



NO WOMAN NO CRY

EDITORIALE

Care amiche e amici,

da poco sono stata eletta all'interno della Segreteria CISL del Friuli Venezia Giulia continuando a ricoprire il ruolo di Segretaria generale della FAI Cisl del Friuli Venezia Giulia, possibilità prevista dal regolamento confederale per la dimensione della mia categoria, ed assieme alla Coordinatrice regionale *Renata Della Ricca*, riteniamo importante continuare con la pubblicazione del 'nostro' giornalino Pianeta Donna.

L'aver un giornalino ci permette di far veicolare notizie specifiche che riteniamo abbiano un marcato interesse per tutte noi e provando nel fare sintesi, delle tante informazioni che quotidianamente ci invadano ad evidenziarne gli aspetti più consoni al nostro ruolo di sindacaliste. Un giornalino aperto al contributo di tutte le lavoratrici che lo leggono ma in modo particolare sono invitate a darlo tutte le Donne del Coordinamento.

Siamo, sempre più convinte, che il nostro Coordinamento abbia un suo valore aggiunto perché è un organismo intercategoriale e quindi capace di arricchire le professionalità dell'intero gruppo dirigente e si pone pure l'obiettivo di essere parte attiva e propositiva del e nel cambiamento di cui la Cisl vuole essere protagonista nella società.

Tanto è il lavoro sviluppato e portato avanti dal Coordinamento Donne in questi anni, quanto quello 'da portare ancora a casa', pur essendoci impegnate con forza fino ad ora:

nella creazione di opportunità per l'occupazione femminile,

nella parità salariale;

nella di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

nelle forme flessibili di uscite dal mondo del lavoro;

nell'eliminazione del gap di genere negli organismi decisionali, anche all'interno del sindacato;

nell'essere protagoniste nella e della contrattazione di genere di primo e secondo livello nella lotta ad ogni forma di violenza tra le mura domestiche e sui posti di lavoro.

Tra qualche giorno – **il 25 NOVEMBRE** – ricorre **la Giornata internazionale contro la Violenza sulle Donne e sui Minori**, con dati sempre più allarmanti: **177 vittime nel 2014 e fino ad oggi 134, una donna ogni due giorni.**

Come CISL, abbiamo già sensibilizzato e continueremo a farlo, anche con iniziative specifiche, affinché non cali l'indifferenza su questa emergenza sociale e ci si lasci prendere dall'assuefazione. Cogliamo l'iniziativa POSTO OCCUPATO... dove Lei una donna – vittima di violenza – in 'quel posto' ci poteva essere ed ora non c'è più e purtroppo non ci potrà più essere...

Noi però ci siamo, lo occupiamo e perciò daremo tutto il nostro contributo attivo per migliorare la società ed educarla al rispetto di ogni persona, uomo o donna che sia!

Claudia Sacilotto
Segretaria Cisl Fvg

STATI GENERALI DELLE DONNE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA



Gruppo di lavoro Conciliazione

Stati regionali delle donne del Friuli Venezia Giulia, iniziativa inedita fortemente voluta dalla presidente della Commissione regionale per le pari opportunità (Crpo) Annamaria Poggioli e che, iniziata a marzo, vedrà il proprio epilogo dal 26 al 28 settembre prossimo all'Expo di Milano nell'ambito della "Conferenza mondiale delle donne. Pechino 20 anni dopo".

Anche la CISL USR FVG e il Coordinamento Donne ha partecipato ai lavori presentando 5 schede, su tematiche a noi care.

Sul tema Conciliazione abbiamo avuto la Presidenza, per elaborare un documento che è stato presentato a Milano, che qui di seguito vi riproduco la sintesi.

Le trasformazioni intervenute negli ultimi anni hanno contribuito a rendere più marcate alcune problematiche e disparità già note, che si sono accentuate con la crisi, con la perdita dei posti di lavoro e sono sempre le donne maggiormente esposte a questi rischi, a causa essenzialmente della diseguale distribuzione di opportunità e del minor potere loro riconosciuto in vari ambiti dell'organizzazione sociale. L'evoluzione economica ed organizzativa degli ultimi anni, infatti, ha imposto necessari cambiamenti sia della gestione familiare sia del quadro normativo, tutti volti a porre in essere una più ampia tutela rispetto alle precedenti disposizioni in modo da poter rendere concretamente possibile la conciliazione del tempo tra famiglia e lavoro, il cd. "work - life balance".

Riconoscere alle donne pari opportunità economiche, sociali e politiche rispetto agli uomini, nonché possibilità effettive di conciliazione di tempi e spazi di vita e di lavoro, significa approdare ad una società più giusta, rispettosa delle differenze che vanno riconosciute come ricchezza, e non come vincolo, per un armonico progresso civile. Precarietà, parcellizzazione, individualismo, edonismo, perdita della dimensione collettiva a favore della dimensione individuale sono fattori dominanti nell'attuale cultura e nei comportamenti sociali.

