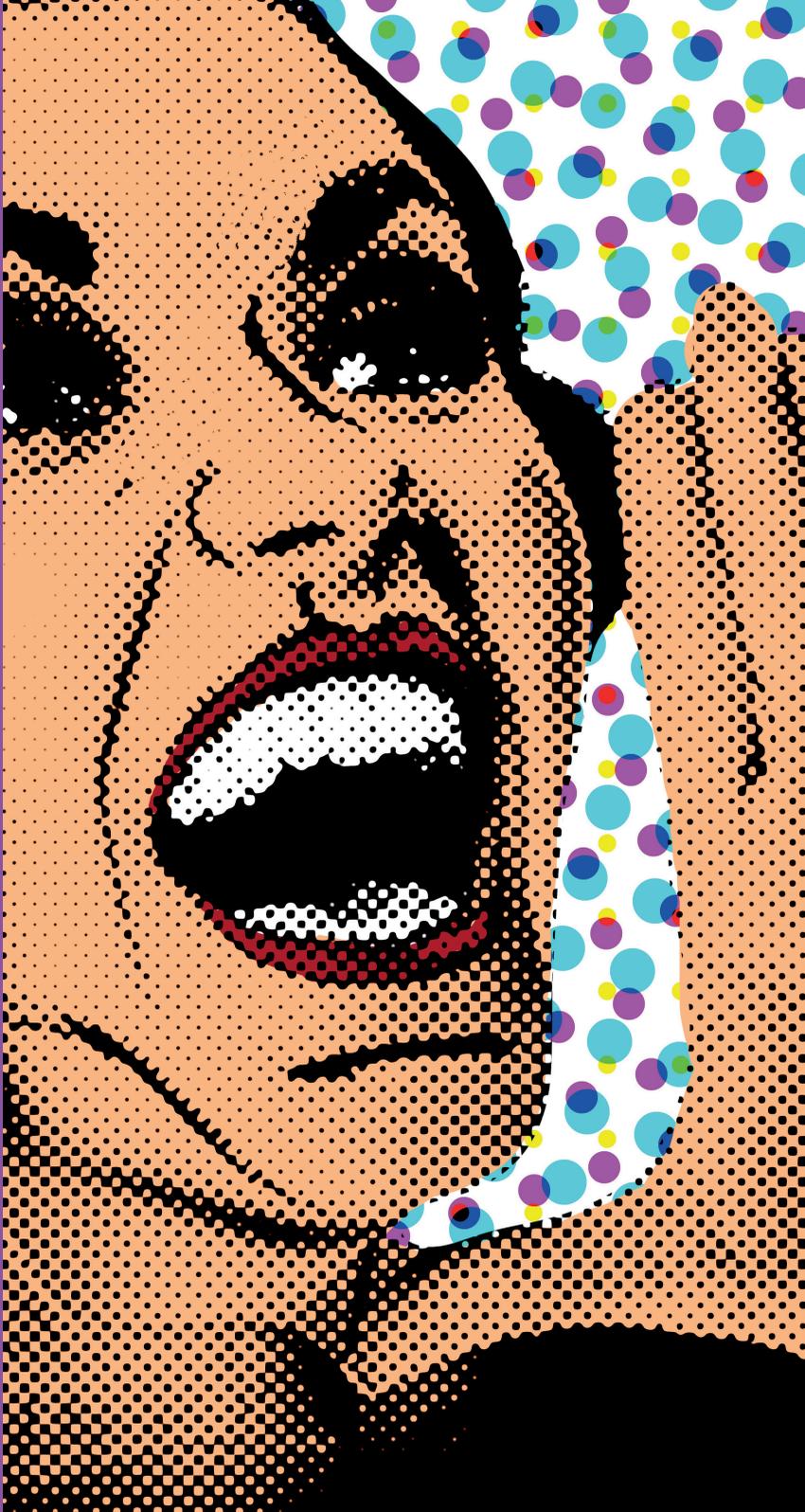


# UN PAESE PER DONNE E UOMINI

COSA  
ABBIAMO  
FATTO  
IN TEMA  
DI DIRITTI  
LAVORO  
WELFARE

 **deputati PD**  
Lavoro di gruppo per fatti concreti

[www.deputatipd.it](http://www.deputatipd.it)



*Un Paese più amico delle donne  
e degli uomini, un Paese che investe  
nella scuola, che combatte la precarietà,  
che afferma diritti nuovi.*

### **SPEGNERE LA VIOLENZA**

Convenzione di Istanbul, decreto contro  
il femminicidio, i finanziamenti,  
Codice rosa nel Pronto soccorso,  
congedi per le vittime di violenza.

### **MATERNITÀ LIBERA SCELTA**

Lotta contro le dimissioni in bianco, estensione  
delle indennità di maternità e dei congedi di  
maternità e paternità, bonus bebè, voucher  
baby sitter, welfare aziendale,  
premio di produttività, informazioni  
personalizzate, opzione donna, riscatto laurea,  
stop alle penalizzazioni.

### **ISTITUZIONI PIÙ RAPPRESENTATIVE**

Maggiore equilibrio tra donne e uomini  
nelle assemblee elettive, nei consorzi agricoli,  
meno parità - meno soldi.

### **I NUOVI DIRITTI**

Divorzio breve, unioni civili,  
educazione di genere, registro donatori.



