



## **Newsletters - SPECIALE 8 MARZO 2017**

**I nostri auguri per questo 8 marzo li affidiamo alla canzone che Fiorella Mannoia, ha presentato all'ultimo Festival di Sanremo.**

**Per quanto assurda e complessa ci sembri la vita è perfetta  
Per quanto sembri incoerente e testarda se cadi ti aspetta  
Siamo noi che dovremmo imparare a tenercela stretta a tenercela stretta  
A chi trova se stesso nel proprio coraggio  
A chi nasce ogni giorno e comincia il suo viaggio  
A chi lotta da sempre e sopporta il dolore  
Qui nessuno è diverso nessuno è migliore.  
A chi ha perso tutto e riparte da zero perché niente finisce quando vivi davvero  
A chi resta da solo abbracciato al silenzio  
A chi dona l'amore che ha dentro  
Che sia benedetta  
Per quanto assurda e complessa ci sembri la vita è perfetta  
Per quanto sembri incoerente e testarda se cadi ti aspetta  
E siamo noi che dovremmo imparare a tenercela stretta  
A tenercela stretta  
Che sia benedetta**

### **CONTRO LA VIOLENZA SEMPRE.**

**Come First Monza Brianza Lecco anche per quest'anno abbiamo deciso di non fare mancare il nostro contributo a due associazioni che sul territorio si occupano della cura delle donne in difficoltà:**

- **a Merate - L'altra metà del Cielo, Telefono Donna**
- **a Monza - CADOM - Centro aiuto donne maltrattate.**

### **NOVITA'**

Nel 2016 il Jobs Act riconosce il diritto alle donne vittime di violenza domestica, debitamente certificata, un percorso di protezione di genere, con un congedo retribuito per un massimo di tre mesi. Durante tale congedo le vittime possono contare sullo stipendio pieno, sui contributi previdenziali e su altri compensi previsti dal contratto di lavoro, oltre alle ferie, con lo stesso criterio stabilito per il congedo di maternità. I datori di lavoro possono dedurre l'importo degli oneri previdenziali. I lavoratori, su loro richiesta, hanno anche il diritto di cambiare la tipologia del

contratto da tempo pieno a part-time, o di prendere il congedo in modo flessibile, su base giornaliera o oraria, per un periodo massimo di tre anni. Queste richieste devono essere negoziate nei contratti collettivi e discusse congiuntamente dalle parti sociali. Per la prima volta il tema della violenza di genere è diventato materia di intervento politico nell'ambito delle disposizioni che regolano i rapporti di lavoro, con il congedo per le donne che intraprendono percorsi di protezione. E' ora necessario dare seguito a questa svolta culturale affrontando il tema dell'occupazione per le donne che sono costrette a lasciare casa e lavoro per intraprendere il percorso nei centri antiviolenza, finito il quale non trovano occupazione. Alla base del possibile intervento di sostegno alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne, c'è il coordinamento, ovvero la partnership di tutte le forze sane del Paese, perché né il governo, né le aziende, né le istituzioni, né le associazioni possono farcela da sole. Superare le divisioni, le differenze di approccio, è d'obbligo. Questo nuovo criterio può rendere possibile anche una diminuzione dei costi della violenza domestica.

Bisogna fare leva sull'approccio culturale al fenomeno della violenza fin dalle scuole perché le nuove generazioni di oggi sono gli uomini e le donne di domani. Occorre "fare sistema" per debellare una piaga che oltre a determinare gravi danni a livello sociale è causa anche di ingenti danni di tipo economico, attuando una stretta collaborazione tra organizzazioni sindacali, organizzazioni degli imprenditori, istituzioni pubbliche e mondo dell'associazionismo per definire scenari condivisi capaci di incidere complessivamente e concretamente sulle dinamiche della prevenzione e del contrasto alla violenza.

Come sindacato abbiamo dalla nostra parte la contrattazione di primo e secondo livello, uno strumento in più attraverso cui possiamo sperimentare azioni adeguate in merito, un compito che la legislazione italiana ci ha affidato anche con il decreto legislativo 5/2010 che demanda alla contrattazione l'elaborazione di codici di condotta, linee guida e buone prassi.

Costruire un ambiente sano e sicuro significa determinare effetti positivi non solo per lavoratori e lavoratrici ma anche per le stesse imprese. Come Cisl, dunque, accogliamo in pieno le raccomandazioni che ci vengono dalla ricerca della CES "Sicura a casa, Sicura al lavoro", a cui abbiamo partecipato attivamente, e che racchiudono l'impegno a collaborare in futuro per contribuire, anche attraverso "*La contrattazione, uno strumento contro la violenza sulle donne*", all'evoluzione della cultura di genere basata sul rispetto e sul principio di parità tra uomini e donne. Oggi sosteniamo con determinazione anche il lavoro che l'ILO sta portando avanti sul tema della violenza alle donne nei luoghi di lavoro.

