

# Profilo di Genere

COORDINAMENTO DONNE



in collaborazione con



con il patrocinio della



PRENDITI  
CURA  
DITE

**OPEN DAY — 27 GENNAIO 2023**  
**PREVENZIONE TUMORE AL SENO**



GENNAIO  
FEBBRAIO  
2022

# Indice

01. Chi siamo
02. L'editoriale
03. Prenditi cura di te
04. Fials Tour Presentazione  
Manifesto Programmatico
05. Pillole di Legge
06. Evento Formativo

## Profilo di Genere

COORDINAMENTO DONNE

ANNO 2, N°1, ANNO 2023

MAGAZINE DELLA FIALS  
FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMIE  
LOCALI E SANITA'

---

### Direttore

Giuseppe Carbone

### Responsabile Coordinamento Donne

Elena Marrazzi

### Edito dalla FIALS

*Indirizzo: Largo Angioli,12 - 72100 Brindisi*

*Telefono: 0831 568356 - 0831 523429*

### Redazione sindacale

Indirizzo:

**E-MAIL:**

[fials@fials.it](mailto:fials@fials.it)

[fialsformazione@fials.it](mailto:fialsformazione@fials.it)

**WEB**

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



Il segretario Generale Nazionale  
Giuseppe Carbone

# CHI SIAMO

Il sindacato come organo di rappresentatività è chiamato più che mai a difendere i diritti delle lavoratrici e a sensibilizzare al rispetto delle donne anche attraverso la comunicazione.

Abbiamo pensato fosse giunto il momento di dedicare alle donne un progetto che fosse tutto femminile, affermandone la presenza all'interno del sindacato perché FIALS conta tra le sue fila tante donne, tutte con esperienze diverse e crediamo che raccontarle sia un modo per valorizzarle e per aiutare tutte quelle donne che vogliono intraprendere questa professione di sindacalista.

Il Coordinamento Donne nasce come uno spazio di discussione pensato per tutte le donne al fine di mettere insieme le idee e le azioni

di sensibilizzazione alla parità di genere.

Vogliamo sondare quale è l'autentica parità e quali le disparità tra donne e uomini nella nostra Sanità e le possibili soluzioni da ricercare in modo da dare voce alle loro esigenze e alle loro idee. Intendiamo lavorare in questo senso, puntando a un riequilibrio del gap salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro.

Garantire parità di condizioni competitive significa anche assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione di quelle competenze chiave che sempre più permetteranno di fare carriera – digitali, tecnologiche e ambientali. Intendiamo quindi investire, economicamente ma soprattutto culturalmente, perché sempre più giovani donne scelgano di formarsi negli ambiti su cui intendiamo rilanciare il Paese. Solo in questo modo riusciremo a garantire che le migliori risorse siano coinvolte nello sviluppo del Paese.

Garantire pari opportunità significa aumentare il livello di consapevolezza della discriminazione di genere, allo scopo il sindacato promuove un ciclo di incontri online sul tema partiti lo scorso marzo con il webinar dal titolo “il Sindacato è anche Donna: la leadership FIALS si racconta”, ed una serie di corsi di formazione su diritti libertà fondamentali e leadership femminile, a sostegno del principio della parità di genere, da effettuare nelle 90 sedi territoriali della FIALS.



# L'editoriale

Responsabile Nazionale  
 Coordinamento donne Fials  
 Elena Marazzi

Un intreccio di anime dalle mille sfaccettature: è l'universo femminile, quello che abbiamo deciso di raccontare e di valorizzare quando, nel periodo più buio della pandemia, abbiamo dato vita al Coordinamento Donne di Fials. Una tela colorata dalle sfumature più svariate, caratterizzata da vissuti, esperienze, professionalità ed anche problematiche. Perché noi donne – è vero – siamo 'problematiche', ma nell'accezione positiva del termine, perché seppure alle prese, quotidianamente, con mille difficoltà ed ostacoli, nella vita familiare come in quella lavorativa, alla fine – non si sa come – riusciamo sempre a sbrogliare la matassa. Ed allora, mi sono detta che fosse arrivato il

momento di dedicare alle donne un progetto che fosse tutto femminile, affermandone la presenza all'interno del sindacato, perché FIALS conta tra le sue fila tante donne, tutte con esperienze diverse: raccontarle è un modo per valorizzarle e per aiutare tutte quelle che vogliono intraprendere la professione di sindacalista.