Le politiche per la conciliazione rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentono a ciascuna donna di vivere un po' meglio. Diventa perciò urgente e prioritario trovare soluzioni a problemi che, sono acutissimi per le donne, ma che investono l'intera società: la precarietà occupazionale, lo scarso riconoscimento della qualità del lavoro, l'insostenibilità dei carichi familiari e, ancora, il calo delle nascite, i problemi di disponibilità di infrastrutture e di servizi.

La possibile soluzione si ritrova nell'organizzazione/conciliazione, cioè un'organizzazione del lavoro meno rigida, legata a una rete di servizi che sia un reale sostegno per la donna che lavora e permetta una concreta conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Si propone la creazione di Micro Nidi all'interno dei posti di lavoro, misure di sostegno al rientro dalla maternità/paternità mediante, percorsi di formazione e/o aggiornamento professionale, interventi di flessibilità come tele lavoro, banca ore, Baby sitting sharing. Un grande aiuto può arrivare dalla contrattazione aziendale favorendo la gestione dell'organizzazione del lavoro in ottica di genere.

Renata Della Ricca - Coordinamento Donne CISL USR FVG

PER APPROFONDIRE

ENDOMETRIOSI, NEMICA DEL LAVORO FEMMINILE

Le donne rappresentano il 41,3% del mercato del lavoro italiano, percentuale cresciuta negli ultimi anni in ragione dell'aumento delle lavoratrici straniere, del maggior numero di ultracinquantenni rimaste nel loro posto di lavoro per effetto della riforma pensionistica, nonché a causa della crisi e della necessità per le famiglie di avere maggiori introiti economici. Le differenze sul lavoro tra uomini e donne esistono ed è necessario considerarle attentamente anche nella tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Esiste una forte carenza di analisi condotte in un'ottica specificamente femminile. Per salvaguardare la salute e la sicurezza sul lavoro è necessario adoperare la lentezza della differenza: declinare la questione al femminile, privilegiando una modalità di intervento più strutturati e non più limitanti, in ogni caso, al solo problema della maternità. E dunque porre attenzione anche ai cambiamenti che si verificano con l'età (menopausa, calo vista, problemi osteomuscolari ecc.) ed inoltre il doppio carico di lavoro sostenuto dalle donne, ha ripercussioni sulla loro salute e sicurezza. L'Endometriosi colpisce il 10-15% delle donne in età riproduttiva, parliamo di 3 milioni di donne in Italia, 14 milioni in Europa, ad oggi non sono previste misure a sostegno di coloro che per tutta la vita dovranno convivere con una condizione che, oltre ad accanirsi sul corpo, grava pesantemente anche dal punto di vista economico, per via dei costi da sostenere per visite mediche e per le cure. Riconoscere l'endometriosi purtroppo non è facile, e spesso ci si rivolge al medico quando la sintomatologia diviene quasi insostenibile a causa del dolore che questa malattia provoca, tanto da diventare, nelle forme più gravi, invalidante sia fisicamente che psicologicamente, con gravi ripercussioni sulla qualità della vita di chi ne è colpito. Non possiamo però non evidenziare il fatto che le condizioni di difficoltà riguardano una platea più ampia, che va dalle giovani studentesse alle pensionate, passando per le migranti. Preparando la mia relazione di oggi, una delle cose che mi ha colpito di più è infatti la scarsa diffusione di informazioni e dati riguardanti la malattia. La nostra Regione è tra le regioni virtuose che si sono dotate di una legge come la Puglia, sembrerebbero in procinto di aggiungersi il Molise e la Sardegna. Lo stesso sito del Ministero della Salute non va molto oltre una descrizione schematica e sintetica, corredata da una essenziale brochure informativa. Trovare dati aggiornati sugli impatti della malattia sul mondo del lavoro è stato difficile, ma dal momento che la nostra categoria ha una percentuale altissima di donne nei settori che rappresentiamo, molte lavoratrici ci rivolgono nei nostri uffici per avere tutela lavorativa. Questo solo per dare il senso di quanto esteso sia il problema tra le lavoratrici e di quanta solitudine le stesse provino di fronte al mancato riconoscimento di questa malattia che spesso determina, in quanto non riconosciuta, l'arresto delle progressioni di carriera, se non addirittura la perdita o l'abbandono del lavoro.

Oltre la metà delle donne affette, precisamente 57 su cento, soffrono di depressione nell'ambiente di lavoro, mentre 52 su cento ritengono che il loro rendimento sia inferiore a quello dei colleghi, per cui tale situazione limita fortemente le loro possibilità di carriera. In effetti si assentano dal lavoro in media 1,8 giorni al mese; il 44 per cento di esse si assentano anche da 3 a più di 5 giorni. Si tratta, in un anno, di 21,6 giorni per un totale di circa 64 milioni 800 mila giornate di lavoro, con pesanti costi sociali e con rilevante perdita di produttività.



