



Comitato Paritetico
Territoriale Provincia di
Napoli

**COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI**

In collaborazione con

**COMMISSIONE SICUREZZA
ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI**

MARZODONNADUEMILADODICI LE DONNE... PER LA RINASCITA DI NAPOLI



SICUREZZA AL FEMMINILE: L'EVOLUZIONE NORMATIVA

SICUREZZA AL FEMMINILE: L'EVOLUZIONE NORMATIVA



Progetto a cura del Gruppo di lavoro "Sicurezza sul lavoro e conciliazione dei tempi" della Commissione PP.OO. dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Napoli

Componenti:

dott. ing. Anna Pisacane

dott. ing. Veneranda Celardo

In copertina Tamara de Lempicka - Giovani donne, 1927

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

COORDINATRICE:
DOTT. ING. PAOLA MARONE

COMMISSIONE SICUREZZA
ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

COORDINATORE:
DOTT. ING. FRANCESCO PAOLO CAPONE

PRESENTAZIONE

La problematica della parità di genere è una delle più grosse questioni di natura sociale del nostro Paese. Questa riflessione ha rappresentato la spinta al concretizzarsi di un protocollo d'intesa tra gli Ordini Professionali della Provincia di Napoli e l'Assessorato Pari Opportunità del Comune di Napoli.

In data 22/02/2011 le Commissioni PP. OO. degli Ordini Professionali di Napoli, hanno stipulato un PROTOCOLLO D'INTESA con l'Assessorato Pari Opportunità del Comune di Napoli per la costituzione di un Tavolo di Concertazione finalizzato a rafforzare la collaborazione fra istituzioni e ordini professionali, quindi a rinnovare un impegno congiunto e interdisciplinare per lo sviluppo di politiche di genere. Nello specifico campo di attività professionale, il Tavolo di Concertazione realizza azioni tese a valorizzare e rendere visibile la professionalità femminile e a favorire il riequilibrio delle rappresentanze, nel rispetto della Delibera di Giunta Regionale n. 1368 "Atto di indirizzo in materia di parità di genere nelle nomine di competenza della Giunta Regionale" del 6 settembre 2006.

L'attività svolta nell'anno 2011, da gruppi di lavoro interdisciplinari istituiti, ha fatto emergere una concretizzazione operativa il cui esito ha dato luogo a pubblicazioni inerenti tematiche strategiche allo sviluppo ed alla realizzazione di politiche di genere.

Questo studio, voluto e sostenuto dall'Assessorato Pari Opportunità del Comune di Napoli, dagli Ordini Professionali della Provincia di Napoli e dall'INAIL Sez. Campania e dal Comitato Paritetico Territoriale di Napoli, si pone l'impegno di illustrare i passaggi più significativi dell'evoluzione normativa italiana in materia di sicurezza e tutela delle lavoratrici, evidenziando la indispensabilità di una trasformazione, anche normativa, per favorire la crescita e la presenza della donna nel mondo del lavoro con particolare riferimento al territorio campano.

Ma perché illustrare l'evoluzione normativa? L'obiettivo è quello di sottolineare la crescente sensibilità legislativa, con particolare riferimento alla individuazione dei rischi lavorativi e soprattutto alla individuazione di misure di prevenzione e protezione da tali rischi, ma anche di diffondere la conoscenza delle problematiche femminili più comuni in ambito lavorativo per permettere alla lavoratrice di conoscere i diritti di tutela, salvaguardia e supporto.

Le sinergie tra le diverse professionalità sono state indispensabili per costruire un approccio al tema trattato che ha richiesto ampie competenze viste l'ampiezza e la complessità della questione affrontata. Tale studio rappresenta il primo passo di un lavoro più ampio che analizzerà, con un approccio analitico-scientifico, i dati raccolti dall' INAIL affinché nelle aziende si possa promuovere la sicurezza di genere per cambiare e migliorare le condizioni di lavoro di donna e lavoratrice.