## SPEGNERE LA VIOLENZA

### RATIFICATA LA CONVENZIONE DI ISTANBUL

**Con la ratifica della Convenzione di Istanbul, la violenza sulle donne e la violenza domestica non sono più fatti privati ma violazione dei diritti umani.** La Convenzione è stata ratificata da 20 Stati e l'Italia è stata tra i primissimi a farlo, nel 2013. Un anno dopo, nell'agosto 2014, è entrata in vigore nel nostro ordinamento. Il testo della Convenzione si fonda su tre pilastri: prevenzione, protezione e punizione. Pone particolare enfasi sui primi due, gli unici in grado di sradicare quella che in Europa è riconosciuta a tutti gli effetti una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione particolarmente grave e, purtroppo, sistemica.

Gli Stati firmatari devono adottare tutte le misure necessarie, per prevenire la violenza contro le donne e la violenza domestica. In particolare, devono inserire nella propria costituzione nazionale il principio della parità tra i sessi e vietare la discriminazione nei confronti delle donne, abrogando le leggi e le pratiche che le discriminano. Non solo. Chi firma la Convenzione deve garantire che le autorità, i funzionari, i rappresentanti statali, le istituzioni e ogni altro soggetto pubblico che agisca in nome dello Stato si comporti in conformità con tale obbligo.



La violenza contro le donne comprende tutti gli atti di violenza compiuti contro una donna in quanto tale, che provocano (o possono provocare) danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata. In particolare, la “violenza domestica” comprende atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all’interno del nucleo familiare, o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l’autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima. Le vittime sono sempre le donne e ad infliggerla sono gli uomini di casa, i mariti, i compagni, i fidanzati, i padri. La violenza domestica è un crimine, ma in oltre il 90% dei casi non viene denunciato e purtroppo, in Italia, ogni anno più di 100 donne vengono uccise per mano di un uomo.

**Legge n. 152 del 2013**

### IL DECRETO CONTRO IL FEMMINICIDIO

**Il decreto ha introdotto per la prima volta nel nostro paese misure concrete per tutelare le donne vittime di violenza seguendo una strategia che, coerentemente con la Convenzione di Istanbul, punta tutto su prevenzione, protezione, punizione.**

Innanzitutto la legge ha predisposto il

monitoraggio dei dati ed un Piano nazionale antiviolenza che contiene le linee guida e gli standard di prevenzione, accoglienza e contrasto alla violenza su tutto il territorio nazionale. Il piano antiviolenza è stato poi adottato con decreto del Presidente del Consiglio nel luglio 2015 ed impegna un budget di 30 milioni per progetti territoriali, per la formazione degli operatori e per l'istituzione di una banca dati nazionale.

Sul fronte della protezione diverse sono le misure a tutela delle vittime di stalking e maltrattamenti in famiglia e, più in generale, di violenza domestica: è stata allargata la lista dei reati per i quali si applica l'allontanamento dalla casa familiare e l'arresto obbligatorio in flagranza.

Si è stabilito l'obbligo, da parte degli organi preposti, di attivare una comunicazione costante con la vittima/persona offesa per informarla di tutti gli atti attinenti alla sua situazione come l'adozione delle misure dell'allontanamento dalla casa familiare, il divieto di avvicinamento ai luoghi frequentati dalla persona offesa, la domanda di revoca delle stesse, l'avviso di conclusione delle indagini o avviso di richiesta di archiviazione. In questo modo la vittima sarà a conoscenza degli sviluppi giuridici e potrà comportarsi di conseguenza.

Per quanto riguarda l'aspetto giudiziario, i reati di maltrattamenti in famiglia, violenza sessuale e stalking sono inseriti tra quelli che hanno priorità assoluta nella formazione dei ruoli d'udienza.



Con l'introduzione di nuove aggravanti la legge ha inasprito le pene. Il maltrattamento contro familiari e conviventi è aggravato non solo se viene commesso contro un minorenne ma anche in sua presenza (prima del decreto-legge l'aggravante era limitata al fatto commesso in danno di un minore di 14 anni). La violenza sessuale è aggravata se commessa nei confronti di donna in gravidanza oppure se commessa dal coniuge (anche separato o divorziato) o da persona che sia o sia stata legata alla vittima da una relazione affettiva anche se non più convivente. Gli atti persecutori (stalking) sono aggravati se commessi dal coniuge o da un'altra persona legata alla vittima da una relazione affettiva (l'aggravante non è più limitata al fatto commesso dal coniuge separato o divorziato) oppure se gli atti sono commessi attraverso strumenti informatici o telematici.

Viene stabilito che la querela presentata per reati di maltrattamento, violenza e stalking, nel caso in cui riguardi minacce gravi e ripetute, come ad esempio con armi, sia irrevocabile. La querela resta revocabile negli altri casi, ma per garantire la libera decisione della vittima il ritiro della denuncia può essere fatto solo in sede processuale davanti all'autorità giudiziaria. L'irrevocabilità della querela è stata prevista in osservanza del principio stabilito dalla Convenzione di Istanbul, secondo cui bisogna garantire la prosecuzione del processo penale per determinati reati di violenza anche

quando la persona offesa volesse ritrattare l'accusa o ritirare la denuncia.

In attuazione della Convenzione di Istanbul le vittime dei reati di stalking, maltrattamenti in famiglia e mutilazioni genitali femminili avranno diritto al patrocinio gratuito.