PER APPROFONDIRE (2)

Una tale condizione ha un elevatissimo costo sociale che, in una delle poche indagini condotte diversi anni fa dalla 12ª Commissione del Senato della Repubblica, parla di un onere annuale dei congedi malattia dovuti a tale affezione, stimato in 30 miliardi di euro nell'Unione europea, più di 4 miliardi di euro per le sole giornate lavorative non effettuate in Italia. E' solo dalla conoscenza infatti che può derivare la consapevolezza necessaria per comprendere come anche il sindacato possa agire per tutelare coloro che sono affette da endometriosi e rivendicare, con una specificità chiara e mirata, misure tese alla rivendicazione del diritto alla salute delle donne. **Come CISL chiediamo un aggiornamento dei LEA (livelli essenziali di assistenza sanitaria),** mettere in evidenza la necessità di riconoscere l'endometriosi "MODERATA" e "GRAVE" tra le "nuove" patologie croniche che danno diritto all'esenzione dal ticket. Ecco quindi che quella che in realtà è una malattia cronica e, come dicevo prima, spesso invalidante, viene scambiata solo per "debolezza" femminile nei confronti del dolore.

Tutto questo avviene mentre la maggior parte delle donne vede negativamente condizionata la sfera lavorativa, lamentando in particolare problemi legati alla perdita del lavoro o alla riduzione di orario e alla difficoltà di parlare della condizione di salute con il proprio datore di lavoro. Questo perché la poca informazione e la poca sensibilità dei "capi", soprattutto uomini, porta le donne ad essere allontanate da incarichi o dal lavoro spesso a causa delle loro prestazioni che, in alcuni giorni del mese, non riescono ad essere costanti. Come vediamo, emerge un quadro complesso, in cui sono coinvolti diversi attori sociali con al centro la donna che vive sulla propria pelle, in solitudine, la malattia e una vita professionale, che presenta tutte le difficoltà che un'invalidità mai riconosciuta comporta. È evidente infatti che senza il "riconoscimento" di questa condizione, già per fare un esempio le assenze delle lavoratrici che ne sono colpite finiscono per essere penalizzanti. Non solo. In assenza della possibilità di "codificare" questa malattia, anche il ruolo della contrattazione diventa più complicato. Il primo nodo è infatti questo: se questa malattia non è correttamente identificata, anche dalle aziende, come fa il sindacato a tutelare le lavoratrici che ne sono affette? Come facciamo ad esempio ad escludere dalle assenze penalizzanti ai fini del riconoscimento del premio di risultato quelle legate ad una patologia di fatto non presente tra i criteri attualmente noti? Come facciamo, in tempi di Jobs Act, ad impedire il licenziamento di lavoratrici considerate con superficialità "assenteiste" in assenza di una corretta codifica della loro condizione? In generale il Jobs Act non prende in esame il tema delle disuguaglianze di genere, continuando a portare avanti una politica fintamente paritaria dal punto di vista dell'opportunità che, non facendosi carico del differenziale, rischia di aumentare il gap di genere. E' proprio dalla contrattazione che bisogna partire, con la consapevolezza che la lettura della crisi e delle questioni di coloro che rappresentiamo, e le azioni che conseguentemente mettiamo in campo per superare i problemi e dare risposte non possono essere neutrali, perché devono farsi carico di condizioni e soggetti differenti. Come CISL chiediamo gli stessi criteri usati per le malattie socialmente riconosciute come invalidanti, restituendo alle lavoratrici affette da endometriosi, in attesa di misure generali, un pezzetto di quel welfare oggi totalmente assente. C'è poi il tema di una diversa modulazione e organizzazione del lavoro, meno rigida, a partire dagli orari concedendo a queste lavoratrici il part time, che consideri anche le differenze fisiche esistenti tra uomini e donne, portatori ognuno di condizioni di partenza diverse, di diverse modalità percettive e anche, evidentemente, di differenti vulnerabilità. Da qui possiamo ripartire insieme, per immaginare e sperimentare ulteriori forme di tutela, fermo restando il fatto che il primo obiettivo da raggiungere è quello di acquisire la "riconoscibilità" di questa malattia e, dopo una fase di presa di coscienza da parte delle istituzioni, lavorare per trasferire questa specificità all'interno dei CCNL, avendo cura di salvaguardare le specificità dei settori. Una donna però è un individuo più complesso, che ha diritto alla salute, alla maternità e al lavoro. Per questo la nostra azione deve essere a 360°: nei confronti dell'opinione pubblica, contribuendo alla diffusione di maggiore consapevolezza del fenomeno, nei luoghi di lavoro a sostegno e tutela delle lavoratrici, è necessario un cambiamento culturale profondo che ci faccia avanzare anche nella contrattazione di secondo livello, per riconoscere e contrastare azioni che nascondono discriminazioni di genere, partendo da quelli legati alla salute.

E' DALLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO CHE SI DEVE PARTIRE!