Il Coordinamento Donne nasce come un luogo di confronto pensato per tutte le donne, con l'obiettivo di condividere e mettere insieme le idee e le azioni di sensibilizzazione verso la parità di genere. Una rete da cui trarre proposte e soluzioni tangibili per arrivare alla 'vera' parità di genere. Nel frattempo, giorno dopo giorno, attraverso il coordinamento che mi onoro di presiedere, proseguiamo nell'opera di ascolto delle 'nostre' donne per capire quale sia l'autentica parità e quali, invece, le reali disparità tra donne e uomini nella nostra Sanità. E con la caparbia che ci contraddistingue, continuiamo a cercare le possibili soluzioni. Da tempo, ormai, lavoriamo per puntare ad un sistema di welfare che consenta alle donne di dedicare alla propria carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, senza dover scegliere tra famiglia e lavoro. E soprattutto – e lo dico a caratteri cubitali – senza dover ricorrere alle quote rosa, un meccanismo che ci ha allontanati dall'idea della piena valorizzazione del merito e che paradossalmente creano discriminazioni a loro volta.

Su questo e su altro, in questi mesi, abbiamo promosso sul tema un ciclo di incontri online ed avviato una serie di corsi di formazione su diritti, libertà fondamentali e leadership femminile, a sostegno del principio della parità

di genere, da effettuare nelle 90 sedi territoriali della FIALS.

Non solo. Abbiamo anche presentato il “Patto antidiscriminazione” che, in cinque punti, promuove le diverse iniziative e azioni di sensibilizzazione che Fials intende mettere in campo in collaborazione con le istituzioni che sottoscriveranno il patto. Lo abbiamo proposto ai diversi livelli istituzionali, compreso il Governo che, però, al momento, non ci ha dato risposta alcuna. Confidiamo nel nuovo Governo, perché noi non intendiamo recedere di un solo passo. Lo prometto a tutte quelle donne che fanno parte del Coordinamento ma, più in generale, a tutte le donne. E’ sulla loro storia, sulla loro sensibilità, sulle loro idee che vogliamo puntare ed investire, perché certi che è proprio tra queste donne che possiamo trovare le risorse migliori, e provenienti da ogni settore politico, legale, sanitario e sociale.

Volti di donne – quelli che si sono succeduti sul palco dell’”Impero” - che hanno saputo egregiamente rappresentare le mille sfaccettature dell’essere donna nella società attuale, tra limiti e aspettative, ma anche volti di uomini che hanno sottolineato la straordinarietà delle colleghe donne con cui lavorano fianco a fianco ogni giorno.

“Saremo la voce di tutte queste donne lavoratrici in sanità” - commenta Marrazzi, riferendosi ad una platea vasta di circa il 70% di tutta la forza-lavoro, di cui solo il 3 % ha ruoli apicali.

“La domanda sorge spontanea: non è immorale tutto questo? Le donne non partecipano affatto alla escalation della propria condizione professionale, condizione che perdurerà fin quando non saranno implementate le

infrastrutture, per poter trovare una giusta conciliazione vita-lavoro. E per raggiungere tale obiettivo è evidente che bisogna investire nel welfare aziendale”.