Dott.ssa Pina Tommasielli

Assessore Pari Opportunità
Comune di Napoli

Ing. Paola Marone

Presidente
Comitato Paritetico Territoriale
Provincia di Napoli

Ing. Luigi Vinci

Presidente Ordine degli Ingegneri
della Provincia di Napoli

Dott.ssa Adele Pomponio

Dirigente Ufficio Attività Istituzionali
Direzione Regionale INAIL Campania

PREMESSA.....	5
EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE.....	6
DONNE AL LAVORO:DIFFERENZA DI GENERE.....	7
IN CERCA DI LAVORO: TUTELA PRIMA DELL'ASSUNZIONE.....	8-9
IN ARRIVO LA CICOGLIA: TUTELA DURANTE LA GESTAZIONE.....	10-11
QUANDO NASCE UN BAMBINO: TUTELA DELLA MAMMA.....	12
DONNE NEL MODO DEL LAVORO: CRESCITA IN CAMPANIA.....	13-14

PREMESSA

Nel 2003 l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, in considerazione di determinanti cambiamenti avvenuti, fra cui l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, riteneva prioritario procedere con uno studio volto ad esaminare la problematica delle differenze tra uomini e donne, giustappunto, nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro.

Ciò rappresentava elemento essenziale degli obiettivi primari della strategia della Comunità Europea in tema di sicurezza e salute sul lavoro per il quadriennio 2002-2006.

In Italia la normativa nazionale in tema di sicurezza sul lavoro prevede "l'ottica di genere"; infatti il D.lgs 81/2008 e s.m.i. agli articoli 1, 28 e 40, cita l'ottica di genere:

- all'art. 1 (finalità) tiene conto di principi sociali già stabiliti nelle normative comunitarie, dalle convenzioni internazionali in materia; si riferisce all'articolo 117 della costituzione, e agli statuti delle regioni autonome ed intende garantire "l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati".

- all'art. 28 (oggetto della valutazione dei rischi) afferma che devono essere tenuti in considerazione «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato ... e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza ..., nonché quelli connessi alle differenze di genere ...»;

- all'art. 40 (rapporti del medico competente con il Servizio Sanitario Nazionale) prescrive al medico competente la trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, elaborate evidenziando le differenze di genere.

Un sondaggio svolto nel 2009 da parte dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA) ha rilevato come in Italia gli uomini siano risultati maggiormente informati sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro rispetto alle donne.

In Campania nel 2010 rispetto ad una percentuale di occupazione femminile pari al 32% (513.000 occupate su un totale di 1.584.000 unità), gli infortuni sul lavoro, come evidenziato dal Rapporto Annuale INAIL 2010, rappresentano una aliquota pari al 28,6 % sul totale, rispetto alla media nazionale del 30,9 %. Inoltre si sottolinea che la maggiore incidenza degli infortuni femminili viene riscontrata nelle gestioni in conto stato, mentre per quanto riguarda la modalità di evento gli infortuni femminili sono prevalentemente infortuni *in itinere*.

La componente femminile risulta occupata in prevalenza nel settore dei servizi con 448.000 presenze.

Risulta doveroso acquisire consapevolezza che uomini e donne non fronteggiano gli stessi rischi, pertanto, se esposti alla medesima situazione, non mostrano comportamenti e modalità similari.

Non registrando, tuttora, una omogenea esposizione agli stessi rischi lavorativi (le donne sono occupate spesso in lavori precari e poco retribuiti e questo comporta una maggiore esposizione al rischio), pare opportuno far risaltare l'attenzione dimostrata ai comportamenti che favoriscano maggiore sicurezza sul lavoro; infatti, da sempre attente alle situazioni di pericolo, le donne mostrano un approccio più propositivo alla cultura della sicurezza e agli strumenti della prevenzione.

EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE

Prima di affrontare gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza delle donne negli ambienti di lavoro è opportuno fare una breve panoramica evolutiva della normativa italiana che ha portato al diritto delle pari opportunità uomo-donna, evidenziandone i punti e i momenti più incisivi.

Tutto inizia nel 1919, anno in cui alle donne italiane viene riconosciuta la capacità giuridica (legge n. 1176): cancellazione dell'autorizzazione maritale e possibilità alle donne di esercitare tutte le professioni e buona parte degli impieghi pubblici.

