'autentica parità e quali, invece, le reali disparità tra donne e uomini nella nostra Sanità. E con la caparbia che ci contraddistingue, continuiamo a cercare le possibili soluzioni. Da tempo, ormai, lavoriamo per puntare ad un sistema di welfare che consenta alle donne di dedicare alla propria carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, senza dover scegliere tra famiglia e lavoro. E soprattutto – e lo dico a caratteri cubitali – senza dover ricorrere alle quote rosa, un meccanismo che ci ha allontanati dall'idea della piena valorizzazione del merito e che paradossalmente creano discriminazioni a loro volta.

Su questo e su altro, in questi mesi, abbiamo promosso sul tema un ciclo di incontri online ed avviato una serie di corsi di formazione su diritti, libertà fondamentali e leadership femminile, a sostegno del principio della parità di genere, da effettuare nelle 90 sedi territoriali della FIALS.

Non solo. Abbiamo anche presentato il “Patto antidiscriminazione” che, in cinque punti, promuove le diverse iniziative e azioni di sensibilizzazione che Fials intende mettere in campo in collaborazione con le istituzioni che sottoscriveranno il patto. Lo abbiamo proposto ai diversi livelli istituzionali, compreso il Governo che, però, al momento, non ci ha dato risposta alcuna. Confidiamo nel nuovo Governo, perché noi non intendiamo recedere di un solo passo. Lo prometto a tutte quelle donne che fanno parte del Coordinamento ma, più in generale, a tutte le donne. E' sulla loro storia, sulla loro sensibilità, sulle loro idee che vogliamo puntare ed investire, perché certi che è proprio tra queste donne che possiamo trovare le risorse migliori.e provenienti da ogni settore politico, legale, sanitario e sociale.

Volti di donne – quelli che si sono succeduti sul palco dell’”Impero” - che hanno saputo egregiamente rappresentare le mille sfaccettature dell’essere donna nella società attuale, tra limiti e aspettative, ma anche volti di uomini che hanno sottolineato la straordinarietà delle colleghe donne con cui lavorano fianco a fianco ogni giorno.

“Saremo la voce di tutte queste donne lavoratrici in sanità” - commenta Marrazzi, riferendosi ad una platea vasta di circa il 70% di tutta la forza-lavoro, di cui solo il 3 % ha ruoli apicali.

“La domanda sorge spontanea: non è immorale tutto questo? Le donne non partecipano affatto alla escalation della propria condizione professionale, condizione che perdurerà fin quando non saranno implementate le infrastrutture, per poter trovare una giusta conciliazione vita-lavoro. E per

raggiungere tale obiettivo è evidente che bisogna investire nel welfare aziendale”.

“Motivo per cui - prosegue il Segretario Generale della Fials, Giuseppe Carbone - abbiamo presentato ai vertici aziendali un progetto di potenziamento del welfare, finalizzato all'istituzione di un asilo nido aziendale, di cui mi faccio garante di una parte del finanziamento economico. La riorganizzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro va di pari passo con l'evoluzione del modello tradizionale di famiglia, che vede la donna impegnata nel proprio percorso professionale e l'uomo più attento ai bisogni dei figli. Inoltre, la possibilità di poter seguire il proprio figlio, nei primi anni di vita, senza essere penalizzati nella vita professionale, rappresenta una significativa opportunità. Ecco perché l'asilo nido aziendale, sulla base di questi presupposti, deve essere, quindi, un luogo che entra a far parte del patrimonio aziendale in grado di mettere in relazione culture diverse: la cultura aziendale, la cultura familiare e la cultura dell'infanzia. Tutto ciò - conclude il segretario - comporta una progettazione attenta e condivisa per ottenere il benessere dei bambini, una migliore qualità della vita per le famiglie e una ricaduta positiva in termini di efficienza e d'immagine per l'azienda, oltre che un contenimento dei costi familiari”.

La Fials, in questa ottica, si pone da sempre come organo di rappresentatività votato a difendere i diritti dei lavoratori ed oggi soprattutto delle lavoratrici, tanto più perché è un sindacato che, tra le sue fila, conta tantissime donne,

ognuna delle quali ha la sua storia, la sua sensibilità, le sue idee. Ed è sulle loro storia, le loro sensibilità, le loro idee che vogliamo puntare ed investire, perché certi che è proprio tra queste donne che possiamo trovare le risorse migliori. Concretezza, efficacia e risolutezza: queste le peculiarità che contraddistinguono le donne e che caratterizzano il nostro sindacato.