PER NON DIMENTICARE

PONTI DI PACE LE DONNE E LA GUERRA IERI OGGI DOMANI



La Cisl ha promosso questo convegno dal titolo ponti di pace Le Donne e la Guerra di ieri, oggi, domani. E' un Tema scottante, sottaciuto da molti. Le donne hanno tanti e complessi rapporti con la guerra e la conoscono molto bene purtroppo. Il teologo Erasmo da Rotterdam scrisse che " La guerra è dolce e piace a chi non la conosce". Le donne, invece, sanno quale dolore e morte spetterà ai loro mariti, figli, padri, che dovranno andare in guerra. Sanno che da sole, con gli uomini impiegati a combattere, dovranno affrontare la vita economica, sociale, famigliare dell'intera nazione e che spetterà a loro la salvaguardia della vita. Sanno che, da quando esiste la guerra, sono proprio loro ad essere esposte alla violenza più brutale : stupri, prostituzione forzata, schiavitù. Ciò accade fin dall'antichità, passando per le guerre mondiali del secolo scorso per giungere alle attuali guerre esistenti in Siria, Africa, Afganistan e in molti altri paesi e le stragi etniche hanno sempre le donne, con i bambini come vittime sacrificali. Durante la prima guerra mondiale ebbero un ruolo di primo piano, e non solo nelle retrovie. Ci fu un imponente ingresso nel mondo del lavoro perché le donne sostituirono per quattro anni gli uomini partiti per il fronte. Lo fecero in tutte le professioni, comprese quelle più faticose. L'assenza di tantissimi uomini chiamati a combattere contro l'esercito austro-ungarico, infatti, provocò delle conseguenze rilevanti nell'economico e nella sociale. La gran parte dei nuclei famigliari era di origine

contadina, legata alle consuetudini e alle tradizioni di quel mondo ancora arcaico: i componenti maschili avevano il compito di lavorare fuori dalle mura domestiche mentre loro eseguivano le proprie mansioni all'interno, accudendo i figli e sbrigando le faccende di tutti i giorni. Le cose non erano, però, molto diverse nemmeno per le famiglie "operaie" dove l'unica differenza era l'impiego degli uomini nelle fabbriche anziché nei campi. Una situazione che mutò profondamente nel 1915. I posti di molti contadini ed operai furono lasciati vuoti e vennero coperti da chi era restato e non sarebbe mai stato chiamato al fronte: le donne, per l'appunto. Si trattò di un momento, nella sua tragicità, importante per la storia sociale del Paese e per le donne. Il loro ruolo, per la prima volta, passò da "angelo del focolare domestico" a soggetto attivo dell'economia e della società collettiva. Non che fossero del tutto nuove a questo tipo di esperienza: molte di loro erano già abituate a contribuire al lavoro nei campi mentre, a livello industriale erano già presenza nel settore tessile. Ma durante la guerra il loro numero aumentò considerevolmente e furono presenti in settori del tutto nuovi come la metallurgia (riconvertita alle esigenze belliche), la meccanica, i trasporti e in mansioni di tipo amministrativo. Ovviamente questo processo non fu indolore. Furono obbligate a compiere tutti i lavori dei colleghi maschi, anche quelli più pesanti. Nei campi era necessario spostare i covoni di fieno o i sacchi di grano, accudire il bestiame e utilizzare tutte le macchine agricole. Allo stesso modo all'interno delle fabbriche dovevano essere sollevati pesi non indifferenti e compiuti gesti ripetitivi e meccanici. Presero il posto dei propri mariti (o figli) anche in quei adempimenti famigliari tipicamente maschili come le questioni burocratiche, gli acquisti o le vendite di prodotti agricoli ed i problemi di natura legale. A questa sorta di "emancipazione" lavorativa non corrispose però una maggiore libertà a livello personale. Nonostante l'assenza dei maschili in età arruolabile, spesso nelle case rimanevano gli anziani i quali, come da tradizione, continuavano ad esercitare il loro ruolo autoritario all'interno della famiglia. Inoltre non mancavano diffidenze e atteggiamenti di rifiuto da parte dei moralisti e tradizionalisti: "Nelle fabbriche metalmeccaniche la presenza femminile era talvolta avvertita, specialmente dai vecchi operai, come un sovvertimento dell'ordine naturale e un attentato alla moralità. "Un modo di pensare che peggiorò col tempo, quando le ragazze più giovani, si dovettero allontanare, sempre più spesso, dalla loro casa per trovare un'occupazione. Donne con lunghi capelli raccolti e con i vitini da vespa guidarono tram, lavorarono al tornio facendo proiettili, montarono fucili, si occuparono dei raccolti. Vennero cioè utilizzate come forza lavoro perché erano disponibili in grandi quantità e costavano meno degli animali da soma.