Infine, per tutelare le vittime straniere di violenza domestica, si è disposto il rilascio del permesso di soggiorno per consentire loro di sottrarsi ad una situazione ricattatoria che, in moltissimi casi, fa leva sulla condizione di irregolarità della vittima.

**Legge n. 119 del 2013**

## I FINANZIAMENTI

**Con la Legge di Stabilità 2014 è stato aumentato di 10 milioni di euro all'anno, dal 2014 al 2016, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità** per finanziare specificatamente il Piano di azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere. L'obiettivo del Piano nazionale antiviolenza è quello di creare un sistema di protezione capillare e omogeneo su tutto il territorio, superando le carenze e valorizzando le eccellenze. È necessario mettere in stretta connessione le offerte di servizi che esistono nei territori, dal medico del pronto soccorso agli operatori dei centri antiviolenza e dei centri per l'impiego. La presa in carico deve essere a 360 gradi. Una donna maltrattata deve sapere che non sarà lasciata sola nel suo percorso di emancipazione dalla vulnerabilità.



Il Piano antiviolenza deve permettere a operatori sanitari, forze dell'ordine, autorità giudiziarie, organizzazioni sociali e assistenziali di applicare moduli di intervento condivisi per la gestione degli episodi di violenza di genere.

**Legge n. 14 del 2013**

## I CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZE

**Introdotta un congedo retribuito di tre mesi** per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa vittime di violenza di genere. Il periodo sarà coperto da contribuzione figurativa e servirà per l'inserimento in percorsi di protezione relativi alla violenza subita.

**Jobs Act - Decreto legislativo n. 80 del 2015**

## CODICE ROSA: PERCORSO DI PROTEZIONE DELLE VITTIME

**È stato previsto nelle ASL e negli ospedali un percorso di protezione delle vittime di violenza, già presente in alcuni ospedali italiani da qualche anno ma ora esteso all'intero territorio nazionale:** si tratta di un codice di accesso al pronto soccorso, chiamato Codice Rosa, assegnato ai casi dichiarati o sospetti di abuso, maltrattamento, violenza sessuale, attraverso il quale le vittime di ogni età, genere e orientamento sessuale, che accedono al pronto soccorso in seguito a violenza subita, ricevono assistenza medica e psicolo-

gica e possono intraprendere, a seconda dei casi specifici, percorsi assistiti di uscita dalla violenza e testimonianza alle forze dell'ordine nel caso decidano di sporgere denuncia. Molte le risorse professionali coinvolte e messe in rete in modo da creare una vera e propria task force interistituzionale: medici, infermieri, psicologi, assistenti sociali,



autorità giudiziarie, forze dell'ordine, i servizi territoriali di assistenza alle vittime, i centri anti violenza. Questa attività congiunta avviene nella più ampia tutela della privacy e del "silenzio" delle vittime e nel rispetto della loro scelta sul tipo di percorso da seguire dopo le prime cure.

**Legge n. 208 del 2015**

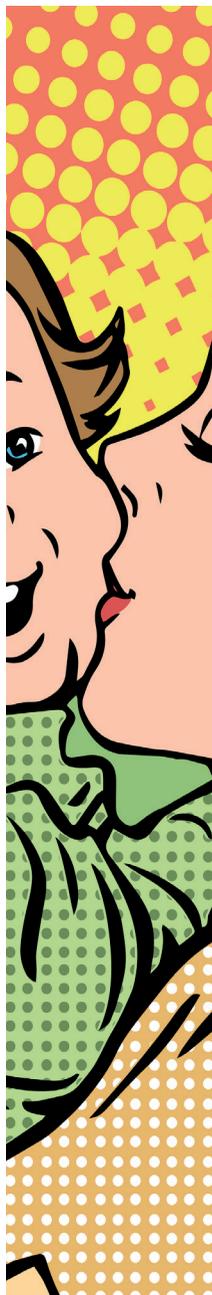
## MATERNITÀ LIBERA SCELTA

### PIÙ DIRITTI ALLE MADRI E AI PADRI

**I congedi parentali utilizzabili in più tempo: fino agli 8 anni dei bambini quelli pagati al 30% e fino ai 12 quelli non retribuiti.**

Alcuni strumenti come la flessibilità oraria o il part time hanno dimostrato di essere un valido sostegno alle giovani madri, così come lo sono i mesi di congedo parentale interi o frazionati, che possono essere fruiti dalle mamme e dai papà. Ma troppo spesso le esigenze dei figli (malattie, visite mediche, impegni scolastici) mal si conciliavano con i limiti temporali entro cui queste giornate potevano essere utilizzate e risultavano troppo restrittivi (il compimento dei 3 anni del figlio con retribuzione al 30% e gli 8 anni senza retribuzione). Così, li abbiamo modificati. Superata una fase di sperimentazione positiva, d'ora in avanti i mesi di congedo retribuito al 30% potranno essere fruiti non più entro i 3 anni del bambino bensì entro i 6, mentre quelli non retribuiti possono essere fruiti entro i 12 anni del bambino mentre prima il diritto decadeva al compimento dell'ottavo anno del figlio. Non solo. Il congedo potrà essere utilizzato anche frazionandolo in singole ore, a seconda di quanto stabilito dai diversi contratti nazionali.

È diminuito anche il tempo di preavviso per richiedere il congedo parentale,



che è passato da 15 a 5 giorni. A volte sono le piccole modifiche che possono migliorare molte dinamiche familiari e permettere di conciliarle meglio con le esigenze lavorative.