STORIA DI Pari Opportunità

Garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significa combattere ogni forma di discriminazione basata sul genere.

Secondo l'ILO (International Labour Organization), la recente crisi economica internazionale ha avuto pesanti ripercussioni sulle categorie più deboli del mercato del lavoro e, sono sensibilmente peggiorate le condizioni di parità di genere, con il conseguente aumento delle discriminazioni in ambito lavorativo.

Le politiche italiane per la promozione delle pari opportunità di genere sul lavoro sono portate avanti grazie all'attività del Comitato Nazionale di Parità, della Consigliera Nazionale di Parità e della Rete delle Consigliere di Parità.

Le Consigliere di Parità agiscono entro le amministrazioni nazionali, regionali e provinciali, con compiti di controllo, ma anche di promozione di buone prassi.

Nella Pubblica Amministrazione sono stati costituiti i Comitati per le Pari Opportunità attraverso la contrattazione collettiva.^o in attuazione dell'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395^o ("in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego").

Per effetto della stessa contrattazione collettiva, le "misure per favorire pari opportunità nel lavoro" sono entrate a far parte delle materie oggetto di

contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri).

La moltiplicazione dei comitati anche all'interno di una stessa amministrazione ha causato, negli anni, una frammentazione delle competenze in quanto al CPO (comitati per le Pari Opportunità) erano attribuite quelle relative al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, e ai Comitati antimobbing erano attribuite competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

La composizione dei due comitati viene poi assorbita e unificata dal CUG.

MODALITA' DI TUTELA

Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG,^o ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010)^o. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative,^o ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001^o, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione

pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri,^o ai sensi del comma 04, dell'art. 57, del d.lgs 165/2001^o, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati

Unici di Garanzia (d'ora innanzi chiamati CUG) La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume -unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione, rende opportuna una illustrazione del contesto normativo ed applicativo sul quale la legge è intervenuta, innovando, razionalizzando e rafforzando competenze e funzioni. A quasi venti anni dall'introduzione nella Pubblica Amministrazione dei Comitati per le Pari Opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle indicazioni dell'Unione Europea, l'aver previsto organismi paritetici che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, svolgono un compito importante: contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.

L'importanza delle parole

Gli eventi di questi ultimi anni dovuta ad una emergenza pandemica che sembra non abbia fine hanno aperto nuovi e inaspettati orizzonti anche per il mondo del lavoro, orizzonti che impattano soprattutto nel benessere dei lavoratori sanitari, così da portare le Aziende a rivedere l'approccio alle proprie politiche di welfare, ampliando e rinnovando il repertorio degli strumenti già conosciuti.

All'interno delle Amministrazioni pubbliche ha vita il CUG un **Comitato Unica di Garanzia** che ha l'importantissima funzione di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei **principi di parità e pari opportunità di genere**, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Questo è possibile attraverso l'istituzione di percorsi per chi ne avesse necessità, inviando segnalazioni in anonimato in forma informale o formale attraverso una mail all'indirizzo di CUG aziendali.

Il Comitato ha funzioni propositive, consultive e di verifica.

Propone piani di azioni positive volti a favorire **l'uguaglianza** sostanziale sul lavoro tra **uomini e donne**, la prevenzione o rimozione di discriminazioni, violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno delle amministrazioni.

Nel Piano delle azioni positive vengono individuate attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione, misure rivolte alla promozione e tutela delle pari opportunità con la conciliazione lavoro-tempi di cura.

Un'azienda sanitaria attenta al benessere dei propri lavoratori in modo calibrato rispetto ai diversi bisogni, riesce più facilmente a garantire gli obiettivi di salute che le sono richiesti nella sua mission.

Il sostegno del CUG in questa sfida è utilissimo e prezioso. In sinergia così si interviene tempestivamente sulle criticità presenti.