“Motivo per cui - prosegue il Segretario Generale della Fials, Giuseppe Carbone - abbiamo presentato ai vertici aziendali un progetto di potenziamento del welfare, finalizzato all’istituzione di un asilo nido aziendale, di cui mi faccio garante di una parte del finanziamento economico. La riorganizzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro va di pari passo con l’evoluzione del modello tradizionale di famiglia, che vede la donna impegnata nel proprio percorso professionale e l’uomo più attento ai bisogni dei figli. Inoltre, la possibilità di poter seguire il proprio figlio, nei primi anni di vita, senza essere penalizzati nella vita professionale, rappresenta una significativa opportunità. Ecco perché l’asilo nido aziendale, sulla base di questi presupposti, deve essere, quindi, un luogo che entra a far parte del patrimonio aziendale in grado di mettere in relazione culture diverse: la cultura aziendale, la cultura familiare e la cultura dell’infanzia. Tutto ciò - conclude il segretario - comporta una progettazione attenta e condivisa per ottenere il benessere dei bambini, una migliore qualità della vita per le famiglie e una ricaduta positiva in termini di efficienza e d’immagine per l’azienda, oltre che un contenimento dei costi familiari”.

La Fials, in questa ottica, si pone da sempre come organo di rappresentatività votato a difendere i diritti dei lavoratori ed oggi soprattutto delle lavoratrici,

tanto più perché è un sindacato che, tra le sue fila, conta tantissime donne, ognuna delle quali ha la sua storia, la sua sensibilità, le sue idee. Ed è sulle loro storia, le loro sensibilità, le loro idee che vogliamo puntare ed investire, perché certi che è proprio tra queste donne che possiamo trovare le risorse migliori. Concretezza, efficacia e risolutezza: queste le peculiarità che contraddistinguono le donne e che caratterizzano il nostro sindacato.

# PRENDITI CURA DI TE

(Comunicato del 19/01/2023)

Si chiama “Prenditi cura di te” ed è l’iniziativa promossa da Fials nell’ottica di implementare i programmi di screening e preservare quanto più donne possibili e che prevede la collaborazione delle Associazioni di volontariato, della Lilt (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori) e dell’ Asl di Brindisi: partners che Fials ringrazia per il sostegno nella promozione e sensibilizzazione dell’iniziativa stessa. Si tratta di un Open Day per la prevenzione del tumore al seno, riservato a donne di età compresa tra i 25 ed i 36 anni, che si terrà il 27 gennaio prossimo, L’iniziativa nasce dalla consapevolezza che – nonostante quello al seno sia il tumore al primo posto per diffusione e per numero di decessi nella popolazione femminile – allo stesso tempo, grazie ai progressi nella diagnosi precoce e nel campo farmacologico, le possibilità di curarlo sono notevolmente aumentate. L’Open day era stato annunciato in occasione del convegno che nel mese di novembre Fials ha tenuto ad Ostuni dal tema “Violenze di genere e stereotipi culturali: libere di essere – La Sanità che si prende cura della donna”, al quale presero parte, tra gli altri, il presidente nazionale della Lilt, prof. Francesco Schittulli (con cui Fials aveva già firmato uno specifico protocollo d’intesa), il direttore generale dell’Asl di Brindisi, dr.

Flavio Roseto ed il dirigente del Servizio di Radiologia e Senologia Asl Brindisi, dr. Alessandro Galiano. Ed è proprio dalla collaborazione tra sindacato, associazioni, Asl e Lilt che è nata l'idea di organizzare una giornata dedicata alla prevenzione del cancro al seno che, in questa occasione, sarà riservata a donne di età compresa tra i 25 e i 36 anni, ma alla quale ne seguiranno altre, proprio nell'ottica di coprire anche le altre fasce d'età.