### *Decreto legislativo n. 80 del 2015*

### CANCELLATE LE DIMISSIONI IN BIANCO

**In uno dei decreti legislativi della riforma del mercato del lavoro è stato affrontato e risolto definitivamente il tema delle dimissioni in bianco.**

Quella pratica consiste nel far firmare al dipendente un foglio di dimissioni senza data, spesso proprio al momento nell'assunzione, che l'impresa poteva quindi utilizzare in qualsiasi momento. Il fenomeno riguarda storicamente soprattutto le giovani lavoratrici donne, costrette a dimettersi in caso di maternità. Il decreto, quindi, ha introdotto una nuova procedura telematica, semplice e tracciabile, nei casi di dimissioni e risoluzioni consensuali dal rapporto di lavoro ed ha stabilito multe da 5.000 euro a 30.000 euro per il datore di lavoro che alteri i dati (l'accertamento compete alla Direzione Territoriale del Lavoro). Le dimissioni con formato esclusivamente digitale hanno data certa e sarà impossibile "preconfezionarle" perché il documento ha un codice identificativo e una data di trasmissione che impediscono l'abuso delle dimissioni in bianco.

Dopo l'approvazione del decreto il Ministero del Lavoro ha predisposto il

fac-simile e le istruzioni del nuovo modello di dimissioni, risoluzione o revoca del rapporto di lavoro, da comunicare esclusivamente online (Decreto ministeriale del 15 dicembre 2015). La piena operatività della nuova procedura è fissata dal 12 marzo 2016 (60 giorni dalla pubblicazione in GU): da questo data, quindi, la nuova modalità telematica sarà obbligatoria.

Il modello sarà disponibile sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e sarà trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente, nonché ai soggetti abilitati all'assistenza fiscale, CAF e patronati. La compilazione del modello è semplice: generalità, data inizio rapporto, contratto applicato, tipo di comunicazione (dimissioni, risoluzione, revoca) e relativa data di decorrenza. Va inviato alla casella PEC (Posta elettronica certificata) del datore di lavoro, attraverso specifiche tecniche indicate nel decreto. La lavoratrice e il lavoratore hanno 7 giorni per revocare le dimissioni dal momento dell'invio, con le stesse modalità.

Le nuove norme non si applicano al lavoro domestico e alle dimissioni (o risoluzioni consensuali) in alcune sedi (tra cui il sindacato, la sede giudiziale, la direzione territoriale e il collegio di conciliazione e arbitrato) o davanti alle commissioni di certificazione. Le dimissioni delle lavoratrici in gravidanza o nei primi tre anni di vita del bambino restano da convalidare dal Ministero del Lavoro.

**Decreto legislativo n. 151 del 2015**



## **ESTENSIONE INDENNITÀ DI MATERNITÀ**

**L'indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps**, è garantita anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro, viene estesa.

**Jobs Act - Decreto legislativo n. 80 del 2015**

## **VOUCHER BABY SITTER**

**Il contributo per pagare la baby sitter o la retta del nido per le neo mamme che tornano a lavoro dopo il periodo di maternità obbligatoria è stato prorogato di un anno (2016).** Si tratta di un sostegno concreto: 600€ al mese, per 6 mesi, che vengono versati tramite INPS qualora la neo mamma decida, di tornare al lavoro anziché usufruire del congedo facoltativo. Saranno le mamme a scegliere se il contributo servirà per pagare le spese della retta dell'asilo nido, pubblico o privato (il contributo avviene tramite pagamento diretto da parte dell'INPS della struttura scolastica scelta dalla madre), oppure per avvalersi dell'aiuto di una babysitter (il contributo viene erogato sotto forma di buoni lavoro). La richiesta può essere presentata all'INPS da lavoratrici dipendenti pubbliche e private, da lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS, da libere professioniste non iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non pensionate e, dal 2016, anche

dalle lavoratrici autonome non parasubordinate (non iscritte alla gestione separata INPS) e alle imprenditrici. Per queste figure, il periodo fruibile dei voucher è ridotto della metà. Per tutte, la condizione per fruire dell'agevolazione è presentare la domanda voucher negli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità, e il non aver concluso tutto il periodo di congedo parentale. Tale periodo, può essere anche divisibile in frazioni mensili o fruibili per l'intero mese, ma comunque sempre in alternativa a quello del congedo parentale al quale la mamma lavoratrice deve farne espressa rinuncia. Per ogni mese che la mamma rinuncia al congedo parentale spettano quindi 600 euro.

La stessa agevolazione è riconosciuta anche alle mamme lavoratrici part time, ma in misura proporzionata all'orario ridotto del contratto.

In caso di più figli, è possibile presentare una domanda per ciascun figlio purché la mamma lavoratrice rientri nelle condizioni sopra descritte e possieda i requisiti di accesso al beneficio.