L'idea di creare una pagina dedicata alle pari opportunità e al welfare è venuta seguendo un lavoro di promozione delle pari opportunità, di contrasto delle discriminazioni ed agli stereotipi di genere, per cui il principio cui la parità di genere assicura un maggior sviluppo economico e maggior benessere in una comunità lavorativa, auspicandoci un cambio di passo in questa direzione, attraverso il contributo di tutti, uomini e donne, ad ogni livello decisionale e sociale in un continuo miglioramento dei processi in corso.

L' incubo di Alice ha il volto di S.

La violenza di genere rappresenta ormai un problema in tutti gli ambiti e in ogni parte del mondo.

Da coordinatrice infermieristica di un gruppo di professionisti impegnati nel primo acceso in Pronto Soccorso, cioè la fase più delicata del percorso di una donna vittima di violenza, ho avuto modo di assistere alle situazioni più disparate e disperate...sofferte e difficili.

Fra le tante, ne ho scelta una in particolare che mi è rimasta profondamente impressa e che coinvolge una madre e la sua bambina, entrambe vittime di abusi e violenza domestica.

I nomi sono naturalmente di fantasia ma gli eventi si sono susseguiti in modo sentito e partecipato non solo lasciando un segno indelebile nella memoria ma con la consapevolezza del grande lavoro che ogni giorno vede impegnati i vari professionisti.

Sono arrivate in tre in pronto soccorso questa mattina: la piccola Alice, mamma Kristina e nonna Anyia. Tutte e tre si presentano in stato di shock con evidenti segni di ansia e angoscia per le rivelazioni della bambina relative

ad abusi commessi su di Lei da parte dell'attuale compagno. Tali parole, pronunciate per la prima volta in casa della nonna, sono state decisive nel convincere Kristina a sporgere denuncia e a recarsi qui in ospedale malgrado i timori e le minacce da parte di S.

"S. è cattivo. Mi sono nascosta sotto il tavolo a casa di nonna" con lo sguardo nel vuoto e dondolando su sé stessa, Alice sussurra queste parole durante l'attività del disegno libero svolta con la psicologa del centro Dafne, nell'ambito del Servizio di prima accoglienza delle donne vittime di violenza che lavora in stretta collaborazione con il Pronto soccorso dell'ospedale A. Cardarelli di Napoli. "Ho sognato un mostro" e ancora "S. è cattivo, mi ha abbassato le mutandine" Alice è agitata e il colloquio si interrompe per permetterle di recuperare un po' di calma e poter fare un giro all'aria aperta in cortile insieme alla nonna.

Anyia, Kristina e la piccola Alice sono arrivate in Italia nel 2015. Qui Kristina ha conosciuto S. e nel 2017 è nato Uri.

Dalle dichiarazioni di Kristina scopriamo che sono circa quattro mesi che il compagno non le permette di uscire "neanche per fare la spesa" costringendola a vivere segregata in casa e dicendole che se fosse uscita le avrebbe tagliato le gambe e avrebbe portato con sé il loro bambino.

Infinite sono state le minacce di morte subite nel corso degli ultimi mesi. "A pensarci bene" dice Kristina "la situazione è degenerata dopo

la nascita del piccolo Uri, è a quel punto che sono iniziati i maltrattamenti e le violenze.”. La voce si incrina quando ci racconta che ad Alice non era permesso neanche di toccare il fratellino: “lei fa schifo, devi buttarla fuori. La faccia sua non voglio più vederla e non deve avvicinarsi neanche ad Uri”, queste le parole che riporta Kristina e che ci raccontano di una quotidianità fatta di vessazioni continue e di terrore ai danni di una bambina di 4 anni e della sua mamma “se non fa quello che dico le taglio le dita”.

L’odio e la violenza che l’uomo esercitava ai danni della compagna e della piccola non solo possono essere riconducibili a fattori psichici (l’uomo presenta precedenti penali per rissa e maltrattamento e fa uso di alcol e droghe) ma in casi come questi diviene evidente come il genere diventi un importante fattore di vulnerabilità. I dati dimostrano che la violenza di genere colpisce in modo sproporzionato ragazze e bambine le quali sono, troppo spesso, vittime di matrimonio infantile, maltrattamenti fisici, mutilazioni genitali femminili o violenze sessuali perpetrate all’interno delle mura domestiche.

