

TEMI	CONTRIBUTO ANAAO	RIFERIMENTI NORMATIVI de iure condido
CONGEDO COVID	"I provvedimenti messi in atto dal Governo (Cura Italia e Rilancio) sono stati insufficienti sia per la durata limitata, sia per la importante penalizzazione economica" – (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)	Art. 72 DL 34/2020 Art. 23-25 legge 27/2020
LEGGE 104	"I provvedimenti messi in atto dal Governo (Cura Italia e Rilancio) sono stati insufficienti sia per la durata limitata, sia per l'importante penalizzazione economica" - (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)	Art. 73 DL 34/2020 Art. 24 legge 27/2020
BONUS BABY SITTER	"Il bonus è in alternativa all'utilizzo del congedo: sarebbe stato meglio permettere la coesistenza dei due provvedimenti. Affidare la gestione a baby sitter non è sempre la soluzione ottimale, anche per i problemi logistici di attivare nuovi rapporti di lavoro ed umani." – (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)	Art. 72 DL 34/2020 Art. 23-25 legge 24/2020
ASILI NIDO – LUOGHI RICREATIVI	<p>"Nelle Aziende spazi per i figli dei dipendenti, sia nidi sia luoghi ricreativi per i bambini più grandi, con orari flessibili e prolungati nelle ore giornaliere, con la previsione di graduatorie di accesso alle strutture differenti per madri medico e madri infermiere, perché i figli di medici rischiano di essere esclusi per reddito. Inoltre, creare spazi che accettino bambini per un tempo limitato di 5-6 ore, non agevola i turnisti. Di qui la necessità di estendere il periodo di apertura a tutta la giornata, con orari flessibili." – (dott.ssa M. Gaffuri)</p> <p>"Sarà importante implementare le strutture e gli strumenti di supporto alla donna come gli asili nido aziendali, perché non si debba procrastinare o rinunciare alla maternità per la professione." – (dott.ssa M. Monteduro)</p> <p>"Un passaggio importante sarebbe promuovere attività giornaliere per i figli minori dei dipendenti (convenzione con palestre, stabilimenti, parchi, zone gioco in prossimità del luogo di lavoro) chiedendo aiuto non solo a cooperative ma anche ai gruppi scout che spesso ruotano attorno alla Chiesa di riferimento dell'Ospedale" - (dott.ssa A. Spedicato)</p>	
USO FERIE	"In questo quadro molte/i colleghe e colleghi sono stati costretti ad utilizzare le ferie o recuperare le ore in eccesso, oppure si sono dovuti organizzare incrementando i turni notturni per poter assistere i figli durante il giorno, riducendo il tempo di condivisione del nucleo familiare, in alcuni casi "autoisolandosi" in casa per evitare il contagio, affidando i bambini ai nonni per lunghi periodi senza poterli vedere, o lasciando i più piccoli ai figli maggiori in età preadolescenziale (12 anni), fonte di ulteriore preoccupazione ed anche molto rischiosa."- (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)	Art. 87 legge 27/2020 Art. 33 comma 9bis CCNL 19/12/2019
CONCILIAZIONE TEMPI VITA – LAVORO	"Se non si identificano delle strategie efficaci di conciliazione casa – lavoro per gli operatori della Sanità si rischia che alcuni di questi rinuncino al lavoro o utilizzino modalità estreme (aspettativa non retribuita...), e che queste scelte rischino di mettere in difficoltà le strutture in cui si opera (in quante il personale potrebbe doversi assentare anche per lunghi periodi) e comunque ancora una volta di penalizzare le donne." (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)	Art. 6bis Organismo paritetico CCNL 19/12/2019. Art. 80bis Welfare integrativo CCNL 19/12/2020

<p>SMART-WORKING</p>	<p>“Nuove forme di lavoro, <i>come lo smart working, il lavoro agile e il telelavoro</i> dovranno essere prese in considerazione laddove possibile e nel rispetto delle esigenze del personale e della tutela della salute del cittadino.” (dott.ssa M. Monteduro)</p> <p>“Il <i>lavoro agile</i>, non solo ha permesso di continuare a lavorare, seppur a distanza, ma soprattutto ha consentito di evitare, ove possibile, ulteriori occasioni di contatti interumani e, quindi, di contagio, soprattutto durante il periodo del lockdown. Nel campo medico risulta difficile applicarlo a tutte le branche specialistiche, in particolar modo per l’importanza del contatto medico-paziente. Si potrebbe pensare, laddove possibile, <i>di usufruirne una/due volte a settimana</i>, tenendo conto del bisogno di ognuno di noi di vivere il lavoro al di fuori delle mura di casa e discernere luogo lavorativo e luogo familiare.” (dott.ssa M. Giugliano)</p> <p>“Le donne <i>dopo poche settimane dal concepimento potrebbero essere adibite ad attività alternative</i> (chiusura cartelle, compilazione registri, telefonate alle famiglie, stesura di protocolli, etc). Tutto questo agevolerebbe gli altri colleghi, togliendo carico di lavoro, e permetterebbe alla donna in gravidanza di non rimanere avulsa per mesi dall’attività della propria UO.” (dott.ssa M. Gaffuri)</p>	<p>Art. 87 legge 27/2020</p>