**Legge n. 208 del 2015**

### **BONUS BEBÉ**

**960 euro l'anno per i bambini nati o adottati tra il 2015 e il 2017.** Il bonus spetta alle famiglie o singole mamme, sia lavoratrici che disoccupate. Si distribuisce in base al reddito e viene erogato nei primi tre anni di vita del bambino. Il bonus spetta alle fami-



glie o singole mamme il cui ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente, lo strumento di valutazione, della situazione economica di chi richiede prestazioni sociali agevolate o l'accesso a condizioni agevolate ai servizi di pubblica utilità) non sia superiore ai 25 mila euro annui. In tal caso si ha diritto a ricevere 960 euro l'anno, distribuiti in rate da 80 euro al mese, come contributo. Se l'ISEE è al di sotto dei 7 mila euro annui, il bonus raddoppia, ovvero 160 euro al mese per un totale di 1.920 euro all'anno. Il contributo viene erogato solo su richiesta, e spetta a figli di cittadini italiani, di uno stato membro dell'Unione Europea o di cittadini extracomunitari con regolare permesso di soggiorno. I genitori in possesso dei requisiti devono presentare domanda compilando l'apposito modulo sul sito INPS "assegno di natalità - bonus bebè" entro 90 giorni dalla nascita del bambino, e il contributo viene erogato a partire dal mese di nascita (o adozione) del bimbo. La domanda può essere fatta anche tramite patronati o chiamando il numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o il numero 06 164 164 (numero per cellulari). Se si presenta la richiesta dopo i 90 giorni, il bonus decorrerà dal mese in cui viene effettuata, perdendo le mensilità precedenti. L'assegno erogato non concorre al calcolo del reddito complessivo del nucleo familiare.

**Legge n. 190 del 2014**

## COME E DOVE: INFORMAZIONI PERSONALIZZATE

La riforma della PA affronta il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche partendo dall'inizio, e cioè dal **diritto di ogni neogenitore ad essere informato sui propri diritti di genitore**. Sembra un gioco di parole ma non lo è: grazie ad una proposta PD le madri e i padri che si recheranno all'anagrafe a denunciare la nascita di un figlio potranno accedere, per esempio tramite un codice personalizzato, ad una banca dati INPS appositamente creata che conterrà tutte le misure, nazionali e regionali, a cui si può aver diritto in relazione al profilo dei richiedenti (congedi, voucher, bonus bebè, ecc).

**Legge delega n. 124 del 2015**

## IL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ: WELFARE AZIENDALE

I lavoratori e le lavoratrici che guadagnano fino a 50.000 euro potranno beneficiare di una tassazione ridotta al 10% sui premi di risultato fino a 2000 euro, oppure di una cifra equivalente in **ticket cartacei** o elettronici, su cui non verrà applicata alcuna tassazione, utilizzabili presso fornitori di servizi accreditati (per esempio **asili nido o servizi di assistenza agli anziani**).

**Legge n. 208 del 2015**

## MATERNITÀ VALORE E NON ASSENZA

**Il congedo di maternità obbligatorio vale per il calcolo del premio di produttività**. Fino a ieri, quando una



mamma usufruiva dei 5 mesi di congedo di maternità, peraltro obbligatorio, perdeva spesso la possibilità di partecipare con i suoi colleghi uomini all'assegnazione del premio di produttività. Si trattava della conseguenza automatica di uno dei vincoli previsti in moltissimi contratti aziendali per aver diritto all'erogazione del premio, che consiste nell'indicazione di un certo numero di giorni di presenza e di ore lavorate. L'assenza per maternità era considerata una vera e propria assenza e quindi escludeva le donne dal diritto a ricevere il premio. Ora invece i congedi di maternità valgono per il calcolo dei requisiti per l'assegnazione del premio di produttività. Non è una novità da poco se si pensa che una delle cause per cui, nei fatti, a parità di incarichi e ruoli, le donne europee in media guadagnano il 16,3% in meno degli uomini era proprio la fruizione del congedo maternità.

**Legge n. 208 del 2015**

## CONGEDO OBBLIGATORIO PATERNITÀ

**Due giorni a casa per i neopapà**. È stato prorogato per il 2016 il congedo obbligatorio per i padri previsto in via sperimentale dal 2013. Ma se negli due anni passati l'obbligo era di un solo giorno, dal 2016 ogni neo papà, lavoratore dipendente, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per due giorni entro cinque mesi dalla nascita del figlio, anche non continuativi e fruibili in contemporanea al congedo di maternità di cui stia fruendo la madre. L'obbligo vale naturalmente an-

che in caso di adozione o affidamento.

Sono stati anche prorogati per il 2016 i due giorni di congedo facoltativo che, invece, è subordinato alla scelta della madre di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo obbligatorio. Questo vuol dire che se il padre fruisce di due giorni di congedo facoltativo, la madre dovrà rientrare due giorni prima del termine del proprio congedo di maternità.

Entrambi questi congedi, due giorni obbligatori e due giorni facoltativi, sono retribuiti e coperti da contribuzione: il padre dipendente ha diritto ad una indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.

**Legge n. 208 del 2015**

## **IN PENSIONE**

### **STOP ALLE PENALIZZAZIONI**

**Eliminate in due tappe tutte le penalizzazioni in caso di accesso alla pensione "anticipata"**

Con le ultime due leggi di stabilità (2015 e 2016) sono state cancellate tutte le penalizzazioni previste dalla manovra Fornero per le persone che sono andate in pensione di anzianità, e ci andranno entro il 2017, prima di aver compiuto 62 anni.

Nella legge di stabilità del 2015 abbiamo abolito le penalizzazioni per chi è andato in pensione nel corso del 2015 senza aver compiuto i 62 anni (penalizzazioni che corrispondevano a circa l'1% per



chi è uscito dal lavoro a 61 anni, al 2% per chi è cessato a 60 e al 4% per chi è cessato a 59). Rimanevano però esclusi quanti erano andati in pensione negli anni precedenti.