Con la fine del periodo fascista e della seconda guerra mondiale viene consentito alle donne il voto legislativo e il 3 gennaio del 1945, su emanazione del consiglio dei ministri, viene sancito dal decreto legislativo Luogotenenziale 2 febbraio del 1945 n. 23, il riconoscimento del diritto di voto alle donne.

Nel 1948, con la Costituzione Italiana si segnano i riferimenti più importanti che porteranno all'evoluzione della normativa futura: gli art. 3 (*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche di condizioni personali e sociali*), art. 4 e 37 (*parità tra uomini e donne in ambito lavorativo*), art. 29 (*uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio*), art. 51 (*parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza*) sono i passi più importanti per stabilire la parità di trattamento tra uomini e donne con particolare riferimento al mondo del lavoro.

Altra data importante è l'8 marzo del 2002 quando con la modifica all'art.51 della Costituzione viene prevista l'adozione dei provvedimenti che attueranno pari opportunità tra uomini e donne.

DONNE AL LAVORO: Differenze di genere

Donne e uomini sono diversi: lavoratrici e lavoratori sono diversi.

Il D.lgs. 81/08 e il suo correttivo, normativa vigente in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, rappresenta un passaggio importante della Legislazione Italiana in quanto richiama espressamente le diversità di genere. Il Decreto inserisce nel processo generale di prevenzione la necessità di individuare e valutare i rischi lavorativi in relazione anche alle diversità di genere. Questo significa che, non solo esiste una differente possibilità di esposizione a rischi lavorativi ma, per uomini e donne la risposta alle potenziali situazioni di rischio lavorativo dipende dal genere. Nello specifico, il decreto impone "un approccio di genere" nel processo di valutazione dei rischi ossia un approccio che tenga conto delle diversità tra donna e uomo sia in termini di esposizione lavorativa che di vulnerabilità.

Qualunque intervento adottato e finalizzato alla salvaguardia del lavoratore/lavoratrice può avere ripercussioni diverse su donne e uomini: la salute e la sicurezza sul lavoro non possono essere affrontate in termini neutri ma la scelta di qualunque intervento risolutivo deve essere legata al genere, senza trascurare eventi femminili sensibili quali il periodo della gravidanza. L'obiettivo delle politiche europee e nazionali è riconducibile al riconoscimento della parità di trattamento, non solo da un punto di vista economico, partendo da una analisi che pone il suo presupposto nella diversità di genere, e capace di individuare le differenti ripercussioni che alcuni fattori, ambientali e lavorativi, hanno su uomini e donne, su lavoratori e lavoratrici.

Il beneficio che viene dalla applicazione del D.lg. 81/08 è rappresentato dall'obbligo di assumere un atteggiamento di "sensibilità alla problematica delle diversità di genere" che non è lasciato più all'attenzione di pochi favorendo, almeno in linea teorica, politiche e strategie di sostegno della donna nel mondo del lavoro, sia nelle scelte professionali che nella carriera. Lo sbocco naturale di questa innovazione consisterebbe, dal punto di vista delle imprese, nella revisione globale dell'organizzazione degli ambienti di lavoro; variazioni organizzative che prevedono dei costi ma che, a lungo termine, aumenterebbero la redditività, la competitività e l'immagine dell'azienda sul mercato.

IN CERCA DI LAVORO: Tutela prima dell'assunzione***Strumenti di ricerca del lavoro in Italia e in Campania***

In Italia sono presenti i servizi per l'impiego rivolti sia ai lavoratori che alle imprese. Hanno l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Si interessano della prima accoglienza e dell'orientamento del lavoratore, fornendo tutte le informazioni relative al mondo del lavoro, della normativa e delle opportunità di impiego, ai percorsi formativi finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo. Con il D.Lgs n. 276/2003 viene resa operativa la riforma dei Servizi per l'impiego, accostando ai tradizionali operatori pubblici del mercato (i centri per l'impiego), le nuove agenzie per il lavoro e gli altri operatori autorizzati.

