



IL SINDACATO DEI CITTADINI

*coordinamento pari opportunità
e politiche di genere*

**NEWSLETTER DELLE DONNE
DELLA UIL
Gennaio 2020**



NOTIZIE



Dal 2020 in Islanda multe per il gap salariale

La legge islandese per sconfiggere il gap salariale è del 2018 e il termine per la sua piena applicazione è il 2020 .

Dal 2020 dovranno essere azzerate le differenze di stipendio tra uomini e donne per le aziende con oltre 25 dipendenti e dal 2025 per le aziende più grandi. Le multe partono da 450 euro. E non diciamo che l'Islanda è piccola che è poco popolata e molto ricca e occupazione piena ... Diciamo che le donne in Islanda sono al governo e che è stata condotta una politica molto determinata in questa direzione.

Secondo **Un Woman**, l'ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere, le donne nel mondo **guadagnano** in media il 23% in meno degli **uomini**. In **Italia**, ancora nella totale confusione circa i metodi di calcolo del gap, il dato medio è del 24% con punte del 30% nel caso del lavoro autonomo.

L'attuale Governo ha promesso un intervento, alla Camera esiste una proposta di legge del PD, ma già condivisa anche da altri partiti e in Lombardia sempre il Pd ha presentato un progetto di legge.... **E noi UIL in Lombardia abbiamo fatto**

**una campagna con
Raccolta firme nel
2016!**

Possiamo sperare?



Autorizzazione maritale ???

Sì ! È esistita fino al 1919.

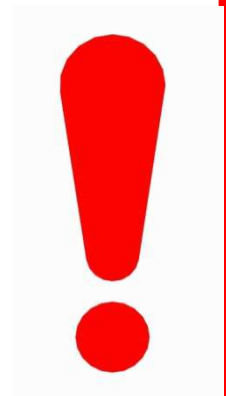
Il patriarcato non ci permetteva di gestire i nostri beni senza l'autorizzazione del coniuge! *“Donare, alienare beni immobili, accendere ipoteche, sottoscrivere mutui, cedere o riscuotere capitali, stare in giudizio relativamente a tali atti”* non ci era permesso.

E siccome sono 100 anni che ce ne siamo liberate dobbiamo festeggiare .

Ci spiace per le nostre nonne e bisnonne che avranno dovuto fare i conti con questa aberrazione , ma anche con tante altre come questa(art 131 dell' allora vigente codice civile) *“ il marito è capo della famiglia: la moglie segue la condizione civile di lui, ne assume il cognome ed è obbligata ad accompagnarlo ovunque egli creda opportuno fissare residenza”* **cancellata solo nel 1975**

Voltarsi indietro verso gli ultimi 100 anni ci conforta. Vedere da dove siamo partite e vedere dove siamo arrivate ci fa ben sperare ... a patto che i diritti delle donne restino sempre il primo punto in agenda, perché abbiamo tutte imparato molto bene che le spugne culturali sono sempre pronte a cancellarci dalla realtà!

re-sister



Reddito di libertà per le donne vittime di violenza in Sardegna

L'Assessore dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale riferisce che l'art. 4, comma 17, della legge regionale 6 dicembre 2019 n. 20, ha autorizzato la spesa di euro 50.000 per l'anno 2019 e di euro 200.000 per l'anno 2020 in favore dei comuni al fine di garantire un supporto alle spese legali e di inserimento lavorativo per le donne vittime di violenza.

L'intervento si inquadra nel più ampio contesto delineato dalla deliberazione della Giunta regionale del 10 dicembre 2019, n. 50/40 recante le misure attuative per l'anno 2019 per la gestione della misura "reddito di libertà per le donne vittime di violenza".

Donna!

DI CICHE
TALENTO
SEI?