L'ultima legge di stabilità prevede che l'abolizione delle penalizzazioni venga estesa anche a coloro che hanno lasciato o perso il lavoro anticipatamente negli anni 2012, 2013, 2014. Si calcola che a livello nazionale quest'ultima correzione interessi complessivamente 29 mila persone, di cui 23 mila donne e 6 mila uomini, che perdevano in media tra i 100 e i 200 euro al mese. Tali penalizzazioni sono eliminate per tutti coloro che andranno in pensione fino al 31 dicembre 2017.

**Legge n. 190 del 2014  
e Legge n. 208 del 2015**

### **OPZIONE DONNA**

**Modificata l'opzione donna, che permette alle lavoratrici l'accesso alla pensione "anticipata"** in presenza di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e di un'età pari o superiore a 57 anni e 3 mesi per le dipendenti e a 58 anni e 3 mesi per le autonome, a condizione che optino per il calcolo contributivo integrale, e maturino questi requisiti entro il 31 dicembre 2015. Previsto anche un monitoraggio annuale del numero di lavoratrici che utilizzeranno la norma e delle risorse stanziate che superano i 2 miliardi. Si tratta di un vero e proprio contatore perché è stata prevista una platea di

36.000 donne interessate e quindi fino all'esaurimento del contingente e delle risorse si potrà prolungare la sperimentazione anche oltre il 31 dicembre 2015.

**Legge n. 208 del 2015**

## **MATERNITÀ E RISCATTO LAUREA**

**Viene consentito di cumulare il riscatto laurea e i congedi parentali fuori dal rapporto di lavoro.** È stata eliminata la non cumulabilità del riscatto del periodo di congedo parentale e il riscatto della laurea. La possibilità di riscatto della maternità facoltativa al di fuori del rapporto di lavoro è stata introdotta nel 2000 con la legge 53 del 2000. Il decreto



legislativo 151 del 2001 - Testo unico per la maternità e i vari congedi - non aveva abrogato il comma 2 dell'articolo 14 del decreto legislativo 503/92 che aveva previsto l'incumulabilità del riscatto del periodo di laurea con altri riscatti. Questa norma quindi non permetteva alle lavoratrici laureate di poter riscattare sia gli anni impiegati per la laurea che i periodi di congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro, ma anzi le obbligava a scegliere quale periodo riscattare. Era quindi fortemente discriminatoria per le donne, perché impediva loro di vedersi riconosciuto un diritto importante, il valore sociale della maternità, non solo come fatto privato. Oggi la norma è in vigore ed ha effetto retroattivo.

**Legge n. 208 del 2015**

## ISTITUZIONI

### LA NUOVA LEGGE ELETTORALE PER LE ELEZIONI POLITICHE: ITALICUM

**Nell'ambito della riforma elettorale recentemente approvata ci sono diverse norme pensate per garantire una parità di genere nella rappresentanza parlamentare.** Per prima cosa i candidati di ogni lista devono essere presentati in ordine alternato per sesso, fatta eccezione per i capolista. I capolista dello stesso sesso, però, non possono essere più del 60% del totale in ogni circoscrizione. Nel complesso delle candidature circoscrizionali di ciascuna lista, inoltre, nessun sesso può essere rappresentato in misura superiore al 50%.

La riforma prevede anche che l'elettore possa esprimere fino a due preferenze, ma per candidati di sesso diverso tra quelli che non sono capolista (la cd. "doppia preferenza di genere").

**Legge n. 52 del 2015**



### LA NUOVA LEGGE ELETTORALE PER LE ELEZIONI EUROPEE

**Approvata ad aprile 2014 la nuova legge elettorale per l'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo** analogamente

a quanto prevede la normativa introdotta nel 2012 per le elezioni dei consigli comunali (legge n. 215 del 23 novembre 2012). Una specifica norma, che riguarda i voti di preferenza, favorisce il riequilibrio di genere nella rappresentanza: si tratta della cosiddetta tripla preferenza di genere e prevede che, nel caso in cui l'elettore decida di esprimere tre preferenze, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della terza preferenza. Qualora l'elettore dovesse decidere di esprimere solo due preferenze può attribuirle a candidati dello stesso sesso.

Questa norma sarà applicata per la prima volta a partire dalle prossime elezioni europee che si terranno nel 2019.

**Legge n. 65 del 2014**

### LA NUOVA LEGGE ELETTORALE PER LE ELEZIONI REGIONALI

**La legge sancisce che le singole Regioni, all'interno del proprio sistema elettorale, devono adottare specifiche misure per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini** nell'accesso alle

cariche elettive. Nello specifico, qualora una legge elettorale regionale preveda l'espressione di preferenze, in ciascu-

na lista i candidati dovranno essere presenti in modo tale che quelli dello stesso sesso non eccedano il 60% del totale e sia consentita l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso, pena l'annullamento delle preferenze successive alla prima. Nel caso in cui, invece, in una legge elettorale regionale siano previste liste senza espressione di preferenze, la legge elettorale dispone l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60% del totale. Stessa cosa nei casi in cui siano previsti collegi uninominali: la legge elettorale dovrà disporre l'equilibrio tra uomini e donne in modo tale che i candidati di un sesso non superino il 60%.