## **DAL MONDO DEL LAVORO: DATI DI CONTESTO**

L'Italia resta all'ultimo posto nella classifica europea sull'occupazione femminile (Eurostat persone 20-64 anni). Il tasso europeo generale è tornato nel 2015 sopra al 70% (l'obiettivo Ue è quello di arrivare al 75% nel 2020), precisamente al 75,9% per gli uomini e al 64,3% per le donne. In Italia al di là del valzer di numeri, che sempre attirano l'attenzione, con lievi scostamenti trimestrali, si fotografa una condizione occupazionale femminile sempre sotto la media europea. L'occupazione delle donne si attesta intorno al 48,5% contro il 66,9% degli uomini. I dati internazionali mostrano l'Italia in 111esima posizione su 145 paesi (dato al 2015) in termini di partecipazione e opportunità economica per le donne. Il tasso di occupazione femminile è di 11 punti più basso della media dell'Unione Europea (UE a 28). L'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro, gli stipendi, i ridotti incentivi alla genitorialità, l'inadeguatezza di un sistema di welfare pubblico, rendono l'Italia tra i paesi meno vantaggiosi per una donna lavoratrice. Dati ancor più preoccupanti se si guarda alla rivoluzione industriale che si palesa all'orizzonte, e che tende a ridisegnare una catena di valori e di asimmetrie di poteri in cui ognuno potrebbe ampliare il proprio ruolo e/o il proprio valore sul mercato. Un dinamismo che come tutti i fenomeni mutevoli rischia di restare ambiguamente ancorato al rafforzamento di elementi di disuguaglianza. Un fenomeno che dobbiamo comprendere e saper governare per renderlo strumento di crescita e di sviluppo delle pari

opportunità. Vogliamo dunque una società innovativa dove il valore del lavoro femminile sia palesato e non celato, dove la donna sia indipendente e libera anche dalla violenza, grande piaga del nostro tempo di cui non possiamo non occuparci. L'occupazione femminile resta per la Cisl una pre-condizione fondamentale per affrancare le donne dalla violenza. La donna che non lavora oltre ad essere più a rischio di subire violenza diretta deve sottostare spesso ad un'altra forma di violenza, quella della mancanza dei mezzi di sussistenza necessari per venir fuori da questo circolo vizioso, soprattutto in presenza dei figli.

- **SERVIZI:** In Italia solo il 18% dei bambini trova posto negli asili nido pubblici, rendendo difficile coniugare lavoro e famiglia e, secondo una statistica Eurostat, dopo il primo figlio, in Italia la metà delle donne non lavora più. Meno del 12% dei bimbi tra 0 e 2 anni fruisce del servizio comunale, un bambino su cinque resta in attesa e gli altri ricorrono al nido privato. Fanalino di coda il Sud con il 51% di strutture non pubbliche. E' fondamentale ridefinire le risorse per gli asili nido, in un quadro di omogeneità Nord/Sud e con un aumento dell'offerta, che ad oggi è molto lontana dagli obiettivi europei 2020
- **NATALITA':** In Italia è allarme nascite. Nel 2015, secondo l'Istat, sono nati 488 mila bambini, 8 ogni 1000 residenti, 15 mila in meno rispetto al 2014 –, quinto anno consecutivo di riduzione della fecondità - e il numero medio di figli per donna scende dall'1,37 all'1,35.
- **POVERTA':** Secondo i dati Istat più recenti, nel 2015 l'incidenza della povertà assoluta si mantiene sostanzialmente stabile sui livelli stimati nell'anno precedente per le famiglie, con variazione annuale statisticamente non significativa (6,1% delle famiglie residenti nel 2015). Sono 1 milione e 470 mila le famiglie in serie difficoltà, quasi raddoppiate rispetto al 2007. 50.000 sono le persone vivono in strada, 590.000 anziani in stato di bisogno estremo, 4 milioni gli italiani che conoscono la “fame”, di cui **2 milioni 277 mila donne (incidenza al 7,3%)**. 1 milione 131 mila sono minori (incidenza al 10,9%). Questo andamento nel corso dell'ultimo anno si deve principalmente all'aumento della condizione di povertà assoluta tra le famiglie con 4 componenti (da 6,7 del 2014 a 9,5%), soprattutto coppie con 2 figli (da 5,9 a 8,6%) e tra le famiglie di soli stranieri (da 23,4 a 28,3%), in media più numerose.