Il teologo Erasmo da Rotterdam scrisse: " La guerra è dolce e piace a chi non la conosce"

PER NON DIMENTICARE (2)

Particolarmente famose erano le portatrici Carniche. Le donne lavoravano duramente lungo tutta la linea del fronte austriaco. In Carnia alcune di loro, fin da giovanissime, rischiarono la vita per rifornire gli uomini che combattevano al fronte trasportando i rifornimenti nelle gerle con carichi di 30/40 chili. A ogni viaggio percepivano 1,50 lire o addirittura nulla. Nel Goriziano e nella zona di Trieste molte diventarono crocerossine ed è proprio dalla città di Trieste che partì la prima donna che diventò medico radiologo (Buffulli Ada). Tutto cambiò quando gli uomini tornarono dal fronte: la stampa le dipinse come coloro che rubavano il lavoro agli uomini e furono spinte a tornare all'interno delle mura domestiche per liberare i posti di lavoro per gli uomini. L'esigenza di trovare un lavoro per i reduci spinse al licenziamento rapido e completo delle donne dalle occupazioni ricoperte anche se, in alcuni settori quali il terziario la loro presenza continuò a esserci. La difficoltà di trovare lavoro scatenò la guerra tra i sessi che, ovviamente, fu perduta dalle donne, le quali ebbero diritto al sussidio di disoccupazione un breve periodo. La sconfitta dell'occupazione femminile fu rilevata formalmente solo nel 1921, data in cui risultano occupate nell'agricoltura 3 milioni di donne, nell'industria un milione e 173.000 in meno rispetto al 1913, mentre le donne inattive sono ben 14 milioni. La retorica dominante è infatti quella che prescrive alle donne il rientro nei ranghi, nei ruoli familiari, nei compiti procreativi e materni. La II guerra mondiale avviò un nuovo ordine politico ed economico mondiale, modificando anche la cultura, la vita sociale e privata delle persone. Studiare i comportamenti delle donne permette di comprendere molti aspetti trascurati dalla storia ufficiale che si concentra solo sui grandi eventi e trascura gli effetti che questi hanno avuto sulla vita delle persone. Nella resistenza il comportamento di queste donne autorganizzate, coraggiose, creative, pronte di spirito, senza armi è ancora da conoscere ed approfondire compiutamente. Le gesta di cui sono state protagoniste non sono ancora fatti sufficientemente noti. Esse si impegnarono in prima persona e rappresentarono modelli di comportamento da emulare in un paese invaso da Sud a Nord da due eserciti stranieri e diventato un vero e proprio campo di battaglia. La scelta resistenziale di queste italiane ci impone un di più di riflessione e considerazione. Sotto il fascismo e più ancora nel periodo bellico, nella vita di tutti i giorni le donne hanno dovuto combattere le privazioni e gestire tra enormi difficoltà i figli e la casa. Sono state contemporaneamente madri, mogli, sorelle, compagne di lotta e hanno dovuto far fronte ai soprusi e ai tentativi di sfruttamento dei piccoli o grandi ras del regime. Le donne, a casa, in guerra, nella Resistenza, nella solitudine di una resistenza personale o familiare, nei posti di lavoro. Le donne dappertutto! Affrontarono i pericoli, furono staffette e infermiere, si impegnarono nei GAP, nelle SAP (squadre di azione patriottica), nelle GDD (gruppo di azione patriottica). Durante l'occupazione nazista, molte donne Friulane, sfidando il pericolo, raccoglievano i biglietti di saluto lasciati cadere dai convogli ferroviari carichi di prigionieri diretti verso i campi di concentramento e di sterminio. Queste silenziose "eroine", che si recavano lungo la linea ferroviaria anche per portare generi di conforto ai deportati, consegnavano i messaggi raccolti agli impiegati delle poste che, a loro volta, provvedevano a spedirli ai familiari dei prigionieri. Organizzavano anche scioperi contro la guerra e per ottenere un numero sufficiente di alimenti per la propria famiglia, Parecchie donne soffrirono dure privazioni del carcere, delle torture fino all'estremo sacrificio. Renata Della Ricca—Cordinamento Donne Cisl Fvg

35.000 partigiane riconosciute che operavano come combattenti, 20.000 patriote, 70.000 facenti parte dei Gruppi di Difesa della Donna, 4653 arrestate e torturate, 2750 deportate in Germania nei lager nazisti, 2900 fucilate o cadute in combattimento, centinaia di migliaia in silenzio contribuirono con indicibili sacrifici e sofferenze alla vittoria sulla barbarie della dittatura fascista e dell'occupazione nazista. Noi dobbiamo profondo rispetto, riconoscimento e gratitudine a queste donne ecco il perché di questa giornata.