<p>VERSATILITÀ AL FEMMINILE: FLESSIBILITÀ</p>	<p>“La versatilità femminile che nasce dalla necessità quotidiana di reinventarsi in un ogni ruolo (famiglia, lavoro, etc..) ha consentito di affrontare ogni genere di ostacolo con la giusta consapevolezza. Ma le difficoltà del confronto tra interpretazione delle regole e la necessità di applicarle al quotidiano e lo scontro che ne è derivato con istituzioni, colleghi, pazienti ci ha destabilizzate.” (dott.ssa S. Porreca)</p> <p>“Davanti alle criticità nella fase emergenziale (mancanza di comunicazioni dai vertici alle basi, comunicazione unidirezionale top down senza apertura ai feedback), è cresciuto spontaneamente, tra i medici coinvolti, <i>un dialogo tra pari, fatto di uno scambio di informazioni continuo e di aiuto reciproco</i>. Probabilmente è stata complice l’alta componente femminile della classe medica, da sempre predisposta al dialogo. Per cui abbiamo assistito ad una:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>ampia diffusione di comunicazioni e discussioni tra pari con rinforzo del team building</i> - <i>spontaneo taskshifting</i>. <p><i>All’interno dei gruppi di lavoro, mansioni, ruoli e tempi di lavoro si sono riorganizzati in modo da rispecchiare le necessità familiari o le inclinazioni personali dei colleghi (sempre tra pari)</i>. Questa flessibilità ha permesso di ridurre il grado di stress a cui si è stati sottoposti nelle prime settimane della pandemia. In futuro le diverse criticità potrebbero essere <i>affrontate favorendo, tramite l’esposizione ad esperienze positive, il team building e affermando il ruolo centrale che hanno le mediche ed i medici nel loro lavoro in sanità</i>.” (dott.ssa A. Spedicato)</p> <p>“Parola d’ordine è FLESSIBILITÀ, con rimodulazione dell’orario di lavoro, non solo per famiglie con figli ma anche per lavoratori con genitori anziani.” (dott.ssa M. Giugliano)</p>	

	<p><i>“Ad esempio un atteggiamento di flessibilità riguardo l’orario di lavoro e la messa in campo tutte le soluzioni di conciliazione, anche quelle mai sperimentate (si potrebbe immaginare, a livello di UOC, di compilare i turni tenendo in considerazione quando il lavoratore vuole / può essere in servizio.)” (dott.ssa A. Spedicato)</i></p>	
<p>RICONSIDERARE LA FLESSIBILITÀ</p>	<p><i>“Le esigenze delle famiglie sono molto differenziate, quindi bisogna proporre un pacchetto di misure flessibili e diversamente combinabili, di cui i lavoratori con bambini possano usufruire in maniera anche modificabile nel tempo. Abbiamo sempre pensato che la flessibilità non sia applicabile in campo sanitario e abbiamo così permesso alle nostre direzioni di disattendere (tra le altre) la legge 124/2015, ma la triste occasione della pandemia sta dimostrando che il lavoro da casa nelle sue varie forme (smart working, telelavoro, telemedicina, refertazione a distanza...) è applicabile in ambiti diversi, anche in quelli più insospettabili. La modalità flessibile è un diritto ed è un diritto della lavoratrice/del lavoratore contrattare la fattibilità della flessibilità con il datore di lavoro; l’eventuale rifiuto deve essere motivato, ancor più in presenza di figli al di sotto dei 14 anni o in caso di necessità di cura di familiari. In questa fase l’attivazione/il proseguimento del lavoro agile dovrebbe essere riconosciuta come strategia con una valenza sociale, ambientale e soprattutto (dal nostro punto di vista) sanitaria, in quanto permette la gestione di una situazione socialmente difficile, ma anche di ridurre i contatti potenzialmente a rischio, tra luoghi di lavoro e mezzi per spostarsi. L’utilizzo delle varie forme di lavoro a distanza deve tenere conto della situazione familiare nel suo complesso, includendo nella valutazione l’attività dell’altro genitore, la presenza di figli entro i 14 anni o di familiari bisognosi di assistenza e la monogenitorialità. La rigidità dell’organizzazione nei tempi e nei modi è stata una “gabbia” assolutamente strumentale ad un mondo lavorativo improntato ad