



IL SINDACATO DEI CITTADINI

*coordinamento pari opportunità  
e politiche di genere*

**NEWSLETTER DELLE DONNE  
DELLA UIL**

**Dicembre 2019**

**AUGURI  
DI  
BUONE  
FESTE**



# NOTIZIE



# Ben due donne.....due!?!

Nel lungo e troppo lento cammino delle donne verso la parità, oggi 10 dicembre 2019 si segnano due risultati importanti.

Alla Consulta (Corte Costituzionale) è stata eletta presidente **Marta Cartabia**: è la prima volta per una donna, che dice : "Ho rotto un cristallo, spero di fare da apripista".

Poi aggiunge: "Spero di poter dire in futuro, come ha fatto la neopremier finlandese , che anche da noi età e sesso non contano. Perché in Italia ancora un po' contano".

E contano sì, altrimenti questa non sarebbe stata una "notizia da prima pagina" ma una cosa "normale"!

Sempre oggi arriva la seconda notizia: **Elisabetta Chinaglia** è la nuova consigliera del CSM (Consiglio superiore della Magistratura).

Diciamo sempre quanto sia difficile per una donna arrivare ai vertici dei sistemi, tanto più difficile quanto più i sistemi sono ambiti per prestigio o contenuti economici.

Continuano a ripeterci che "se siamo brave" riusciremo: e noi dobbiamo continuare a ripetere – e a ripeterci... – che la bravura dovrebbe essere un requisito minimo anche per gli uomini!

*Sonia Ostrica*

*Coordinamento Pari Opportunità UIL*

# **Ben due donne due!?! Ma c'è dell'altro**

*e Marilisa Rotasperti ci segnala che :*

la Commissione bilancio del Senato ha equiparato in tutto agli uomini le donne atlete, che diventano così professioniste .

Vengono estese alle atlete le tutele sulle prestazioni da lavoro sportivo, con un esonero contributivo al 100% per 3 anni per le società sportive con le quali queste atlete hanno stipulato il proprio contratto.

Inoltre, è salita al 40% la percentuale delle donne nei C d A delle imprese ( legge Golfo- Mosca)

In precedenza si era al 30%

**Piccoli “balzi”  
per le nostre ragazze .**



**Vittime di violenza...  
una bella novità**

# Per una volta diciamogli bravi ai banchieri... ai bancari sempre

ABI –Associazione bancaria italiana, ha sottoscritto con le segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali, un accordo per sostenere economicamente le donne vittime di violenza.

Le vittime di violenza potranno sospendere la rata capitale dei propri finanziamenti e mutui per il periodo di durata del proprio “percorso di protezione” fino ad un massimo di 18 mesi.

Questo sostegno importante e concreto, si aggiunge ad un allungamento a 4 mesi dei permessi retribuiti stabiliti per legge ( Jobs Act) in 90 giorni

Una notizia ottima e un aiuto concreto che rappresenta davvero un bagno di realtà nella situazione drammatica in cui si vengono a trovare le vittime di violenza .



# Corte di Cassazione



Corte di Cassazione n. 31137/2019

Il caso sollevato da lavoratrici del settore pubblico, è il seguente: **la dipendente che non effettua la pausa pranzo e che non raggiunge le 6 ore giornaliere di attività per via della fruizione dei permessi per allattamento, non matura il c.d. “buono pasto”, in quanto le ore fruite per tale motivazione possono essere equiparate alle ore lavorative soltanto ai fini retributivi, mentre non hanno rilievo per il godimento del buono pasto che è una misura di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro “da un nesso meramente occasionale”.**

La Corte, respingendo l’istanza delle interessate, ha affermato che:

il buono pasto ha una finalità specifica che è quella di conciliare le esigenze di lavoro con quelle personali, laddove non sia previsto un servizio di mensa;

la consegna del buono pasto non è obbligatoria ma dipende dalla effettiva sussistenza di un impegno stabilito dalla contrattazione collettiva,

il buono pasto si colloca nel solco della previsione che fissa il diritto ad una pausa al superamento delle 6 ore giornaliere, pausa che è finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche ed all’eventuale consumo del pasto;



le ore di congedo previste dal D.L.gs n. 151/2001 sono equiparate nel Testo Unico sul Pubblico Impiego soltanto ad alcuni fini (effetti e durata della retribuzione), mentre fuori da tali ambiti non rilevano, Nel caso di specie le ricorrenti, hanno prestato la propria effettiva attività giornaliera per 5 ore e 12 minuti: quindi al di sotto del limite orario delle 6 ore, previsto anche dal CCNL applicato e, di conseguenza, non hanno maturato il diritto alla pausa ex art. 8, comma 1, del D.L.vo n. 66/2003;

Ricordiamo che durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre ha diritto a periodi di riposo giornalieri retribuiti (c.d. “periodi di allattamento”), cosa che consente alla stessa di uscire dal perimetro aziendale. Per poter fruire di tale possibilità occorre presentare una domanda al proprio datore di lavoro con l’impegno a comunicare le eventuali variazioni: la mancata concessione, ferme restando altre possibili sanzioni correlate, viene punita dal Legislatore con un importo compreso tra 516 e 2.582 euro, comminabile attraverso gli organi di vigilanza dell’Ispettorato territoriale del Lavoro.