PER NON DIMENTICARE (3)

Con il suffragio universale ed il mutamento della normativa familiare, il costume ovviamente si è modificato, ma le donne non avevano ancora raggiunto il ruolo che spetta a loro nella nostra società. E' solo durante gli anni '60, a seguito del boom economico, che assistiamo a un maggior consolidamento del ruolo femminile nella società soprattutto grazie al loro massiccio inserimento nel mondo del lavoro in tutti i settori produttivi e anche grazie a nuove tutele sociali e previdenziali. «L'Italia è stato uno degli ultimi paesi ad aprire le Forze Armate anche al sesso femminile. Dal 2000 anche nell'esercito italiano troviamo le donne. Oggi sono 7.200, il 7 per cento. In tutte le Forze Armate sono già 11.000 e i numeri sono in continua crescita. Prestano la loro attività in paesi come Afganistan. Le soldatesse intervengono negli aiuti umanitari, sono un sostegno fondamentale nei rapporti con le popolazioni dei territori occupati, acquisiscono più facilmente la fiducia delle comunità locali. Meno scontri e più dialogo. Anche qui sangue risparmiato. Le previsioni dicono che l'Italia avrà la sua prima donna generale nel 2030. La CISL ha pensato a questa giornata per rendere omaggio alle donne che soffrono, patiscono e morirono durante le guerre senza che il loro immenso contributo fosse mai stato riconosciuto e vogliamo ricordare a tutti che ancora oggi milioni di madri, mogli e figlie, patiscono e muoiono per lo stesso identico motivo. La Guerra.



RIFLESSIONI SUL LAVORO CHE CAMBIA

Il 15 maggio 2015 il coordinamento donne della CISL di Trieste Gorizia ha organizzato una innovativa iniziativa seminariale dal titolo "riforma del lavoro e il riordino degli strumenti di conciliazione. Quale prospettiva per le politiche di conciliazione in FVG."



Opera dell'artista Marina Toffolo

Il seminario è stato preceduto dall'inaugurazione della mostra "oggi lavoro. Contemporanee riflessioni" di Marina TOFFOLO, Udinese, artista, pittrice e fotografa, che ci ha introdotto nelle sue riflessioni sul mondo del lavoro di ieri e di oggi attraverso i suoi dipinti, la sua arte, il suo savoir-faire. Il lavoro fonte di vita ma anche di morte, il lavoro mal pagato e il lavoro che non c'è, il lavoro che come un drago ci inghiottisce, ci mastica e poi ci ributta nella società piena di contraddizione in cui tutto ha un prezzo.

Oggi lo sappiamo la questione del lavoro è una questione estremamente difficile per i tanti attacchi ai diritti conquistati con tenacia e abnegazione da parte di una generazione di lavoratori che hanno contribuito a far grande l'Italia. Se il tema del lavoro è cruciale per uomini e donne soprattutto in relazione alla sua scarsità; per le donne, molte questioni irrisolte rendono ancora più arduo il percorso verso una piena partecipazione al mercato del lavoro in condizione di pari opportunità. E' il tema della conciliazione vita lavoro. Come CISL e come coordinamento donne CISL, è un tasto che battiamo da tanto tempo, da troppo tempo.

I primi anni del XI secolo ci avevano illusi che la situazione potesse inesorabilmente progredire nel verso giusto, ovvero nella predisposizione di strumenti efficaci che avrebbero consentito una facile conciliazione vita lavoro per tutti, la peggior crisi economica dai tempi della grande crisi del '29, ci ha fatto fare molti passi indietro.

Già nel 2011, la CISL e il suo coordinamento donne avevano promosso una iniziativa provinciale il cui obiettivo era quello di affrontare la questione dell'armonizzazione dei tempi delle città con quella delle famiglie, oggi pensiamo ancora che la recente riforma del jobs act stia offrendo delle possibilità per creare un sistema di conciliazione universale, sostenibile, e duraturo. E' un problema che dobbiamo affrontare insieme alla politica per offrire delle soluzioni alle tante difficoltà delle persone, che sempre più rinunciano ad avere una loro famiglia per i costi eccessivi di una mancata conciliazione che riversa il suo peso sulle già fragili spalle delle nostre famiglie.

Il contributo e l'expertise dei relatori sono stati il vero valore aggiunto che ha contribuito a fare chiarezza sulla situazione delle politiche di conciliazione nella nostra regione. Sono intervenuti le seguenti relatrici:

Renata Della Ricca, la nostra coordinatrice regionale ha presentato lo stato dell'arte nella nostra regione.

La dott. ssa Marjeta Kranner, funzionaria della provincia di Gorizia ha esposto l'esperienza più che decennale della Provincia di Gorizia nella sperimentazione di progetti di conciliazione

Michela Marson, Segretaria della FAI di Gorizia, ha relazionato sull'esperienza della bilateralità nel settore agricolo, ovvero quando il welfare aziendale supplisce alla mancanza di strumenti di conciliazione e il ruolo della contrattazione di secondo livello.

la dott.ssa Rosita Zucaro in rappresentanza dell'associazione ADAPT, ha illustrato le novità in tema di conciliazione contenute nel Jobs act.