una “visione” maschile ed un costante ostacolo alla conciliazione. Dovremo immaginare una maggiore articolazione dell’organizzazione dei tempi e dei modi del lavoro ampliando la fascia di possibili fruitori, nel rispetto della parità di accesso alla carriera. Questo dovrà essere al centro della futura organizzazione del lavoro e tema da affrontare nelle sedi della contrattazione a livello sia nazionale che decentrato. Dovremo essere capaci di garantire che quelle che sono delle opportunità di conciliazione vita-lavoro non si traducano, come spesso accade, in penalizzazioni per le donne che ne sono le principali fruitrici. Non sono poche le testimonianze di colleghe per le quali il telelavoro ha comportato addirittura un incremento dell’impegno, con il confine tra lavoro e vita privata che tende a scomparire. Anche in questo caso dovremo essere molto attente a fare in maniera che questo strumento abbia delle norme precise in termini di orario e tutele, che possa godere di flessibilità (pensiamo alla possibilità di combinare il lavoro a distanza con quello sul luogo di lavoro utilizzandolo solo per alcuni giorni della settimana) e che non costituisca una ulteriore scusa per escludere le donne dai processi decisionali e dalla accessibilità alla progressione di carriera.” (Gruppo Regionale Donne Anaa Piemonte)</i></p>	<p>Articolo 14, legge 7 agosto 2015, n. 124 - attuazione telelavoro;</p> <p>Circolare Funzione pubblica n. 1/2020 richiama direttiva funzione pubblica n. 3/2017 (linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti) - collaborazione dei CUG</p>
<p>SICUREZZA OPERATORI E PAZIENTI.</p>	<p><i>“Nei giorni precedenti allo tsunami ci incontravamo con i colleghi per un briefing....negli ambulatori il sovraffollamento dei pazienti continuava come sempre....senza alcuna protezione per il personale sanitario ed i pazienti stessi. Ci fu imposto di non indossare le mascherine...giravamo a mani nude...un bel giorno arrivarono le mascherine...erano dei rettangoli di carta con due fori per le orecchie....ed i percorsi? Avevamo ancora percorsi misti...alcune di noi hanno lasciato le famiglie, sono andate a vivere da sole, io sono una di queste...una settimana fa ho visto l’ultimo paziente ricoverato in rianimazione..stava malissimo. Era nato il mio stesso giorno, mese, anno”. (d.ssa M. Cianfrani).</i></p>	

	<p><i>“Il 9 marzo scorso, è giunta al nostro reparto la prima richiesta di riscontro diagnostico su salma covid positiva ...Il 14 marzo perveniva una seconda richiesta di riscontro diagnostico che ha eseguito il Direttore, dal momento che noi definiti dall’amministrazione ‘codardi’ ci eravamo rifiutati in assenza di misure di protezione a fare autopsie di pazienti COVID....Il 16 marzo perveniva la terza richiesta di autopsia su pz COVID positivo ed ero io di turno.....reale imbarazzo tra un direttore che mi diceva che lui l’aveva fatta senza problemi e i miei colleghi che mi ‘minacciavano’ di isolamento qualora l’avessi fatta perché avrei creato ‘il precedente’..... in quanto referente della qualità del reparto ho chiesto alla RSPP e alla Direzione che mi certificassero con lettera protocollata che la nostra sala aveva le caratteristiche richieste (BSL3)...arrivò la lettera protocollata con la certificazione....Sebbene sia stata l’autopsia più breve mai fatta, mi è parsa la più lunga..... il terrore di essere infetta mi ha perseguitato per giorni: i colleghi mi evitavano, io stessa che cercavo di stare il più possibile distante da tutti, in attesa di un tampone che non mi è mai stato fatto... non ho più abbracciato né mia madre né le mie figlie o mio marito... perché sapevo che non avevo lavorato in sicurezza....ho notato che mancava un pannello di controllo per vedere la pressione negativa all’ interno della sala tramite il sindacato, abbiamo scritto una lettera alla direzione...ora stanno procedendo a redigere un documento che regoli la messa in sicurezza di tali sale.” (dott.ssa T. Salviato)</i></p> <p><i>“Parlare di promozione della sicurezza dei pazienti non può prescindere dalla tutela della sicurezza e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Un equilibrio tra le parti è necessario per istaurare una idonea relazione di cura e ottenere un outcome positivo per i malati. Esempio recentissimo a riguardo è quanto che è accaduto con la diffusione dell’infezione da Covid 19: la mancata tutela della sicurezza delle operatrici/i, per la difficoltà di reperire idonei DPI, ha