**Legge del 2016, non ancora pubblicata nella Gazzetta Ufficiale**

### **RAPPRESENTANZA DI GENERE NEI COMUNI E NELLE CITTÀ METROPOLITANE**

**In tutte le giunte dei Comuni con una popolazione superiore ai 3.000 abitanti nessun sesso può essere rappresentato in misura inferiore al 40%.** Anche nelle liste per l'elezione dei consigli metropolitani (organi delle nuove città metropolitane) e dei consigli provinciali, eletti dai sindaci ed dai consiglieri comunali dei rispetti territori, nessuno sesso può essere rappresentato in misura superiore al 60%.

**Legge n. 56 del 2014**



### **RAPPRESENTANZA DI GENERE NELLA RIFORMA COSTITUZIONALE**

**Le leggi che stabiliscono le modalità di elezione delle Camere promuovono l'equilibrio tra donne e uomini** nella rappresentanza, rafforzando il principio della parità di accesso alle cariche elettive.

**Riforma costituzionale in via di approvazione**

### **EQUILIBRIO TRA I GENERI**

È stato introdotto un nuovo articolo (art. 1-bis) secondo il quale lo statuto dei consorzi di tutela deve prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi.

**Collegato agricolo a Legge stabilità 2014, in via di approvazione definitiva**

### **MENO PARITÀ, MENO SOLDI**

La legge che abolisce il finanziamento pubblico ai partiti prevede una riduzione delle risorse spettanti ai partiti sulla base della disciplina del cosiddetto "due per mille" quando nel numero complessivo dei candidati un sesso sia rappresentato meno del 40%. Se questo avvenisse, le risorse spettanti al partito a titolo di "due per mille" sono ridotte dello 0,50% per ogni punto percentuale di differenza tra 40 e la percentuale dei candidati del sesso meno rappresentato, nel limite massimo complessivo del 10%.

**Legge n. 13 del 2014**

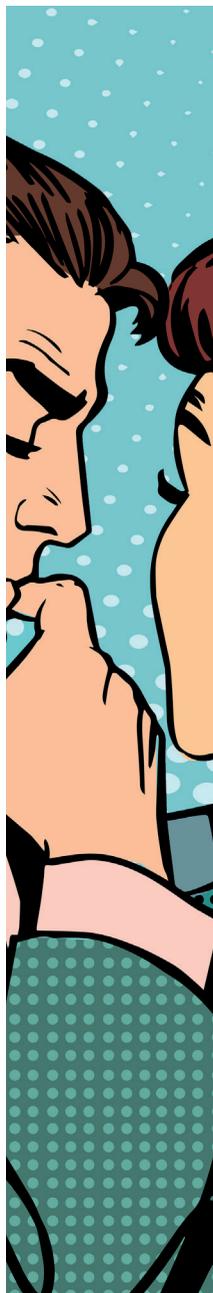
## DIRITTI

### DIVORZIO BREVE

**La legge sul divorzio breve rispecchia ed accoglie l'esigenza di una maggiore coerenza tra le leggi e la società.**

A quarantun anni dall'anniversario della vittoria del referendum sul divorzio, il Parlamento ha approvato la legge sul cosiddetto "divorzio breve" che riduce il periodo di tempo che deve necessariamente intercorrere tra separazione e divorzio. La precedente legge del 1970 prevedeva che per presentare domanda di divorzio la separazione dovesse essersi protratta ininterrottamente da almeno 3 anni a partire dalla data di comparsa dei coniugi davanti al presidente del tribunale.

La nuova legge stabilisce invece che la durata minima del periodo di separazione dei coniugi deve essere di 12 mesi in caso di separazione giudiziale e di 6 mesi in caso di separazione consensuale. In entrambi i casi la separazione decorre dalla data di comparsa dei coniugi davanti al presidente del tribunale. La comunione dei beni si scioglie nel momento in cui il presidente del tribunale autorizza i coniugi a vivere separati (nel caso di separazione consensuale alla data di sottoscrizione del relativo verbale di separazione, purché omologato). La normativa precedente prevedeva invece lo scioglimento solo con il passaggio in giudicato della sentenza di separazione.



Questa tempistica è applicata indipendentemente dalla presenza o meno di figli minori e perché, oltre ad essere in linea con la nuova legge che equipara i figli nati dentro e fuori il matrimonio, garantisce ai figli stessi la riduzione del periodo conflittuale tra i genitori. Non dimentichiamo che l'interesse dei figli, nel contesto della crisi di coppia, viene già tutelato dalla legge sull'affido condiviso che tende a garantire il loro diritto alla bigenitorialità e a delimitare la conflittualità delle coppie nel momento della crisi coniugale.

**Legge n. 55 del 2015**

### UNIONI CIVILI

**Approvata il 25 febbraio 2016 al Senato una legge sulle Unioni civili attesa da oltre trent'anni, che riconosce diritti e doveri alle coppie dello stesso sesso finalmente garantite nel loro progetto familiare.**

L'unione civile è una specifica formazione sociale costituita da persone dello stesso sesso che viene registrata nell'Archivio dello Stato Civile. La coppia può scegliere un cognome comune e concordare l'indirizzo della vita familiare. Ha doveri, come l'obbligo di coabitazione e di assistenza morale e materiale, e diritti: alla reversibilità della pensione, all'eredità (compresa la legittima), al mantenimento. Ciascuno contribuisce ai bisogni comuni in base alle proprie possibilità. L'unione civile può essere sciolta con le stesse procedure del divorzio o direttamente senza separazione. Sono previsti anche i patti di convivenza per

le coppie etero che lo scelgano. La Legge diventa definitiva dopo il voto della Camera.