**Le visite si terranno dalle ore 15.00 alle ore 18.00 del 27 gennaio 2023 presso il reparto di Diagnostica Senologica del DSS BR 01 – Via Dalmazia n. 3 – Brindisi – Dirigente responsabile Dr. Alessandro Galiano.**

Si specifica che i posti sono limitati. Per informazioni è possibile telefonare da oggi giovedì 19 gennaio 2023 a martedì 24 gennaio 2023. “L'obiettivo del coordinamento donne FIALS – afferma la responsabile Elena Marrazzi – è di prendersi cura delle donne che popolano la nostra sanità e non solo, così come loro si prendono cura di noi quotidianamente. Abbiamo voluto dare concretezza al nostro impegno quotidiano, promuovendo una delle tante iniziative ed azioni di sensibilizzazione che vogliamo mettere in campo. Solo attraverso la partecipazione attiva, rispondendo agli inviti per la cura, sarà possibile ottenere un beneficio per la salute, aumentando le possibilità di cure adeguate e meno aggressive.

Non posso non cogliere l'occasione dell'Open day per richiamare l'attenzione sull'importanza che riveste la prevenzione, soprattutto per il tumore al seno. E non è un caso che, in prima battuta, abbiamo deciso di iniziare con una fascia d'età più giovane. Da tempo, infatti, la nostra richiesta alla Regione è quella di ridurre l'età di 'ingresso' per effettuare lo screening per rendere più efficace la prevenzione ed ottenere una risposta migliore dalle terapie”.

# FIALS

## TOUR DI PRESENTAZIONE DEL MANIFESTO PROGRAMMATICO



Riprogettazione del lavoro e del mondo del lavoro, formazione, informazione, applicazione del Contratto: sono i quattro punti cardine del Manifesto Programmatico 2022-2026 che, dallo scorso gennaio, Fials sta presentando in giro per l'Italia, incontrando segretari, delegati e iscritti del sindacato. Ad oggi il percorso ha già 'toccato' diverse tappe: la Lombardia (Milano), la Liguria

(Genova), il Piemonte (Torino), la Toscana (Livorno), le Marche (Ancona) ed il Friuli Venezia Giulia (Trieste). Un tour al quale stanno prendendo parte il Segretario nazionale Giuseppe Carbone, la Responsabile del Coordinamento nazionale professioni sanitarie e socio sanitarie, sen. Annalisa Silvestro e la Responsabile del coordinamento donne Elena Marrazzi. Un percorso lungo lo Stivale che rappresenta un momento importante per i professionisti del settore sanitario, socio-sanitario ed assistenziale e che la Fials ha inteso avviare per far sì che tutti coloro che operano in tali settori possano sentirsi riconosciuti sia dal punto di vista economico che professionale.

Abbiamo spiegato ai nostri iscritti che, negli obiettivi correlati alle quattro aree, la Fials intende fare da pungolo e da sollecitazione nei confronti di Regioni, Aziende e Strutture inadempienti o parzialmente adempienti nell'applicazione dei disposti contrattuali e di vigilare sulla omogeneità applicativa degli istituti contrattuali. Ma - ancora - c'è la volontà di iniziare da subito a definire elementi e criteri da inserire nella piattaforma del prossimo Ccnl per superare e/o minimizzare le diversità esistenti tra i professionisti sanitari regolati dalle norme del "Comparto" ed i professionisti sanitari regolati dalle norme della "Dirigenza". Abbiamo anche spiegato che, tra i nostri obiettivi più significativi, ci sono l'approfondimento degli elementi giuridici e normativi che delineano gli attuali perimetri professionali che intercorrono tra medici, appartenenti alle professioni sanitarie e OSS; lo

studio degli aspetti che definiscono il vincolo di esclusività per i dipendenti del SSN e le limitazioni all'esercizio libero professionale per i professionisti sanitari del comparto. Ed ancora, la riforma delle cure primarie, l'utilizzo delle competenze professionali e gestionali degli appartenenti alle professioni sanitarie e socio sanitarie coinvolti in tale ambito, le scelte inerenti la ridefinizione professionale degli Operatori socio sanitari ed il supporto alle definizioni dei fabbisogni formativi e dei percorsi universitari di base, post base e specialistici dei professionisti sanitari. Durante questo articolato percorso, l'impegno di FIALS è quello di delineare e diffondere il proprio posizionamento socio politico su tematiche, provvedimenti legislativi, direttive ed atti a valenza nazionale, regionale e delle Strutture pubbliche, private e private convenzionate, senza dimenticare l'impegno e l'allineamento con gli altri Stati dell'Unione europea.