La violenza di genere prende piede ovunque nel mondo ed in forme diverse, più o meno sottili; il rischio di abusi e violenze della portata di quanto accaduto ad Alice e a Kristina è però maggiore quando la violenza è normalizzata e dove esistono concetti rigidi di genere.

Il minimo comune denominatore di tutti i fenomeni di violenza e abuso ai

danni delle donne è infatti sempre un'idea legata al possesso da parte degli uomini della vita delle donne, la quale è concepita come cosa che appartiene loro e sulle cui sorti le donne stesse non sono chiamate a partecipare. “ mi diceva che se fossi uscita senza il Suo permesso mi avrebbe picchiata [...] mi minacciava di picchiarmi e di prendere il bambino con sé, mi minacciava di uccidermi se parlavo con altri uomini” dice Kristina.

Alice, che oggi ha 8 anni e mamma Kristina non corrono più il rischio di minacce da parte di S., sappiamo che il suo sogno è di diventare medico, “come la dottoressa Flora e la dottoressa Eugenia”.

Facciamo tutti il tifo per lei.

CPS Senior Flora Verde.



Scarpette Rosse

Le Scarpette rosse abbandonate per strada simboleggiano la denuncia della violenza sulle donne.

Ideatrice di questa rappresentazione artistica (Zapatos rojos) è l'artista messicana Elna Chauvet (in foto) che, il 22 agosto 2009, raccolse 33 paia di scarpe rosse spargendole in una piazza di Ciudad Juárez (Messico) come segno di denuncia per l'ondata di femminicidi che in quel periodo travolsero il Messico.

Queste scarpe rosse abbandonate per strada sono diventate uno dei simboli più noti per denunciare la violenza sulle donne e per sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema.

La problematica della violenza sui luoghi di lavoro, è sempre più diffusa interessando i più svariati settori lavorativi, tanto da essere stato oggetto della Convenzione OIL 2019 n°190, prima norma internazionale sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro e recentemente ratificata anche dall'Italia.

Secondo tale norma con i termini di “violenza e molestie di genere” s'intendono tutti quei comportamenti esercitati nei confronti di persone per il genere/sexo di appartenenza.

Il termine “Mobbing” (letteralmente ‘attaccare, aggredire, accerchiare’) identifica quelle forme di persecuzioni psicologiche che danneggiano, emarginano la vittima designata, inducendo in essa, un senso di frustrazione ed ansia.

Il Mobbing, nell'ambito lavorativo assume un ruolo giuridicamente importante, in quanto ingloba tutti quei comportamenti, ripetuti nel tempo, che il datore di lavoro e/o i colleghi esercitano, per svariati motivi, verso un determinato lavoratore.

Propabilmente, la forma più comune di mobbing è quella definito «verticale» o anche «bossing» dove l'autore di sistematici abusi e vessazioni verso uno o più lavoratori è il loro diretto superiore gerarchico.

Esempi di mobbing verticale:

- sovraccarico di lavoro
- ripetuti aggressioni, rimproveri verbali e sanzioni disciplinari

- ingiustificato diniego di permessi e/o ferie
- dimensionamento e dequalificazione professionali
- molestie
- etc..

Si parla di «mobbing orizzontale» quando gli atti persecutori sono esercitati da uno o più colleghi con lo scopo di screditare la reputazione di un lavoratore (ingiurie, offese, pettegolezzi, critiche...)

Con l'espressione di «low mobbing» si indicano le vessazioni (offese, critiche etc..) manifestate verso coloro che ricoprono ruoli aziendali di spicco, come risposta di un loro dato atteggiamento non gradito dagli stessi dipendenti.

Una forma meno aggressiva di mobbing è quello noto come «straining», ossia un insieme di comportamenti ostili e discriminatori prive di continuità. Esempi di straining sono l'assegnazione di mansioni lavorative non compatibili con la condizione familiare personale dello stesso lavoratore, la sottrazione immotivata degli strumenti di lavoro, il trasferimento ingiustificato della sede di lavoro etc.

