

COMUNICATO SINDACALE

L'ultimo rapporto Censis sull'occupazione femminile, pubblicato a novembre 2019, descrive la situazione dell'impiego femminile in Italia con numeri preoccupanti e toni drammatici.

Il giorno dell'8 Marzo ci deve far parlare di lavoro femminile ponendo l'avvento sul tema della **conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro** e alla possibilità concreta per una donna di trovare e mantenere un'occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli.

In realtà, la necessità di mantenere il posto di lavoro e conciliare lavoro e famiglia riguarda non solo le donne, ma tutti coloro che devono accudire un proprio familiare bisognoso di particolari cure: genitori anziani e, in generale, familiari disabili. In realtà, nella maggior parte dei casi, queste stesse incombenze ricadono ancora una volta sulle donne.

In questa giornata particolare vogliamo ricordare a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori che **Il D. Lgs. n. 105/2022 c.d. "decreto conciliazione vita lavoro"** ha introdotto diverse novità in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e per i prestatori di assistenza, ampliando (tra l'altro) la durata del congedo parentale nonché l'ambito di applicazione della priorità di accesso allo smart-working.

Per sottolineare l'importanza delle rafforzate norme in ambito di tutela della genitorialità, il legislatore ha previsto che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti dei dipendenti oggetto del decreto in esame da parte del datore di lavoro (ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità) impedisce a quest'ultimo il conseguimento della stessa certificazione.

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 176 il decreto legislativo del 30 giugno 2022, n. 105 con cui vengono recepite in Italia le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 del 20 giugno 2019 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Viene introdotta un'importante novità con riferimento alla priorità di accesso al lavoro agile. **I datori di lavoro che implementano la modalità lavorativa di smart-working in azienda sono obbligati a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave.**

La stessa priorità deve essere riconosciuta alle richieste dei lavoratori che sono caregiver familiare secondo la nozione dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017 o dei lavoratori con grave disabilità accertata.

Le novità introdotte dal decreto conciliazione vita lavoro, costituiscono senz'altro l'ennesima testimonianza della sempre maggiore attenzione del legislatore sui temi della work-life balance e della parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Come **Cisal Comunicazione** siamo pronti a dare assistenza a tutte le colleghe e ai colleghi che, rientranti nelle categorie sopra indicate, si trovano oggi a essere discriminati da alcune aziende che vedono al posto di comando **imprenditori pronti a strumentalizzare inutili iniziative di facciata create solo per farsi pubblicità ma che poi di fatto non attuano nulla di concreto, anzi mettono in atto azioni che sono esattamente contrarie a quanto previsto dalla legge.**

Diffidate da chi crea Comitati di Facciata per avere risalto sulla stampa (a pagamento?) allo scopo di accrescere il valore nominale delle azioni societarie solo a scopo di lucro e coinvolgendo illustri e inconsapevoli nomi della politica e della Società per avvalorare i propri obiettivi personali.

Buona Festa delle Donne e della Conciliazione Vita e Lavoro

Iulia Antonaci