Ed infine le conclusioni di Liliana Ocmin, responsabile nazionale del coordinamento donne hanno evidenziato i punti di criticità a livello nazionale, richiamando la politica ai propri obblighi sociali, mettendo in luce la difficoltà di potersi confrontare seriamente su questi temi per la miopia delle istituzioni. Sulla conciliazione ha ribadito molte delle nostre aspettative sono state disattese, auspicando che si ritorni presto a dialogare nel merito delle problematiche con il coinvolgimento delle parti sociali, unico modo secondo lei per arrivare a soluzioni efficaci e condivisibili.

L'assessore Ilaria Cecot, assessore Provinciale al lavoro e alle pari opportunità ha portato i saluti dell'Amministrazione provinciale. La dott.ssa Sara Vizin, Consigliera di parità provinciale si è complimentata della buona riuscita del seminario, auspicando un prosieguo dell'attività fin qui svolta.

Il seminario è stato moderato da Umberto Brusciano, Segretario Generale della CISL di Trieste Gorizia e sono intervenuti Luciano Bordin, e Piero Motta, rispettivamente Segretario dell'USR CISL FVG (che ha portato i saluti della segreteria Regionale e del segretario generale USR Giovanni Fania), e Segretario FNP CISL Trieste Gorizia.

La segreteria FNP CISL FVG era rappresentata dalla Segretaria Aggiunta, Iris Morassi e dalla Segretaria Itala Cristin.

La mostra allestita nella sala consiliare della Provincia di Gorizia è rimasta aperta al pubblico.

Abbiamo voluto come coordinamento ribadire la nostra determinazione ad accendere i riflettori sul tema della parità di genere e della pari opportunità, ricordando che l'alibi della crisi deve essere da tutti superata per affrontare con coraggio e in maniera decisiva, un tema strategico per lo sviluppo dell'economia nazionale.

Lydie Coulybali—Coordinamento Donne Cisl Trieste Gorizia

RIFLESSIONI SUL LAVORO CHE CAMBIA (2)

SMART WORKING : IL LAVORO AGILE E' UN FUTURO POSSIBILE?



Sul tema del telelavoro La CISL lanciava tesi e proposte in tempi in cui il vecchio telefono con la cornetta – o forse i primi cordless – erano il massimo della connessione e della tecnologia di cui una donna avrebbe potuto disporre se avesse voluto o potuto scegliere di lavorare da casa.

Erano tempi in cui il lavorare da casa evocava ancestrali scenari di sfruttamento. Tra l'altro, negli anni del boom economico e dell'emancipazione femminile, le donne erano fortemente motivate a lavorare fuori casa piuttosto che restare ancora rinchiusa fra quattro mura, non solo per motivi economici ma anche sociali, di diritti conquistati e da conquistare. La crescita dei tassi di attività femminile decolla a partire dalla fine degli anni 70 dove in Italia si attestava attorno al 25% per arrivare al 32% nel 2002 ed infine attestarsi attorno al 47% oggi.

Insomma non erano tempi favorevoli a sostenere questo genere di idee, ma la cisl, si sa, è sempre stata un passo in avanti.

Negli anni 90 nasce nel Gruppo Electrolux Zanussi la Commissione Ispazia per le pari opportunità con lo scopo di migliorare a valorizzare la presenza femminile in fabbrica. All'interno

dell'accordo di gruppo del 1997, la commissione inserisce una sperimentazione di telelavoro su base volontaria e riservata alle donne. Tale sperimentazione infatti viene attivata per "per consentire di mantenere l'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro per eccedere ad aspettative facoltative post partum e a eventuali lunghe assenze per la malattie del bambino, ovvero per evitare condizioni di lavoro ambientali potenzialmente pregiudizievoli."

Sono quasi sempre idee che rimangono sulla carta : raramente questi progetti godono di finanziamenti o incentivazioni e soprattutto non vi sono le condizioni perché si diffonda un'idea del lavoro slegata dal classico "luogo di lavoro".

Ma il progresso incalza e con esso la tecnologia , così si apre la nuova frontiera del telelavoro: lo smart working, un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che si caratterizza per flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi (anche di coworking), degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Lavoro agile e mobile, appunto.

La possibilità di svolgere almeno una parte del proprio orario di lavoro anche in luoghi diversi dall'ufficio rimanda immediatamente al tema della "conciliazione tra vita professionale e vita privata" in un mercato del lavoro dove le nuove tecnologie creano sinergie che nel passato non ci potevamo nemmeno immaginare, e determinano una forte interconnessione tra le due sfere della vita delle persone.

Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano nel 2015 il 17% delle grandi imprese italiane ha avviato progetti organici di smart working (integrando cioè tecnologie, politiche organizzative, stili di leadership, layout fisico). Il 14% è in fase "esplorativa", per avviare progetti in futuro, e un altro 17% ha avviato iniziative legate a particolari profili, ruoli o esigenze. Quasi una grande impresa su due, in sintesi, sta andando in modo strutturato o informale verso il nuovo approccio all'organizzazione del lavoro. Tra le pmi invece la diffusione risulta ancora molto limitata: solo il 5% ha già avviato un progetto strutturato di smart working, il 9% ha introdotto informalmente logiche di flessibilità e autonomia, oltre una su due non conosce ancora questo approccio o non si dichiara interessata.