Le motivazioni celate dietro l'esercizio del mobbing possono essere delle più svariate, si può passare dal tentativo di aggirare la normativa sui licenziamenti, a motivi personali, alla discriminazione per razza, religione e sesso.

Gli effetti sul lavoratore-vittima non si limitano solo al rischio di perdere il

proprio posto di lavoro con tutto quello che ne potrebbe derivare, ma si possono avere ripercussioni sullo stato di salute psico-fisico della vittima più o meno profonde, come ansia, diminuzione della propria autostima, difficoltà nello stabilire relazioni sociali fino alla depressione.

Alla luce di tutto ciò in questi ultimi anni l'esercizio di qualsiasi forma di violenza o molestia come il mobbing ha assunto una rilevanza giuridica che però per essere riconosciuta come tale deve presentare alcune peculiarità:

- sistematicità e durata della condotta mobbizzante (almeno sei mesi);
- verificarsi di evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- nesso eziologico tra le condotte e il pregiudizio subito dal lavoratore;
- intento persecutorio.

Nello specifico, quando la condotta mobbizzante è posta in essere dal datore di lavoro sarà identificato lui stesso quale soggetto giuridicamente responsabile. Invero ai sensi dell'art. 2087 c.c. egli è tenuto ad adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Quando la condotta è posta in essere dai colleghi, potrà essere responsabile il datore di lavoro, se rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo o delle condizioni ambientali che lo hanno reso possibile, unitamente all'autore materiale delle condotte.

Congedo di paternità

Le novità più rilevanti sono:

- l'estensione del congedo di paternità anche ai dipendenti pubblici (attualmente previsto per i soli lavoratori dipendenti privati);
- il congedo di paternità, che diventa obbligatorio, è di dieci giorni, non fruibile ad ore e utilizzabile in contemporanea al permesso di maternità; nel caso di parto plurimo la durata del congedo passa a venti giorni lavorativi; negli altri casi rimane di dieci giorni;
- il congedo sia fruibile anche nei due mesi precedenti la data presunta del parto (attualmente possibile sono nei cinque mesi successivi al parto);
- è prevista una sanzione amministrativa per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità (variabili fra 516 e 2.582 euro).
- I congedi di paternità sono interamente retribuiti (indennità pari alla retribuzione) e coperti da contribuzione utile ai fini pensionistici.

Congedi parentali per l'assistenza ai figli

Il decreto interviene anche in questo caso modificando il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (d. lgs. n. 151 del 2001) e in particolare gli articoli 32, 34,

36, ma anche il 33, quello che riguarda il prolungamento fino a tre anni di durata nel caso di figli con disabilità grave.

Per congedi parentali si intendono quelli concessi a lavoratori dipendenti per i figli fino al dodicesimo anno di età (con eccezioni nel caso di affido e adozione).

La durata complessiva del congedo, con riferimento ad entrambi i genitori, è pari a undici mesi se il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in caso contrario, dieci mesi). In ogni caso la durata massima del congedo per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore è pari, rispettivamente, a sei e a sette mesi. Nel caso di genitore “solo” il limite – fino ad oggi – è di dieci mesi. L’indennità riconosciuta finora era al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi e fino al sesto anno di età (e con limiti di reddito, fino all’ottavo anno di età).

Le novità sostanziali riguardano:

- la durata del congedo parentale viene elevata a 11 mesi nel caso di genitore “solo”;
- vengono riviste le indennità che innanzitutto passano virtualmente fino al dodicesimo anno di età; l’indennità pari al 30 per cento della retribuzione è riconosciuta per tre mesi di congedo per ciascun genitore e tale diritto non è trasferibile all’altro genitore; per un ulteriore periodo di tre mesi l’indennità è riconosciuta ad un solo genitore; la durata dell’indennità sale a nove mesi, qualora vi sia un solo genitore. Nei mesi

ulteriori l'indennità al 30% viene riconosciuta solo se il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria o nei casi di fruizione del prolungamento del congedo di maternità per figli con grave disabilità. Inoltre le indennità si applicano fino al dodicesimo anno di età e non più fino al sesto;

- ulteriore novità: l'indennità include anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente;
- infine, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

