



Per la promozione della parità di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le priorità che per la nostra Organizzazione si devono affrontare a partire dalla Legge di Bilancio 2024 sono le seguenti:

Congedi parentali

Occorre in previsione della prossima Legge di bilancio rivedere il sistema dei congedi parentali:

- ✓ Aumentare il periodo di congedo obbligatorio rendendolo “cogente” per il “secondo genitore” e mantenendo al 100% l’indennità;
- ✓ Aumentare ad almeno 12 mesi stabili il periodo di congedo facoltativo;
- ✓ È fondamentale portare l’indennizzo strutturalmente ad almeno il 90% e portare in ogni caso l’indennizzo a tutti i mesi fruibili.

Riconoscimento della malattia per il ciclo mestruale doloroso

Si ritiene necessaria una norma che riconosca l’assenza giustificata dal lavoro per 3 giorni al mese per le donne con ciclo mestruale doloroso, che non incidano sul periodo di comporto per malattia. La condizione patologica e invalidante di dismenorrea potrà essere certificata da documentazione fornita dal medico curante o dallo specialista.

Fisco

Sul fisco è importante agire per:

- ✓ azzerare o riportare al 5% l’IVA sui prodotti per l’igiene femminile e per l’acquisto di prodotti per la prima infanzia (seggiolini, pannolini, latte, ecc.);
- ✓ abbassare l’IVA sui prodotti per la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e delle gravidanze indesiderate;
- ✓ estendere l’attuale “bonus mamme” a tutte le donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato anche con un solo figlio;
- ✓ aumentare le detrazioni e deduzioni per il lavoro domestico, anche in ottica di emersione del lavoro nero ed irregolare.

Lavoro

È necessario aumentare il tasso di occupazione delle donne e la loro partecipazione strutturale al mercato del lavoro. Servono lavoro di qualità e contrasto a tutte le forme di precariato.

- ✓ Il recente “bonus donne” introdotto con il Decreto Coesione presenta delle criticità ad iniziare dal periodo di esonero contributivo fissato a soli 24 mesi, per questo si propone di aumentarlo a 36 mesi estendibili a 48 per le assunzioni che vengono fatte nelle aziende che operano nel Mezzogiorno;

- ✓ È fondamentale rivedere il criterio delle deroghe relative alle assunzioni del 30% di donne e giovani da parte delle imprese che partecipano ai bandi pubblici.

Convenzione ILO n.190

Va trasposta in norma legislativa la convenzione ILO 190, ratificata dall'Italia il 29/10/2021 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ad iniziare dall'inserimento nei documenti di valutazione del rischio di molestie, molestie sessuali e violenze come "rischio specifico".

Piano strategico nazionale

È necessario riattivare il piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, con il correlato piano operativo. Va ripreso inoltre il confronto con le organizzazioni dell'Osservatorio Violenza per riattivare l'intesa Stato-Regioni relativa ai CAV e ai CUAV. Va incrementata la dotazione del fondo per il Reddito di libertà per aumentare la misura massima di 400 euro mensili del contributo alle donne vittime di violenza.

Previdenza

In tema previdenziale è necessario:

- ✓ inserire forma di flessibilità in uscita ad iniziare da quota 41;
- ✓ riportare Opzione donna alla sua formulazione originaria;
- ✓ introdurre la valorizzazione del lavoro di cura genitoriale ai fini previdenziali svolto il più delle volte dalle donne;
- ✓ riconoscere come "crediti pensionistici" le interruzioni di lavoro e carriera per motivi di assistenza e cura;
- ✓ riconoscere ai fini previdenziali il lavoro dei caregiver familiari.

Servizi conciliazione tempo lavoro

È fondamentale investire adeguate risorse nei servizi pubblici per la conciliazione dei tempi vita-lavoro. A tal fine è necessario:

- ✓ Potenziare i servizi pubblici per l'infanzia 0/6 anni, impegnando già dalla prossima Legge di Bilancio risorse adeguate al funzionamento corrente degli asili nido previsti dal PNRR;
- ✓ diffondere il tempo pieno in tutte le scuole di ogni ordine e grado;
- ✓ implementare i servizi integrativi, quali pre e post scuola e, soprattutto, investire per la diffusione dei centri estivi pubblici;
- ✓ Rendere progressivamente accessibili i servizi per l'infanzia iniziando con la gratuità ai nuclei familiari più vulnerabili, come ad esempio quelli monogenitoriali o a basso reddito, e renderli accessibili anche alle famiglie del ceto medio con ulteriori agevolazioni;
- ✓ Finanziare adeguatamente, attraverso un piano pluriennale, la Legge sulla non autosufficienza;
- ✓ Rivedere il sistema dei permessi della Legge 104, aumentandoli per i caregiver familiari in base al bisogno assistenziale della persona da assistere ed in connessione con il Piano Individuale di Assistenza.

Incarichi di vertice

Servono azioni più efficaci per aumentare il numero delle donne presenti nelle posizioni di vertice titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo. Si chiede di estendere a tutte le nomine negli Enti ed Istituzioni Pubbliche la disciplina concernente la parità di

accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società controllate dalle pubbliche amministrazioni.

Codice per le imprese in favore della maternità

Rispetto al Codice per le imprese in favore della maternità della Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, chiediamo un monitoraggio sul suo andamento. Chiediamo, inoltre, al Governo di prevedere uno sgravio contributivo degli accordi stipulati tra i datori di lavoro privati con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono misure riferite alla conciliazione vita-lavoro e alla genitorialità. Lo sgravio dovrà riguardare ogni lavoratrice e lavoratore coinvolto, a condizione che l'utilizzo delle misure stesse sia equilibrato tra i generi.

Bilancio di genere

Serve una norma per rendere obbligatoria la redazione in ottica di genere di tutti i documenti programmatici (DEF, Legge Bilancio, Bilanci preventivi autonomie locali, DUP ecc.), per l'elaborazione, l'attuazione e la valutazione delle politiche in materie economiche, fiscali e sociali.

Certificazione di genere

Sulla certificazione di genere chiediamo la revisione della Prassi UNI/PdR 125:2022, relativamente al coinvolgimento obbligatorio delle parti sociali nelle attività di audit, nonché il rilascio della certificazione alle sole aziende che applicano i contratti di lavoro firmati con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Rapporto bimestrale sulla situazione del personale maschile e femminile

In merito al recente Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, relativo al Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, chiediamo che l'elenco delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto sia reso disponibile anche al Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese. Riteniamo utile che questi rapporti siano resi pubblici o quantomeno disponibili per la consultazione nei siti aziendali.

Tutela sociale della maternità e supporto alla libera scelta delle donne

Sul tema dei presidi preposti alla tutela sociale della maternità (consultori) chiediamo:

- ✓ il rafforzamento delle risorse finanziarie, strumentali e umane;
- ✓ il ripristino della soglia indicata dalla legge (1 consultorio ogni 20 mila abitanti dal momento che oggi siano ad 1 consultorio ogni 27 mila abitanti);
- ✓ l'appropriatezza delle prestazioni e del regime di ricovero in particolare per le donne che intendono ricorrere ai servizi di interruzione di gravidanza (IGV), evitando il ricorso a ricoveri impropri.

Implementazione direttiva UE 2023/970.

Attivare tempestivamente un tavolo di confronto sulla trasposizione della direttiva inerente il principio della parità retributiva tra uomini e donne, le cui disposizioni possono migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la valorizzazione del loro contributo alla crescita economica del Paese.