Ma, quale è la durata dei permessi? Se l'orario giornaliero risulta pari o superiore a 6 ore giornaliere, la durata dei permessi è di 2 ore, fruibili anche con due riposi di un'ora ciascuno: se l'imprenditore ha istituito in azienda un asilo nido o altra struttura idonea nelle immediate vicinanze, i periodi di riposo sono dimezzati. Se l'orario di lavoro risulta inferiore a 6 ore, il permesso per allattamento è pari ad un'ora (riducibile alla metà se si usufruisce di un asilo nido aziendale): il diritto è riconosciuto anche in favore di una lavoratrice a tempo parziale che presta la propria attività per un orario giornaliero minimo (ad esempio, un'ora). I permessi vengono raddoppiati (art. 41 del D.L.vo n. 151/2001) in caso di parto gemellare, a prescindere dal numero dei figli.

Nel corso degli anni l'INPS, ha avuto modo di precisare alcune questioni operative particolarmente importanti: i permessi per allattamento possono sommarsi a quelli della c.d. "banca delle ore" anche se esauriscono l'intero orario giornaliero, con la conseguenza dell'assenza, in quella giornata, di prestazione lavorativa ([INPS, circolare n. 95 bis/2006](#));

l'orario al quale far riferimento per la sussistenza del diritto è quello contrattuale, per cui in caso di sciopero (INPS, circolare n. 48/1989) i riposi non spettano se l'astensione comprende il periodo già individuato per l'allattamento, mentre l'indennità viene riconosciuta parzialmente se l'astensione dal lavoro si svolge con un orario parzialmente coincidente.

# Corte di Cassazione

Per completezza di informazione va sottolineato come l'art. 40 del D.L.vo n. 151/2001 riconosca i c.d. "permessi per allattamento" anche al padre lavoratore in presenza di situazioni specifiche:

nel caso in cui il bimbo sia affidato al solo padre;

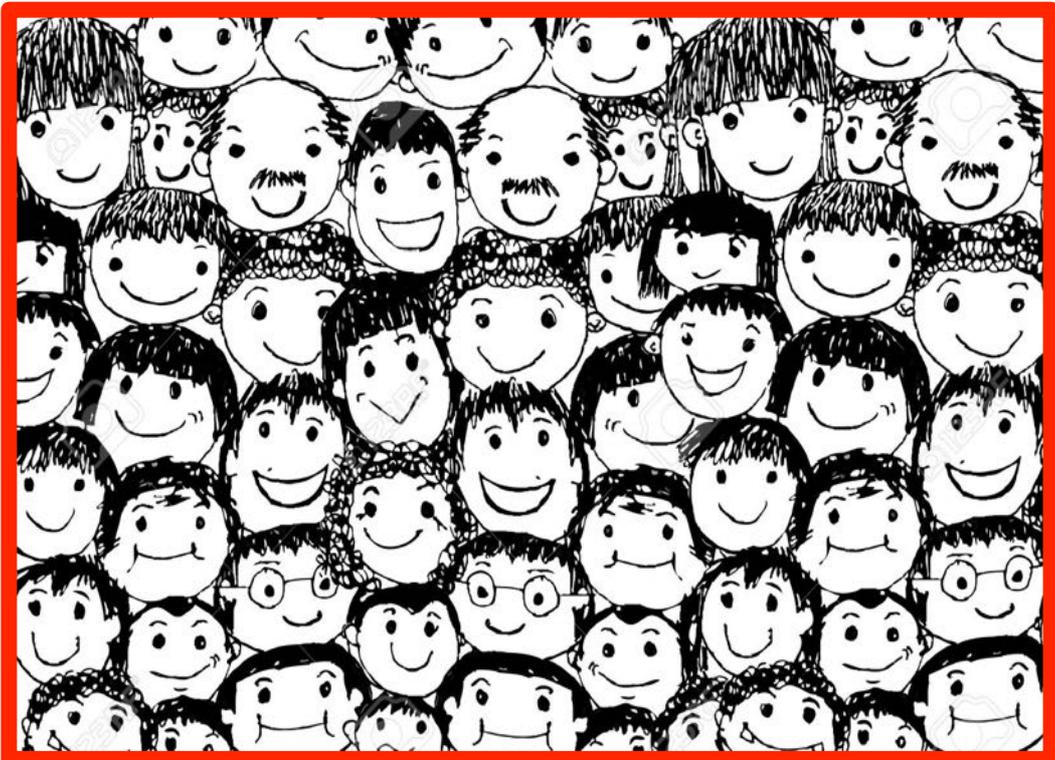
in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga;

nel caso in cui la madre lavoratrice non sia lavoratrice dipendente.";

in caso di morte o grave infermità della madre.