Centri per l'Impiego: i Centri per l'impiego (CPI) sono gestiti dalle Province. In Campania sono presenti: 1 CPI per la Provincia di Avellino, 1 CPI per la Provincia di Benevento, 1 CPI per la Provincia di Caserta, 17 CPI per la Provincia di Napoli e 12 per la Provincia di Salerno. Alcuni CPI hanno istituito lo sportello EURES (European Employment Services) e lo sportello SILD (Servizio per l'Inserimento Lavorativo Disabili).

Altri soggetti di intermediazione: in Europa, il sistema dei servizi per l'impiego si è sviluppato, pur con specificità nazionali, attraverso modelli misto pubblico - privato. Per sostenere lo sviluppo del sistema pubblico-privato il Ministero del Lavoro ha attivato una azione di sistema, utilizzando finanziamenti comunitari (FSE) per definire un sistema di monitoraggio e valutazione dell'azione dei diversi soggetti pubblici e privati e delle interazioni tra essi esistenti, e sviluppare un programma per la sperimentazione di iniziative e al sostegno complessivo del sistema.

Le Agenzie interinali sono società specializzate nella fornitura di lavoro temporaneo, sono soggetti privati che operano nel mercato del lavoro con la funzione di migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di coloro che sono in cerca della prima occupazione, con particolare attenzione alle fasce deboli. Per esercitare queste Agenzie devono essere autorizzate dallo Stato ed essere iscritte in un apposito Albo informatico delle agenzie per il lavoro (registro elettronico), istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale Albo è affidato alla Direzione generale per il mercato del lavoro. E' costituito da cinque sezioni, ciascuna corrispondente alla tipologia di servizio offerto:

- somministrazione di lavoro di tipo «generalista», abilitate a tutte le attività riportate all'articolo 20 del decreto 276/03;
- somministrazione di lavoro «specialista», idonee a svolgere una delle attività specifiche dell'articolo 20 (indicate nel comma 3 dalle lettere a ad h);
- intermediazione;
- ricerca e selezione del personale;
- supporto alla ricollocazione professionale.

Il contratto tra agenzia e lavoratore può durare da un minimo di due giorni ad un massimo di sei mesi, prorogabili fino a quattro volte (dunque un massimo di due anni). Al momento dell'assunzione il lavoratore diventa dipendente dell'agenzia di lavoro anche se lavorerà presso un'altra azienda. Sarà l'azienda a pagare all'agenzia l'ammontare del costo del lavoro, più il servizio di fornitura della manodopera. L'iscrizione ad una di queste agenzie è gratuita. I documenti da presentare sono il curriculum vitae, il codice fiscale, la carta d'identità e il permesso di soggiorno per gli stranieri.

Altri mezzi di ricerca sono rappresentati dalle iniziative degli Istituti Universitari quali un'esperienza di stage presso un ente/azienda, istituzioni di Banche Dati che consentono la pubblicazione dei CV dei laureati e la consultazione da parte delle Aziende, organizzazioni di seminari di orientamento al lavoro, presentazioni aziendali e Career Day.

Altre iniziative sono quelle promosse dagli Ordini Professionali con l'istituzione di Commissioni specifiche finalizzate al confronto con altri colleghi per migliorare la propria professionalità e visibilità, all'organizzazione di eventi, incontri e riunioni per incentivare le esperienze e le conoscenze reciproche e per il continuo aggiornamento della professionalità.

Quali diritti.

La disciplina delle agenzie di lavoro interinali è regolamentata nella prima parte della legge 196/97 (il cosiddetto 'Pacchetto Treu') che parla proprio del lavoro temporaneo, stabilendo diritti e doveri dell'impresa fornitrice (l'agenzia interinale), dell'impresa utilizzatrice (l'azienda che utilizzerà la risorsa) e del lavoratore.

Il D.Lgs n. 276/2003 rende operativa la riforma dei Servizi per l'impiego, accostando ai tradizionali operatori pubblici del mercato (i centri per l'impiego), le nuove agenzie per il lavoro e gli altri operatori autorizzati.

IN ARRIVO LA CICOGNA: Tutela durante la gestazione***Strumenti utili di tutela***

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri opera durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria è prevista durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (si fa riferimento alla data indicata sul certificato medico). In caso di parto prematuro (in anticipo rispetto alla data presunta), si possono aggiungere ai 3 mesi dopo il parto i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto (massimo 5 mesi), sempre che ci sia stata effettiva astensione dal lavoro. La lavoratrice deve presentare, entro 30 giorni dalla data del parto, il certificato che attesti la data dell'evento.