determinato una strage non solo di mediche/i ed infermiere ma anche di tantissimi cittadini. Nei grandi centri ospedalieri si sono istituiti i centri Covid, ospedali negli ospedali, altra fonte di maggior potenziale rischio di infezione per la promiscuità di accessi ai pronto soccorso nonostante le direttive indicate ai cittadini per la differenziazione dei percorsi. Sarebbe auspicabile creare dei centri ospedalieri dedicati unicamente a questa emergenza con personale adeguatamente formato. In tal modo si potrebbe, grazie a percorsi ben differenziati (per i malati e il personale sanitario) e con tempistica e distanziamento adeguati, continuare a fornire assistenza ai pazienti bisognosi di cure non differibili, come nel caso dei pazienti oncologici. Pensare all’Ospedale anche come luogo di incontro con i cittadini, dove la giusta comunicazione tra le parti sarà alla base di una nuova alleanza terapeutica.” (dott.ssa M. Monteduro)</i></p>	
<p>BURN OUT ED ALTRE CRITICITA’: IL CAMBIO DI MENTALITA’- LA FASE DI RIPRESA</p>	<p><i>“Io non ho paura, ma sono indignata verso un sistema che non ha in nessun conto l’essere umano e che anche in questa emergenza ha cercato in modo camaleontico di uscirne traendo il maggior profitto e la maggiore mediaticità Pensare infatti, come è avvenuto nella mia Azienda, di poter ricoverare bambini sospetti COVID con bambini con altre patologie, in assenza di tamponi o di risposta negativa, si traduce in una mancanza di visione organizzativa. La mia personale esperienza mi ha portato quotidianamente a dover contenere da un lato le ansie dei miei colleghi, e dall’altro a dover, nel ruolo apicale rivestito, a mediare con “burocrati”. Da qui la consapevolezza della mancanza di una GUIDA organizzativa, di percorsi assistenziali in sicurezza, atti ad affrontare questa emergenza. Questa esperienza ha messo in luce la quasi totale assenza</i></p>	

del territorio come supporto e barriera nei confronti delle Aziende ospedaliere, territorio che a mio avviso va rafforzato e riorganizzato. È ora che le istituzioni comprendano di dover investire in Sanità”(dott.ssa Naclerio)

“Nella fase di ripresa, stiamo assistendo a nuove difficoltà. Innanzitutto il burn out / depressione del personale sanitario, più severo nel personale di sesso femminile (come evidenziato da un recentissimo lavoro pubblicato su “frontiers in Psychiatry”) o anche semplicemente la stanchezza del personale sanitario che ha vissuto attivamente la fase della epidemia; disillusione e disistima nei confronti della scala gerarchica; perdita del senso di appartenenza al contesto lavorativo. Vi è poi la preoccupazione per la richiesta, da parte delle direzioni generali, di riprendere l’attività ordinaria come e più di prima, anche senza concedere tregua a chi questa tregua, nonostante la sospensione delle attività, non l’ha mai avuta. Ulteriormente, i datori di lavoro non tengono conto delle preoccupazioni che il personale sanitario ha verso i propri familiari fragili, che siano figli o genitori anziani, per i quali non è stato pensato alcun piano di sostegno da parte del governo a breve e medio termine. A fronte di quanto sopra le aziende dovrebbero fare una ricognizione dello stato di benessere dei propri dipendenti e delle loro necessità, iniziando così un dialogo tra i vertici e la base. Da questo dialogo devono emergere le necessità di chi lavora e la disponibilità di chi organizza a farsene carico. Questo primo passaggio sarebbe già fondamentale per far emergere il lavoratore dalla sensazione di solitudine che lo ha attanagliato durante la fase acuta della pandemia (e non solo). Ma il vero cambio di mentalità può arrivare solo se, ridisegnando gli organici, si inizi a considerare il Full Time Equivalent dei lavoratori che per le donne non può essere conteggiato in alcun modo come pari a 1, anche solo per l’allontanamento dal lavoro nel momento dell’astensione obbligatoria di maternità e nei periodi dedicati all’accudimento parentale.” (dott.ssa A. Spedicato)