# LA UIL



# Incontro con la ministra Bonetti

Ivana Veronese, Susanna Camusso e Giorgio Graziani hanno incontrato il 26/11/2019 la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti

## *Breve sintesi*

**proroga della Legge Golfo-Mosca** ed estensione a tutte le istituzioni e amministrazioni pubbliche o organismi pubblici (ivi compresi gli enti di ricerca, gli enti pubblici non economici, le Università, ecc.), la Ministra ha espresso la volontà politica della proroga. (È notizia di questi giorni l'approvazione, in sede di Commissione Finanze della Camera, di un emendamento al Decreto Fiscale che estende a sei i mandati di applicazione della Golfo-Mosca. Siamo in attesa, oggi 5 dicembre, dell'approvazione finale da parte dell'Aula).

# Ministra Bonetti

**bilanci di genere delle amministrazioni pubbliche**, ne abbiamo contestato l'efficacia, in quanto al momento vengono fatti solo a consuntivo: questo comporta che, da un lato, si tenda a dare una "forzata" lettura di genere a provvedimenti che invece non la prevedevano e, dall'altro, non si lavori sull'inserimento di una prospettiva di genere nella fase di progettazione delle politiche pubbliche e nella valutazione del loro impatto. A tal fine, la Ministra ha dato disponibilità a lavorare a delle linee guida.

Abbiamo compreso che la Ministra Bonetti, di concerto con la Ministra Catalfo, intende recepire la **Direttiva UE Work Life Balance**. A tal proposito, le OO.SS. hanno chiesto che, coerentemente con quanto prescritto dalla Direttiva europea, venga portato a 10 giorni il congedo per il padre alla nascita del figlio. La Ministra ha ribadito che, per le attuali previsioni finanziarie, lo spazio è solo per 7 giorni, ma sarà una discussione che verrà effettuata in Parlamento.

## La Ministra Bonetti

Sempre sul tema dei **congedi parentali**, sia nel pubblico impiego sia nel settore privato è necessario affrontare il tema della loro valutazione al fine del riconoscimento dei premi/salari di secondo livello o dei passaggi di carriera (in particolare questi ultimi per il pubblico). Riteniamo che questi periodi debbano essere considerati “mediamente produttivi”, superando la logica del “produttivamente nulli”.

**violenza contro le donne**, abbiamo reiterato la nostra richiesta di ratifica della Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie (n. 190) e della relativa Raccomandazione (n. 206). Ci è stato detto che ci sono già dei progetti di legge presentati e che è aperto un confronto con il Ministero degli Esteri.

# Ministra Bonetti

- **piano di distribuzione delle risorse per i centri anti violenza e case protette**, la Ministra ci ha assicurato che intende ripartire i fondi velocemente e provvedere, già entro i primi mesi del 2020, alla distribuzione dell'annualità successiva, senza il vincolo di apertura di nuovi centri.
- **congedo per le donne vittime di violenza** e, in particolare, le difficoltà del suo utilizzo dovute all'attuale necessità di presentare al datore di lavoro tutta la documentazione già inoltrata all'INPS e del codice identificativo di tale congedo. Abbiamo chiesto una semplificazione e la Ministra ha accolto favorevolmente tale richiesta e ci auguriamo si possa, in tempi brevi, predisporre dei correttivi.
- Sul tema **occupazione femminile, differenziale retributivo, e detraibilità dei servizi di cura** ( baby sitter, colf, badanti) e caregiver, auspichiamo un tavolo di confronto con le Ministre interessate.

# **A breve in agenda**

**il Coordinamento Pari Opportunità  
della UIL Milano Lombardia verrà  
convocato entro il mese di gennaio.**

**A breve riceverete convocazione e odg.**



**Sarà con noi  
la responsabile del  
coordinamento nazionale P.O.  
Sonia Ostrica**

**GAP SALARIALE**  
**DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO**  
**DISCRIMINAZIONE SALARIALE**

**REPETITA IUVANT**



# Facciamo rete!!!

## Centri ascolto Mobbing e Stalking

• U.R.Lombardia via Marelli 497 Sesto S.G.

• Tel 02671103421

• lombardia.mobbing@uil.it

• Anna Maisto

• CST Lario via Torriani 27/29 Como

• Tel 0312 73295

• como-mobbing@uil.it

• Serena Gargiulo e Marco Cannas

• CST Pavia

• Tel 038227267

• pavia.-mobbing@uil.it

• Annarita Cabras

• CST Varese via Cairoli 5/g Varese

• Tel 0332 284704 / 3894752701

• varese-mobbing@uil.it

• Gabriele Dellutri e Lauredana Alderuccio

# *Newsletter @ delle donne della UIL Milano e Lombardia*



Seguite su FB:  
UIL Milano e Lombardia  
Coordinamento Pari Opportunità

[clara.lazzarini@uilmilanolombardia.it](mailto:clara.lazzarini@uilmilanolombardia.it)

[paola.mencarelli@yahoo.it](mailto:paola.mencarelli@yahoo.it)

[valeria.cavrini@uilca.it](mailto:valeria.cavrini@uilca.it)

Seguite la UIL sul sito  
UIL MILANO LOMBARDIA