La gestione delle risorse umane in sanità tra PNRR, DM77 e shortage dei professionisti: al via il percorso formativo BOCCONI-FIALS rivolto ai suoi quadri dirigenti.



Al via il progetto di formazione FIALS e Università Bocconi, primo evento di una serie di occasioni formative che consentiranno di approfondire la formazione dei quadri dirigenziali FIALS su tematiche quali la gestione di conflitti, il role playing, la progettazione del futuro tra nuove competenze

e nuovi skill mix con proposte innovative per la gestione del personale, oltre che sviluppare negoziazioni costruttive attraverso il confronto con le direzioni aziendali.

Da sempre Fials punta alla crescita professionale dei propri dirigenti, con l'obiettivo di erogare un servizio che possa contestualmente formare il dirigente ma anche l'iscritto.

Garantire formazione costituisce un fattore decisivo nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle azioni del sindacato stesso.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, per Fials, uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e dei servizi offerti.

# Il Congedo Parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione dal lavoro facoltativo (anche ad ore) concesso ai genitori per prendersi cura del bambino, nei primi 12 anni di vita. Tale istituto è regolato dagli artt. 32 e ss. del D.lgs. 151/2001 (che si applicano sia dipendenti pubblici che ai dipendenti privati) e, per il comparto sanità, anche dall'art. 60 c. 3 CCNL di settore 2019-2021.

La norma è stata più volte rimodulata, da ultimo con il Decreto conciliazione vita lavoro che attua la direttiva (UE) 2019/1158 in tema di work-life balance nonché dalla L. 29 dicembre 2022 n .197.

Con le novelle è stato, dapprima, stabilito che, dal 13 agosto del 2022, la coppia ha diritto a nove mesi di congedo parentale in cui riceve il 30 per cento della propria retribuzione media. Tre mesi spettano al padre, tre alla madre e tre, invece, possono essere chiesti alternativamente da uno dei due genitori entro i 12 anni di vita del figlio.

Successivamente, la L. 197/2022 ha riconosciuto in alternativa alla madre o al padre che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente al 31 dicembre 2022 un mese di congedo, da utilizzare entro il sesto anno di vita del bambino, in cui il lavoratore riceve l'80% della

propria retribuzione media.

Dal combinato disposto degli artt. 32 e ss. e s.m.i del D.lgs 151/2001 con il citato art. 60 deriva, quindi, che:

- entrambi i genitori hanno diritto al congedo parentale per un totale di 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- la madre ha diritto ha 3 mesi di congedo non trasferibili all'altro genitore ai quali si aggiungono altri 3 mesi fruibili in alternativa con l'altro genitore;

- il padre ha diritto ad un totale di 6 mesi di congedo, elevabili a 7 nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, di cui 3 non trasferibili all'altro genitore.

Per ciò che concerne la percentuale indennizzata dall'INPS, occorre rilevare che:

- la madre o il padre ricevono il 100% della retribuzione media nei primi 30 giorni di vita del bambino;

- entrambi i genitori fruiscono, in totale, di 9 mesi indennizzati al 30% dall'INPS entro i 12 anni del bambino;

- entro il sesto anno di età del bambino, uno dei suddetti 9 mesi, inoltre, può essere indennizzato all'80 per cento ad uno dei due genitori.

Tali regole valgono anche in caso di adozione del bambino purché minorenni.

In detta circostanza, la soglia dei 12 anni viene conteggiata dall'ingresso del bambino in famiglia. Nell'ipotesi, di morte o grave infermità dell'altro genitore; di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore o di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, il "genitore solo", avrà diritto a 11 mesi di congedo (di cui 9 indennizzati dall'INPS).