“Infine resterà nei nostri cuori il dolore, di vedere i nostri amici e colleghi ammalarsi, soffrire, chiederci aiuto; molti sono guariti altri no. Ed è a loro che mi sento di dedicare queste parole, la nostra forza, il Nostro coraggio, ora la nostra nuova rinascita, che possa essere di consolazione per tutti loro....l’insegnamento che dovrebbero trarre tutti, in primis le Istituzioni, da questa storia: fare ammenda degli errori fatti, chiedere scusa e dare il giusto riconoscimento a chi se l’è meritato la promozione che ci aspettiamo da tempo, il “farci tornare a casa” con turni meno massacranti, assumendo medici, facendo una corretta programmazione delle borse di specialità per permettere il turn over, per farci andare in ferie le meritate ferie che ci hanno in taluni contesti negato, essendo onesti con i nostri giovani colleghi sfruttati ed ai quali sono stati solo offerti Co.Co.Co. e futuro incerto. Credo che il sindacato nella sua espressione femminile ora, in questo momento, debba battersi con più forza. Chiediamo a gran voce e pretendiamo che ci venga riconosciuto ciò che ci siamo meritate sul campo....Vogliamo Mediche gratificate con i giusti riconoscimenti e serene, perché possiamo continuare, anche al di fuori del lavoro, con il mestiere di donna che più ci appartiene”. (dott.ssa S. Porreca)

** Cfr "Proposta per un manifesto per la scuola dopo il Covid"*

INIZIATIVE DE IURE CONDENDO	TEMATICHE
RAPPORTO COLAO – giugno 2020	TEMI
<u>STEREOTIPI DI GENERE</u>	Sviluppare e realizzare un programma di azioni diversificate sul piano culturale contro gli stereotipi di genere che agiscono sulla eliminazione degli ostacoli alla piena e libera espressione femminile. Il programma spazia dall'avvicinamento fin da bambine alle materie STEM e all'educazione finanziaria, all'attenzione al linguaggio e alla rappresentazione dei generi nei libri di testo, nei media e nella pubblicità, fino alla presenza di statistiche ufficiali annuali su stereotipi e discriminazioni
<u>SOSTEGNO E SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE</u>	<p>1) Sostenere e dare impulso all'occupazione femminile adottando un sistema di misure volto ad aumentare l'ingresso di nuove occupate, soprattutto nel settore dei servizi di cura e sanitari, a limitare le uscite delle donne dal mercato del lavoro per motivi familiari, agendo sui congedi parentali e di paternità e incoraggiando la condivisione del carico di lavoro non retribuito.</p> <p>2) Promuovere l'empowerment delle donne al lavoro, nelle istituzioni e nella società attraverso incentivi, norme che prevedano quote di genere, programmi, linee guida per riequilibrare la presenza femminile negli organi apicali e consultivi, massimizzare l'inclusione delle competenze e delle prospettive delle donne, e ridurre il divario retributivo di genere</p>
<u>VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE</u>	Adottare la valutazione dell'impatto di genere quale metodologia di progettazione e analisi di ogni iniziativa legislativa, regolamentare e politica. Incoraggiare l'adozione delle linee guida della VIG anche nello sviluppo di ogni policy aziendale da parte delle imprese
<u>CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'</u>	<p>1) Lanciare un piano nazionale per lo sviluppo di nidi pubblici e privati (0-3 anni) per la maggioranza dei bambini, per migliorare la conciliazione dei tempi di vita, sostenere il desiderio di maternità e paternità e diminuire le disuguaglianze tra bambini.</p> <p>2) Razionalizzare il sistema dei trasferimenti monetari alle famiglie in direzione di misure che accompagnino la crescita dei bambini fino alla maggiore età, attraverso l'introduzione di un assegno unico che assorba le detrazioni fiscali per i figli a carico, l'assegno al nucleo familiare, il bonus bebè, l'assegno al terzo figlio.</p> <p>3) Introdurre tra i servizi di welfare erogabili a livello territoriale dalla Pubblica Amministrazione, dalle organizzazioni datoriali e dagli Ordini Professionali, la competenza del <i>Work-Life Balance</i> che mira a promuovere la compatibilità del lavoro con la vita personale e familiare.</p> <p>4) Agevolare l'ampliamento degli strumenti di welfare aziendale orientati a fornire supporto alla genitorialità, attraverso la detassazione delle relative spese e delle somme erogate dalle aziende.</p>
<u>INTERVENTI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</u>	<p>1) Introdurre un contributo di libertà e incentivi all'assunzione per le donne italiane e immigrate che intraprendono percorsi di uscita dalla violenza.</p> <p>2) Incentivare la collaborazione interistituzionale e con i centri anti-violenza. Raddoppiare le case rifugio e rafforzare i centri anti-violenza pubblici e privati al fine di attuare efficaci misure per affiancare il processo di uscita dalla violenza delle donne italiane e immigrate, come indicato dalla "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica"</p>