ATTENZIONE alla formula del congedo parentale nel caso di figli con disabilità. Già prima del decreto legislativo era prevista (articolo 33, d. lgs. 151/2001) la possibilità di estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale e fino al dodicesimo anno di età. Il nuovo decreto riformula, per evitare gli equivoci e i fraintendimenti di questi anni, l'aspetto che riguarda l'indennità e quindi afferma esplicitamente: «Per tutto il periodo di prolungamento del congedo, di cui all'articolo 33, è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

In alternativa a questo prolungamento – lo ricordiamo – i genitori possono chiedere due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Congedi straordinari (due anni)

Il nuovo decreto 105/2022 interviene anche sull'articolo 42 del decreto legislativo 151/2001, quello che prevede, a determinate condizioni, la concessione del congedo straordinario (fino a due anni), indennizzato, per l'assistenza di familiari con grave disabilità.

Le precisazioni e le novità dunque sono:

- l'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge ed alla parte di un'unione civile; fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era solo con le unioni civili; con la modifica il congedo viene esteso anche alle "coppie di fatto" fino ad oggi non previsto;
- viene ridotto da sessanta a trenta giorni il termine dilatorio – decorrente dalla richiesta – per l'inizio della fruizione del congedo; è il tempo massimo oltre il quale l'azienda o l'amministrazione non possono posporre l'inizio del congedo.
- il diritto al congedo spetta (agli aventi diritto) anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di

congedo. Anche questo è un adeguamento formale ad una indicazione della Corte costituzionale

Il decreto quindi ribadisce quali sono i titolari del beneficio come sempre in ordine decrescente:

- coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto;
- padre o la madre anche adottivi; (notare che non è richiesta la convivenza in questo caso);
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

Sugli aspetti applicativi sono ora da attendere le indicazioni operative ed applicative di INPS e della Pubblica amministrazione.

MODIFICHE ANTIDISCRIMINATORIE ALLA LEGGE 104/1992

Lo schema di decreto prevede l'introduzione di un nuovo articolo nella legge

104/1992. Si tratta dell'articolo 2 bis che reca "Divieto di discriminazione". Esso è volto alla tutela contro le discriminazioni – incluse le ipotesi di trattamento meno favorevole – a danno dei lavoratori che fruiscono dei benefici (o ne facciano domanda) previsti in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengano prestati assistenza e cura. Ad esempio i permessi o i congedi.

I procedimenti in giudizio previsti sono più efficaci per chi ritiene di avere subito discriminazioni o trattamenti meno favorevoli.

Modifiche all'articolo 33 della legge 104/1992

L'articolo 33 della legge 104/1992 è forse il passaggio più noto e usato di quella norma. Riguarda infatti permessi e altre agevolazione lavorative. Lo schema di decreto introduce due modificazioni.

- si esplicita che fra i beneficiari vi sono anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto;
- i tre giorni di permesso possono essere suddivisi fra più aventi diritto (fino ad oggi era ammesso solo per i genitori) in riferimento alla stessa persona da assistere.

Lavoro agile

Viene inserito, sempre nell'articolo 33 della legge 104, un nuovo comma, il 6 bis che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile.

La priorità era già disciplinata dalla normativa vigente (l'articolo 18, comma

3 bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81). Questo finora prevedeva che: “I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (...), ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.”

La modifica introdotta estende questa priorità a:

- I dipendenti che fruiscano delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l’assistenza ad una persona che non sia necessariamente il figlio;
- I lavoratori con grave disabilità accertata (art. 3 comma 3, legge 104/1992);
- I dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare di cui all’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Viene anche precisata una indicazione antidiscriminatoria: la lavoratrice o il lavoratore che richieda di ricorrere al lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma viene

considerata nulla

Quasi superfluo rilevare che il lavoro agile non diviene comunque un diritto soggettivo.

Priorità al part-time

Anche in questo caso le modificazioni introdotte sono di adeguamento formale. Attualmente è già previsto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (articolo 8, decreto legislativo 81/2015).

La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è oggi prevista in due casi:

- in caso di “patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (...)”;

oppure in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con

grave disabilità (legge 104/1992 art. 3, comma 3).

Anche per queste novità il decreto formalizza l'estensione dell'opportunità alle unioni civili e alle convivenze di fatto.



FINLS[®]
Coordinamento Donne