## **GAP SALARIALE, ACCESSO ALLE POSIZIONI APICALI E PENSIONI POVERE PER LE DONNE.**

Secondo i dati contenuti nel “Gender Gap Report 2016”, realizzato da Job Pricing, ramo specialistico della società di consulenza manageriale JobValue Human Capital Consulting, dedicato alle analisi retributive e benchmarking, nel 2015 in Europa il gender gap retributivo a danno delle donne è cresciuto notevolmente rispetto all'anno precedente. Le retribuzioni degli uomini, infatti, sono cresciute dello 0,6%, mentre quelle delle donne sono leggermente calate (-0,7%). Su 31 Paesi analizzati, in base ai dati diffusi da Eurostat, l'Italia recupera posizioni e si colloca all'ottavo posto, con un salario per le lavoratrici inferiore del 10,9% rispetto a quello dei colleghi maschi. Si evidenzia in questo modo una virtuosità dell'Italia rispetto ai principali Paesi europei, come ad esempio Francia e Germania, che si posizionano ben al di sopra del 10%. Ma la situazione italiana è migliore solo in apparenza, un dato che perde forza se si guarda a quegli elementi di criticità che continuano a permanere (maternità, segmentazione del lavoro, percorsi di carriera intermittenti...) e al numero di donne ai posti di comando. Tutto ciò ha una ripercussione negativa inevitabile sulle pensioni delle donne.

Quando si considera la retribuzione mensile o annuale, il gap raggiunge circa il 50-70%. Secondo l'ultimo Global gender gap report, il reddito da lavoro annuale delle donne è pari al 52% di quello degli uomini, e la stessa percentuale si ha quando si considera la retribuzione per lavori simili (51%). Le donne, infatti, sono più spesso impiegate in lavori part-time (32,4% rispetto all'8,0% degli uomini – Eurostat, 2016 ), tendono a lavorare in occupazioni con orari più brevi e sono meno propense a fare gli straordinari. Tuttavia non si tratta sempre di una scelta completamente libera, ma

spesso determinata dal fatto che la gestione dei figli e il lavoro domestico ricadono quasi esclusivamente sulle loro spalle: le donne spendono oltre 300 minuti al giorno per lavoro non pagato, mentre gli uomini circa 100 minuti (Oecd, 2016).

In quest'ottica, è fondamentale che le istituzioni promuovano politiche per fare in modo che il congedo parentale venga utilizzato anche da parte dei padri : è stato dimostrato che ciò ha effetti benefici di lunga durata anche sulla divisione dei carichi di lavoro domestico. Inoltre, per ridurre il divario di genere nel mercato del lavoro, sono essenziali politiche atte a stimolare la partecipazione femminile (sia l'offerta sia la domanda di lavoro), a facilitare la conciliazione famiglia-lavoro, e a incrementare i servizi per l'infanzia: non è un caso che l'occupazione femminile sia più alta nei paesi europei e nelle regioni italiane con maggiori servizi alla famiglia. L'importanza di tali politiche per la società nel suo insieme è evidente: solo in termini economici, Eurofound stima che in Italia il costo totale del divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro sia di oltre 88 miliardi di euro, il costo più alto a livello europeo, circa 5,7% del Pil. Anche considerando solo le donne "disponibili a lavorare", il costo è di oltre 51 miliardi di euro (3,3% del Pil).

## **INIZIATIVE CGIL - CISL - UIL**

### **"Passioni"**

Passioni è un One Woman Show. Quattro personaggi femminili, per una sola attrice, compongono un affresco di Donna in diverse epoche storiche. Differente è la loro estrazione sociale, la loro storia e il loro dramma, ma simile è la forza della Passione che le muove e che le condanna irrimediabilmente ad una fredda solitudine. Quattro donne in lotta per vivere e sopravvivere alle contraddizioni delle loro società.

**Mercoledì 8 marzo 2017 ore 9,45**

**Auditorium "Spazio Teatro Invito"**

**Via Ugo Foscolo, 42 - Lecco (ex area SAE zona Olate)**

## **DONNE CHE HANNO FATTO LA DIFFERENZA DALLA RESISTENZA AL VOTO**

Un viaggio nelle vite di alcune protagoniste della storia più recente del nostro Paese che, con la loro partecipazione, la loro resistenza civile e le loro battaglie sono state il fondamento per la conquista dei diritti civili, sociali e politici delle donne.

**Anna Kuliscioff, Suor Enrichetta Alfieri, Fernanda Wittgens, Onorina Brambilla Pesce, Tina Anselmi**

Possono le vite, le testimonianze, le parole di queste donne, parlare alle giovani generazioni?

*Al termine dello spettacolo, due giovani donne, una sindacalista ed una amministratrice comunale, ci racconteranno la loro esperienza.*

**Venerdì 10 Marzo 2017 dalle ore 14.30**

**Urban Center - Sala "E" - Via Turati, 6 - Monza**