<p>PROGETTIAMO IL RILANCIO Presidenza Consiglio Ministri- giugno 2020</p>	<p>TEMI</p>
<p><u>UN TESSUTO ECONOMICO PIÙ</u> <u>COMPETITIVO E RESILIENTE (IMPRESE E</u> <u>LAVORO</u></p>	<p>QUALITÀ DEL LAVORO Rimodulazione dell’orario di lavoro e smart working. Contratti di espansione e staffetta generazionale. Inserimento lavorativo dei giovani. Contrasto al part-time involontario. Modulare i contratti di lavoro eliminando le fattispecie più precarie. Incentivare la partecipazione e la cogestione dei lavoratori in azienda. Grande piano di salute e sicurezza sul lavoro che permetta regole certe per affrontare il rischio Covid. Rafforzare il ruolo dell’Inail nella consulenza alle imprese. Promozione di sistemi premiali di prevenzione. Osservatorio sul mercato del lavoro. Promozione della responsabilità sociale d’impresa anche tramite sistemi premiali incentrati su indicatori europei</p>
<p><u>UN’ITALIA PIÙ EQUA E INCLUSIVA</u></p>	<p>LA SALUTE Rafforzamento delle reti sanitarie del territorio e della prossimità delle strutture del Servizio Sanitario Nazionale ai cittadini. Rafforzamento dei servizi di prevenzione. Rinnovata integrazione tra politiche sanitarie e politiche sociali. Valorizzazione delle politiche per il personale sanitario. Potenziamento della Sanità Militare (presidi ospedalieri e rete interforze di laboratori di analisi chimico-cliniche, in sinergia con il Servizio Sanitario Nazionale)</p> <p>SOSTEGNO A NATALITÀ, GENITORIALITÀ E FAMIGLIA Istituzione dell’assegno universale. Riordino delle misure di sostegno all’educazione dei figli e delle figlie. Disciplina dei congedi parentali e di paternità</p> <p>GARANZIA BAMBINI Contrasto alla povertà educativa minorile. Potenziamento dei servizi per l’infanzia</p> <p>GIOVANI Potenziamento del servizio civile universale. Piattaforma “orientamento giovani”. Progetto “Fermenti” (finanziamenti per i giovani)</p> <p>INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: Codice delle persone con disabilità (potenziamento e semplificazione degli strumenti per i progetti di vita indipendente; percorsi di accompagnamento di uscita dal nucleo familiare di origine; deistituzionalizzazione delle persone con disabilità e non autosufficienti; definizione di un quadro normativo di riferimento e di tutela per i Care giver). Aumento delle pensioni di invalidità</p> <p>EMPOWERMENT FEMMINILE Incentivare la formazione tecnologica delle donne e l’accesso delle donne alle discipline STEM. Incentivare l’occupazione e l’imprenditoria femminile Trasparenza su inquadramenti contrattuali e retribuzioni. Revisione degli indici di produttività in chiave gender oriented. Promozione di strumenti di armonizzazione e condivisione della vita familiare e lavorativa. Rafforzamento della protezione economica per le donne vittime di violenza</p> <p>PIANO SUD 2030 E COESIONE TERRITORIALE Fiscalità di vantaggio per il Sud. Rafforzamento della strategia nazionale delle aree interne ~ Incentivo al lavoro femminile al Sud</p>

FAMILY ACT – Ddl “Recante misure per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”	TEMI
<u>OGGETTO PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI</u>	<p>OGGETTO: misure per sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa delle bambine, dei bambini e dei giovani, nonché per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile. CRITERI E PRINCIPI DIRETTIVI: A) assicurare l’applicazione universale di benefici economici ai nuclei familiari con figlie e figli, secondo criteri di progressività; B) promuovere la parità di genere all’interno dei nuclei familiari, favorendo l’occupazione femminile, anche attraverso la predisposizione di modelli di lavoro agile o flessibile volti ad armonizzare i tempi familiari di lavoro e incentivare il lavoro del secondo percettore di reddito; C) affermare il valore sociale di attività educative e di apprendimento, anche non formale, dei figli, attraverso il riconoscimento di agevolazioni fiscali, esenzioni, deduzioni dall’imponibile o detrazioni dall’imposta sul reddito delle spese sostenute dalle famiglie, ovvero attraverso la messa a disposizione di un credito o di una somma di denaro vincolata allo scopo; D) prevedere l’introduzione di misure organizzative, di comunicazione e semplificazione che favoriscano l’accesso delle famiglie ai servizi offerti e la individuazione dei medesimi</p>