La flessibilità dell'astensione obbligatoria (ferma restando la durata dell'astensione obbligatoria di 5 mesi), consiste nella possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza assentandosi così un mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto. Per godere di tale flessibilità è necessario che sia un ginecologo del Sistema Sanitario Nazionale, sia il medico competente attestino che tale scelta non comprometta la salute della donna e del bambino. Per alcuni lavori è vietata la possibilità di avvalersi della flessibilità dell'astensione obbligatoria.

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'Ente Previdenziale presso cui è assicurata la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità (indicando la data di inizio dell'astensione obbligatoria), il certificato medico di gravidanza (indicando il mese di gestazione alla data della visita e la data presunta del parto). L'indennità giornaliera durante il periodo di astensione obbligatoria è pari all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo di paga quadsr settimanale o mensile precedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria. Alla retribuzione media giornaliera su cui computare l'80% va aggiunto il rateo giornaliero della gratifica natalizia, della 14^a mensilità e di eventuali premi. Il periodo di astensione obbligatoria per maternità è considerato utile sia per il diritto che per la misura di tutti i trattamenti pensionistici.

L'astensione obbligatoria anticipata può essere chiesta dalla lavoratrice alla Direzione provinciale del lavoro, fin dall'inizio della gestazione in alcuni casi, sintetizzati in 3 situazioni:

- 1) complicazioni della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possono aggravarsi con lo stato di gravidanza;
- 2) se le condizioni di lavoro o ambientali siano da ritenersi pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- 3) quando la lavoratrice non può essere spostata a mansioni meno disagiate.

Per anticipare l'astensione, la lavoratrice dovrà rivolgersi al proprio medico curante che rilascerà una proposta di astensione anticipata da presentare all'Asl, che autorizzerà l'astensione. Detta astensione può essere protratta fino al 7° mese successivo al parto se la lavoratrice è addetta a lavorazioni nocive e non può essere spostata ad altre mansioni, con il diritto a percepire la stessa indennità spettante per la normale astensione obbligatoria.

L'astensione facoltativa consiste nella possibilità di astenersi dal lavoro, successivamente all'astensione obbligatoria, per un periodo di 6 mesi, anche non consecutivi, entro il primo anno del bambino. L'indennità economica è il 30% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente l'astensione obbligatoria, esclusi i ratei delle mensilità aggiuntive e degli eventuali premi. L'astensione facoltativa non si applica alle colf,

alle lavoranti a domicilio, alle lavoratrici che svolgono attività di collaborazione coordinata e continuativa. L'astensione facoltativa spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente fino al compimento degli 8 anni del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione (ad es. se la madre fruisce di 6 mesi, il padre ne potrà fruire di 4). Il padre ha diritto all'astensione facoltativa anche se la madre non ne ha diritto (perché è disoccupata, colf, lavoratrice a domicilio), e se il padre fruisce di tale diritto per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi, il suo limite di 6 mesi diventa di 7 mesi e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di 11 mesi (7 mesi x il padre, e 4 mesi x la madre).

Se sei una libera professionista

Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al D.Lgs.51/01 e s.m.i., è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

L'indennità di cui al precedente periodo viene corrisposta in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del Decreto-Legge 29 luglio 1981, n°402, convertito, con modificazioni, dalla Legge 26 settembre 1981, n°537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

QUANDO NASCE UN BAMBINO: Tutela della mamma**Strumenti di diritto**

Riposi giornalieri: sono previsti, durante il 1° anno del bambino, 2 permessi di riposo di 1 ora, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è di un'ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Le ore devono essere concesse anche se non vi è allattamento, e devono essere retribuite, per conto dell'Ente Previdenziale cui è assicurata la lavoratrice, da parte del datore di lavoro. Detto beneficio è fruibile anche dal padre lavoratore qualora i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o se la madre non è lavoratrice dipendente. Se il parto è plurimo si raddoppiano le ore di permesso e il padre può usufruire di quelle aggiuntive.