**Atto Senato n. 2081 del 2016**

### **REGISTRO DEI DONATORI**

**È nato il registro dei donatori per garantire alle donne e alle coppie trasparenza e tracciabilità**

La fecondazione eterologa è stata osteggiata a lungo in Italia, tanto che migliaia di coppie sono state costrette a emigrare all'estero per riuscire finalmente a coronare il desiderio di avere un figlio. Dopo la sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato incostituzionale il divieto di fecondazione eterologa, attraverso la Legge di Stabilità 2015, abbiamo istituito il Registro nazionale dei donatori di cellule riproduttive per la procreazione eterologa.

**Legge 190 del 2015**

### **A SCUOLA L'EDUCAZIONE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

**Nella legge sulla Buona Scuola è inserito un principio che è un investimento fondamentale sul futuro delle nostre ragazze e dei nostri ragazzi**, ispirato a quanto previsto già dalle nostre leggi, dalla nostra Costituzione e dal più avanzato diritto



to europeo. Se è vero che il problema della violenza di genere ha una radice culturale profondissima, che viene da lontano, è altrettanto vero che proprio le scuole rappresentano uno dei luoghi dove il cambiamento culturale può e deve verificarsi. Per questo la buona scuola non può trascendere dall'insegnamento della parità di genere e per questo abbiamo previsto che il Piano triennale dell'Offerta Formativa (POF), quel documento che ogni istituto deve redigere per illustrare i propri progetti didattici ed extradidattici, assicuri l'educazione alla parità tra i sessi e la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni. Quindi, nell'ambito delle competenze che gli alunni devono acquisire durante il percorso scolastico, rientra anche l'educazione al rispetto della persona e della sua unicità. Questo significa rompere con quei modelli di comportamento con cui molti crescono, come gli stereotipi per cui se una bambina vuole giocare a calcio le si dice che non può farlo perché è un gioco da maschi, o se un ragazzo piange è una femminuccia.

Non è un caso, infatti, che l'educazione alla parità nelle scuole fosse una delle finalità previste dal Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere.

**Legge n.107 del 2015**

**Questo è il risultato del lavoro delle deputate e dei deputati del PD.  
Il Gruppo del PD alla Camera  
è quello con il maggior numero di deputate in Parlamento:**

Roberta Agostini  
Luisella Albanella  
Tea Albini  
Maria Amato  
Sesa Amici  
Sofia Amoddio  
Maria Antezza  
Ileana Argentin  
Anna Ascani  
Cristina Bargerò  
Teresa Bellanova  
Marina Berlinghieri  
Stella Bianchi  
Rosy Bindi  
Caterina Bini  
Franca Biondelli  
Tamara Blazina  
Paola Boldrini  
Lorenza Bonaccorsi  
Francesca Bonomo  
Ilaria Borletti  
Maria Elena Boschi  
Luisa Bossa  
Chiara Braga  
Paola Bragantini  
Vincenza Bruno Bossio  
Vanessa Camani  
Micaela Campana  
Sabrina Capozzolo

Daniela Cardinale  
Anna Maria Carloni  
Elena Carnevali  
Mara Carocci  
Maria Chiara Carrozza  
Floriana Casellato  
Susanna Cenni  
Eleonora Cimbrotto  
Laura Coccia  
Mara Cominelli  
Maria Coscia  
Stefania Covello  
Magda Culotta  
Vittoria D'Incecco  
Paola De Micheli  
Titti Di Salvo  
Marilena Fabbri  
Donatella Ferranti  
Cinzia Fontana  
Silvia Fregolent  
Maria Chiara Gadda  
Laura Garavini  
Manuela Ghizzoni  
Daniela Gasparini  
Anna Giacobbe  
Fabrizia Giuliani  
Luisa Gneccchi  
Maria Greco  
Chiara Gribaudo

Maria Iacono  
Antonella Incerti  
Vanna Iori  
Francesca La Marca  
Donata Lenzi  
Marianna Madia  
Patrizia Maestri  
Gianna Malisani  
Simona Malpezzi  
Irene Manzi  
Raffaella Mariani  
Elisa Mariano  
Michela Marzano  
Margherita Miotto  
Colomba Mongiello  
Alessia Morani  
Sara Moretto  
Romina Mura  
Delia Murer  
Martina Nardi  
Giulia Narduolo  
Giovanna Palma  
Valentina Paris  
Caterina Pes  
Ileana Piazzoni  
Teresa Piccione  
Flavia Piccoli  
Giuditta Pini  
Paola Pinna

Barbara Pollastrini  
Lia Quartapelle  
M. Grazia Rocchi  
Anna Rossomando  
Michela Rostan  
Alessia Rotta  
Jessica Rostellato  
Simonetta Rubinato  
Giovanna Sanna  
Daniela Sbröllini  
Gea Schirò  
Chiara Scuvera  
Marina Sereni  
Camilla Sgambato  
Elisa Simoni  
Alessandra Terrosi  
Assunta Tartaglione  
Veronica Tentori  
Marietta Tidei  
Irene Tinagli  
Valeria Valente  
Silvia Velo  
Laura Venittelli  
Liliana Ventricelli  
Rosa VILLECCO  
Sandra Zampa