<u>ISTITUZIONE ASSEGNO UNIVERSALE</u>	<p>Entro il 30 novembre 2020, adozione di un decreto legislativo istitutivo dell’assegno universale recante il riordino delle misure di sostegno economico per le figlie e i figli a carico. Oltre ai principi generali, si aggiungono i seguenti criteri: a) l’assegno universale costituisce un beneficio economico attribuito a tutti i nuclei familiari con figlie e figli a carico; b) ha un importo minimo per tutti i nuclei familiari con uno o più figlie o figli, cui viene aggiunta una quota ulteriore e variabile determinata per scaglioni dell’ISEE; c) viene attribuito mensilmente mediante la corresponsione diretta di una somma di denaro ovvero mediante il riconoscimento di un credito da utilizzare in compensazione dei debiti di imposta; d) è attribuito per ciascun figlia o figlio, fino ai diciotto anni di età, o incrementato in caso di disabilità del figlio; e) in caso di figlia o figlio successivo al secondo, l’importo è maggiorato del venti per cento; f) è riconosciuto a decorrere dal settimo mese di gravidanza; g) non concorre a formare il reddito complessivo; h) non rileva per il calcolo del reddito ai fini del riconoscimento delle prestazioni sociali a sostegno del reddito; i) l’importo dell’assegno tiene conto dell’età dei figli a carico; l) è riconosciuta una integrazione compensativa dell’importo dell’assegno diretta ad assicurare che lo stesso non risulti in ogni caso inferiore a al trattamento complessivo in quello in godimento al nucleo familiare prima dell’entrata in vigore del decreto legislativo.</p>
<u>MISURE DI SOSTEGNO ALL'EDUCAZIONE DEI FIGLI E DELLE FIGLIE</u>	<p>Entro undici mesi dall’entrata in vigore della legge delega adozione di un decreto legislativo, per la istituzione e il riordino delle misure di sostegno all’educazione delle figlie e dei figli. Tutte le misure sono corrisposte mediante agevolazioni fiscali ovvero la corresponsione di una somma di denaro allo scopo vincolata. I principi seguiti, oltre a quelli generali sono i seguenti: a) razionalizzare i benefici fiscali per le figlie e i figli a carico introducendo anche nuove misure agevolative inerenti le spese per la crescita, il mantenimento e l’educazione, anche non formale, delle figlie e dei figli; b) garantire, su tutto il territorio nazionale, l’istituzione e il sostegno dei servizi socio educativi per l’infanzia, al fine di assicurare pari opportunità di crescita delle bambine e dei bambini e parità di condizioni di accesso; c) sostenere le famiglie con interventi di sostegno con contributi che possono coprire anche l’intero ammontare delle rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, asili nido familiari, micronidi, sezioni primavera e scuole dell’infanzia, nonché per l’introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore delle bambine e dei bambini al di sotto dei sei anni; d) sostenere le famiglie per le spese sostenute in favore dei minori, affetti da</p>

	<p>patologie fisiche e non vi compresa la diagnosi di disturbo all'apprendimento fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado; e) sostenere le famiglie per le spese sostenute per gite scolastiche, iscrizione annuale e abbonamento ad associazioni sportive, palestre, piscine ed altre strutture ed impianti sportivi destinati alla pratica sportiva, corsi di lingua e di arte e musica; f) sostenere le famiglie per l'acquisto di biglietti per rappresentazioni teatrali e cinematografiche e altri spettacoli dal vivo, libri, ingresso a musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali; g) sostenere le famiglie per le spese sostenute per l'acquisto di libri scolastici, richiesti dal percorso scolastico frequentato, e di supporti informatici per ciascuna figlia o figlio a carico che frequenta la scuola secondaria di primo o di secondo grado e che non gode di altre forme di sostegno per l'acquisto di testi scolastici; h) prevedere agevolazioni per forme di welfare aggiuntivo legate alla contrattazione di secondo livello.</p>