Permessi per malattia del bambino: entrambi i genitori, fino al compimento dell'8° anno di età, possono astenersi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino. Non sono previsti limiti temporali di fruizione fino al compimento del 3° anno di età del bambino; è previsto il limite di 5 giorni all'anno per ciascun genitore dai 3 anni agli 8 anni di età del bambino. La malattia del figlio deve essere certificata da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato. Fino al compimento del 3° anno di età del bambino i periodi di astensione dal lavoro per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa totalmente, dal 3° all'8° anno la copertura è commisurata ad una retribuzione figurativa pari al doppio dell'importo dell'assegno sociale. Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore.

Astensione obbligatoria per adozione o affidamento: le lavoratrici e i lavoratori che adottano bambini fino a 6 anni per adozioni nazionali e superiori a 6 anni per quelle internazionali, possono fruire dell'astensione obbligatoria e dell'indennità conseguente nei 3 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

Astensione facoltativa per adozione o affidamento: i genitori possono ricorrere all'astensione facoltativa qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore stesso nel nucleo familiare.

Permessi per figli disabili o in situazione di gravità: i genitori di bambini portatori di handicap in situazione di gravità riconosciuta, anche se in regime di adozione o affidamento, possono usufruire, oltre all'astensione obbligatoria, del prolungamento ininterrotto dell'astensione facoltativa al 30% della retribuzione fino al compimento del 3° anno di età del bambino, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato; in alternativa, ad un permesso giornaliero di 2 ore, fino al compimento del 3° anno di età normalmente retribuiti; dal 3° anno del bambino, a 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente, e normalmente retribuiti. La copertura contributiva figurativa agisce in tutti i casi, compresi i 3 giorni di permesso mensili finora retribuiti, ma scoperti di contribuzione.

Richiedere l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR): in caso di astensione facoltativa dopo il parto la lavoratrice o il lavoratore, può chiedere l'anticipazione del TFR, oltre ai casi contemplati dall'articolo 2120 del codice civile (spese sanitarie documentate, acquisto della prima casa), anche per far fronte alle spese da sostenere nei periodi di astensione facoltativa e di malattia del bambino.

DONNE NEL MONDO DEL LAVORO: CRESCITA IN CAMPANIA



Di seguito si riportano tabelle sintetiche rilevate dalle Banche Dati al Femminile INAIL.

Donna Lavoro e Società - Lavoro - Forza lavoro
Tavola - TAV. 2.0.1 (ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro)
Popolazione di 15 anni e oltre per condizione professionale - Medie anni 2005 - 2009 (in migliaia)

Sesso	Occupati (a)	In cerca d'occupazione (b)	Totale forze lavoro (a + b)	Totale di cui		
				non forze lavoro	Casalinghi/e	Ritirati/e di 60 anni e più
Maschi	13.789	1.000	14.790	14.257	64	6.128
Femmine	9.236	945	10.180	20.525	7.980	4.478
Totale	23.025	1.945	24.970	34.782	8.044	10.606

Donna Lavoro e Società
Tavola - TAV. 2.2.4 (ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro)
Occupati per settore di attività economica, titolo di studio e ripartizione geografica -
Media 2009 (in migliaia) Sesso: Femmine Ripartizione geografica: Tutte

Titolo di studio	Settore economico					Totale
	Agricoltura	Industria	di Costruzioni	cui	Servizi	
Licenza elementare	58	82	2		278	418
Licenza media	108	486	16		1.696	2.290
Diploma 2-3 anni	16	145	10		606	767
Diploma 4-5 anni	56	533	66		3.128	3.717
Laurea breve, laurea, dottorato	10	155	14		1.880	2.045
Totale	248	1.400	108		7.588	9.236

Donna Lavoro e Società Tavola - TAV. 2.2.4 (ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro) Occupati per settore di attività economica, titolo di studio e ripartizione geografica - Media 2009 (in migliaia) Sesso: Femmine Ripartizione geografica: MEZZOGIORNO