In Italia sono settecentomila le persone che usufruiscono del lavoro agile – il 3,2% dei lavoratrici/lavoratori -, rappresentano il 2% del pil. Non sono solo donne , ma anche uomini con profili lavorativi elevati a ricorrere allo smart working e le motivazioni di tale scelta organizzativa hanno connotati comuni : potersi occupare anche della famiglia ottimizzando i tempi, ridurre l'utilizzo dell'auto e dei mezzi pubblici e quindi le emissioni di gas nell'aria. Dal punto di vista delle aziende il vantaggio sta nell'aumento della produttività e nella riduzione dei costi di gestione. Notevolmente interessante il fatto che la lavoratrice/lavoratore viene valutato in base ai risultati che produce indipendentemente da DOVE e QUANTO lavora!

Intanto il Governo ha presentato un disegno di legge che sarà discusso a novembre in Parlamento.

Il lavoro agile sembra poter essere un modello di pari opportunità, una possibilità per tutti di cambiare la cultura del lavoro e migliorare gli stili di vita. Merita in ogni caso una riflessione ed un approfondimento in casa cisl anche per immaginare una azione sindacale "nuova" in un mercato del lavoro che cambia continuamente.

Luciana Fabbro
Segretario UST CISL Pordenone

"Agile" è definita la prestazione effettuata da lavoratori dipendenti - non partite Iva - fuori dei locali aziendali: oggi per tre quarti dei casi vuol dire da casa, anche se crescono le imprese che si collegano con hub o coworking esterni.

NEWS: BONUS BEBE'

Nell'ambito degli interventi normativi volti a sostenere i **redditi delle famiglie**, l'articolo 1 della legge di stabilità per il 2015, legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai commi dal 125 al 129, ha previsto, per ogni figlio nato o adottato **tra il 1° gennaio 2015 ed il 31 dicembre 2017**, un assegno annuo di importo pari a 960 euro, da corrispondere mensilmente fino al terzo anno di vita del bambino, oppure fino al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Ai fini dell'applicazione della normativa, si intende per:

NUCLEO FAMILIARE: nucleo familiare del richiedente, soggetti conviventi e considerati a carico ai fini Irpef

ADOZIONE: la procedura disciplinata dalla legge 4 maggio 1983, n. 184 (diritto del minore ad una famiglia)

AFFIDAMENTO PREADOTTIVO: disposto con ordinanza ex art. 22 della legge 184/1983

SOGGETTI BENEFICIARI LEGITTIMATI a PRESENTARE la DOMANDA



L'assegno è riconosciuto, a beneficio dei nuclei familiari, **per ogni figlio** nato e adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 fino a:

tre anni di vita del bambino oppure

tre anni dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

L'assegno spetta altresì in caso di affidamento preadottivo del minore disposto dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, (ai sensi dell'art. 22 legge 184/1983).

REQUISITI da possedere al momento di presentazione della domanda

La domanda di assegno può essere presentata dal genitore, anche affidatario, che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione Europea oppure, in caso di cittadino extracomunitario, permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- residenza in Italia;
- convivenza con il figlio: *il figlio ed il genitore richiedente devono essere coabitanti ed avere dimora abituale nello stesso comune;*
- ISEE del suo nucleo familiare, oppure del minore nei casi in cui lo stesso faccia nucleo a sé (affidamento temporaneo), **non superiore ai 25.000 € all'anno.**

MISURA – DECORRENZA dell'ASSEGNO e PAGAMENTO dell'ASSEGNO

La misura dell'assegno di maternità dipende dal valore dell'ISEE, calcolato con riferimento al nucleo familiare, sotto indicato. L'importo annuo sarà pari a:

- € **960,00** (80€ al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore ISEE non sia superiore a € 25.000 annui;
- € **1.920,00** (160€ al mese per 12 mesi), nel caso in cui il valore ISEE non sia superiore a 7.000 annui.

L'assegno di maternità non concorre alla formazione del reddito complessivo di cui all'art. 8 del T.U. delle imposte sui redditi (DPR 22 dicembre 1986, n. 917).

L'INPS corrisponderà, agli aventi diritto, l'indennità in singole rate mensili, come sopra riportato, secondo le modalità indicate dal richiedente nella domanda.

PRESENTAZIONE della DOMANDA e TERMINI di PRESENTAZIONE

Il genitore avente i requisiti di legge presenta la domanda di assegno, una sola volta, nel triennio 2015-2017.

La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dall'evento:

LA DOMANDA DEVE ESSERE PRESENTATA ALL'INPS ESCLUSIVAMENTE IN VIA TELEMATICA ANCHE TRAMITE IL NOSTRO PATRONATO INAS CISL.

Per poter richiedere l'assegno di maternità è necessario preliminarmente presentare una Dichiarazione Sostitutiva Unica (D.S.U.), cioè l'ISEE.