<p><u>DISCIPLINA CONGEDI PARENTALI E DI PATERNITA'</u></p>	<p>Entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge delega, adozione di un decreto legislativo di potenziamento, riordino e di armonizzazione della disciplina inerente i congedi parentali. Oltre ai principi generali, si aggiungono i seguenti criteri: a) introdurre modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e, nell'ambito della relativa competenza, con le forme stabilite dalla contrattazione collettiva applicata al settore, sottoscritta dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale; b) prevedere, previo preavviso al datore di lavoro, il diritto dei genitori lavoratori di usufruire di un permesso retribuito, della durata di almeno 5 ore nell'arco dell'anno, per recarsi al colloquio con i professori e partecipare in maniera attiva al percorso di crescita delle proprie figlie e figli; c) stabilire un periodo minimo non inferiore ai due mesi di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio. Con riferimento alla disciplina del congedo di paternità, oltre ai principi generali, si aggiungono i seguenti criteri: a) prevedere un periodo di congedo obbligatorio non inferiore a 10 giorni lavorativi per il padre lavoratore nei primi mesi di nascita della figlia o del figlio; b) prevedere che il diritto al congedo sia concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del genitore lavoratore; c) prevedere che il diritto al congedo di paternità non sia subordinato ad una determinata anzianità lavorativa e di servizio; d) prevedere un ragionevole periodo di preavviso, che il lavoratore deve dare al datore di lavoro al fine di esercitare il diritto al congedo di paternità, sulla base dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale; e) prevedere che il diritto al congedo di paternità sia garantito a parità di condizioni anche nella pubblica amministrazione con eguali misure rispetto a quelle garantite nel settore privato; f) prevedere misure specifiche che, tenendo conto della specificità delle singole professioni, favoriscano un'estensione della disciplina sui congedi parentali anche ai lavoratori autonomi.</p>
<p><u>INCENTIVO LAVORO DELLE MADRI E ARMONIZZAZIONE DEI TEMPI</u></p>	<p>Entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, adozione di un decreto legislativo di riordino e di rafforzamento delle misure volte ad incentivare il lavoro femminile. Oltre ai principi generali, si aggiungono i seguenti criteri: a) prevedere un'indennità integrativa della retribuzione per le madri lavoratrici erogata dall'INPS, per il periodo in cui rientrano al lavoro dopo il congedo obbligatorio; b) prevedere una percentuale di detraibilità ovvero la deducibilità delle spese per addetti ai servizi domestici e all'assistenza di familiari assunti con contratto di lavoro subordinato, tenendo conto dell'applicazione di indici della situazione economica equivalente delle famiglie; c) prevedere una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di astensione nel caso di malattia della figlia o del figlio; d) prevedere forme incentivanti per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali, sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale che, nell'ambito di promozione dell'armonizzazione tra vita privata e lavoro, stabiliscono modalità di lavoro flessibile e con facoltà dei lavoratori di richiedere, secondo le previsioni dei medesimi contratti, il ripristino degli originari accordi contrattuali; e) prevedere che ai genitori di figli con età inferiore a 14 anni sia riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle</p>

	<p>prestazioni lavorative in modalità agile secondo le modalità previste dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale; f) prevedere una quota di riserva, della dotazione del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, per l'avvio delle nuove imprese start up femminili e l'accompagnamento per i primi due anni.</p>
<p><u>INCENTIVAZIONE AUTONOMIA E PROTAGONISMO GIOVANILE</u></p>	<p>Entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge, adozione di un decreto legislativo di riordino e di rafforzamento delle misure al sostegno alle famiglie per la formazione delle figlie e dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria. Oltre ai principi generali, si aggiungono i seguenti criteri: a) sostenere le famiglie, mediante detrazioni fiscali delle spese documentabili sostenute per l'acquisto di libri universitari per ciascun figlio o figlia maggiorenne a carico, iscritto ad un corso universitario, che non goda di altre forme di sostegno per l'acquisto di testi universitari; b) sostenere le famiglie, mediante detrazioni fiscali delle spese documentabili relative al contratto di affitto di abitazioni per le figlie e i figli maggiorenni iscritti ad un corso universitario; c) sostenere le giovani coppie, composte da soggetti ambedue di età non superiore a 35 anni al momento della presentazione della domanda, mediante agevolazioni fiscali, per l'affitto della prima casa.</p>