Titolo di studio	Settore economico					Totale
	Agricoltura	Industria	di Costruzioni	cui	Servizi	
Licenza elementare	33	11	-		91	136
Licenza media	56	57	3		405	518
Diploma 2-3 anni	3	8	-		58	69
Diploma 4-5 anni	19	71	10		808	899
Laurea breve, laurea, dottorato	3	19	3		523	545
Totale	114	166	17		1.885	2.166

**DONNA LAVORO E SOCIETÀ - LAVORO - FORZA LAVORO TAVOLA - TAV. 2.1.I (ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO)
FORZE DI LAVORO PER CLASSE DI ETÀ E REGIONE - MEDIA 2009 (IN MIGLIAIA) SESSO: FEMMINE**

REGIONE	CLASSE DI ETÀ					TOTALE 15-64	CLASSE DI ETÀ 65 e oltre	TOTALE 65 E OLTRE	TOTALE
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64				
PIEMONTE	53	213	287	232	75	859	8	8	868
VALLE D' AOSTA	2	6	9	7	3	26	-	-	26
LOMBARDIA	129	491	640	475	166	1901	18	18	1.919
BOLZANO	9	25	33	27	10	104	2	2	106
TRENTO	7	25	33	28	8	102	1	1	103
VENETO	70	243	308	225	71	916	5	5	921
FRIULI VEN. GIULIA	12	55	79	61	18	226	2	2	228
LIGURIA	17	66	99	83	32	296	4	4	300
EMI. ROMAGNA	52	217	305	241	90	905	10	10	914
TOSCANA	41	175	235	193	75	718	8	8	726
MARCHE	20	74	96	78	32	300	3	3	304
LAZIO	68	260	335	263	102	1.028	8	8	1.037
ABRUZZO	12	57	65	58	20	212	2	2	213
MOLISE	3	11	15	13	5	48	-	-	48
CAMPANIA	59	160	182	146	73	619	3	3	623
PUGLIA	51	138	137	107	48	481	2	2	484
BASILICATA	6	21	24	21	10	81	-	-	81
CALABRIA	18	63	68	60	28	237	2	2	239
SICILIA	51	150	178	149	64	592	4	4	596
SARDEGNA	21	74	86	65	27	274	2	2	275
TOTALE	711	2.569	3.266	2.575	972	10.093	86	86	10.179

DONNA LAVORO E SOCIETÀ TAVOLA - DONNA LAVORO E SOCIETÀ - POPOLAZIONE - ITALIANA - STRUTTURA - TAVOLA - TAV. 1.1.7 (ISTAT - RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO) - POPOLAZIONE DI 15 ANNI E OLTRE PER TITOLO DI STUDIO E REGIONE - MEDIA 2009 (IN MIGLIAIA) - SESSO: FEMMINE

REGIONE	TITOLO DI STUDIO					TOTALE
	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4- 5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	
PIEMONTE	547	594	143	500	203	1.987
VALLE D' AOSTA	15	18	14	3	5	56
LOMBARDIA	1.072	1.253	381	1.062	516	4.285
BOLZANO	49	70	25	47	18	210
TRENTO	48	60	30	60	26	224
VENETO	628	607	165	521	211	2.131
FRIULI VEN. GIULIA	145	169	35	147	58	554
LIGURIA	191	197	51	206	107	751
EMILIA ROMAGNA	553	489	137	511	251	1.940
TOSCANA	529	435	74	451	196	1.685
UMBRIA	123	90	19	120	53	405
MARCHE	223	171	28	194	85	701
LAZIO	549	644	104	841	378	2.515
ABRUZZO	185	153	20	167	75	599
MOLISE	48	38	4	40	16	144
CAMPANIA	808	780	60	622	240	2.510
PUGLIA	628	541	48	423	155	1.795
BASILICATA	85	66	9	76	25	261
CALABRIA	283	238	14	250	100	885
SICILIA	689	699	34	579	215	2.216
SARDEGNA	201	256	18	194	78	748
TOTALE	7.599	7.569	1.401	7.026	3.010	26.604

SICUREZZA AL FEMMINILE: L'EVOLUZIONE NORMATIVA



INAIL
Direzione Regionale per la
Campania



COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'
ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

COMMISSIONE SICUREZZA
ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI NAPOLI