2020 anno dei talenti delle donne

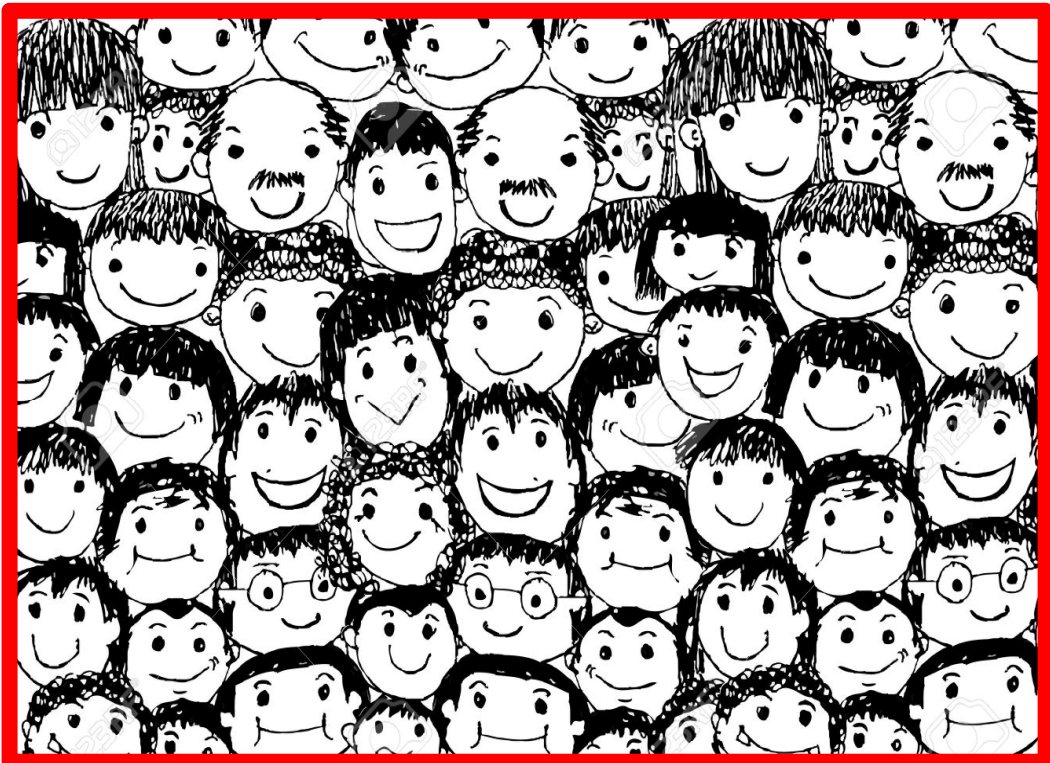
A Milano, il Comune, attraverso l'Assessore alla Cultura Del Corno, dedica il 2020 ai "TALENTI DELLE DONNE"

che significa che nel corso dei 12 mesi , la città sarà invasa da iniziative promosse ed ideate per raccontare la creatività e i talenti delle donne di oggi e di ieri .

Le scrittrici, le scienziate, le militanti, le pittrici, le poetesse, le imprenditrici, le stiliste e tutte le donne che hanno usato il loro talento per migliorare il mondo...! Molte mostre e molti eventi da seguire nel corso dell'anno e che sono raccolti nel programma che viene presentato dal Comune.

Un anno per non annoiarsi e un anno per conoscere meglio il talento delle donne

LA UIL



2019-2020 flash di un buon CCNL nel credito

PARTE ECONOMICA

Cospicuo aumento economico di 190,00 euro a regime per la figura media (A3L4), che tiene conto delle dinamiche inflattive 2019-2022 e una rivalutazione reale del salario, anche a compensazione dei sacrifici passati e della nuova scadenza del Contratto Nazionale, prevista per il 31 dicembre 2022.

Questa la suddivisione dell'aumento:

- 1° gennaio 2020 - 80,00 euro;
- 1° gennaio 2021 - 70,00 euro;
- 1° dicembre 2022 - 40,00 euro

LAVORO AGILE

Normato un nuovo articolo, che disciplina il lavoro agile nel settore per rendere le soluzioni organizzative favorite dall'evoluzione tecnologica utili a trovare nuovi equilibri tra gli obiettivi delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti, favorendo positivi impatti ambientali e una minore mobilità delle persone.

L'attività lavorativa in modalità agile, come richiesto in Piattaforma, potrà essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale;
- residenza privata/domicilio del lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa sarà effettuata entro i limiti di durata dell'orario giornalieri e settimanale e non potrà superare il limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali o di Gruppo.

PART TIME

Art.35 - Part Time: le parti hanno riconosciuto il tempo parziale quale strumento atto a svolgere una funzione sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, indicando alle imprese di recepire tale principio.

Inoltre si è ottenuto il diritto della trasformazione a Part Time per:

- le lavoratrici e i lavoratori con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell'art.3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- ampliate le priorità per l'accoglimento delle domande;
- eliminata la percentuale massima di accoglimento del 20%.

DISCONNESSIONE

Inserimento di un nuovo articolo che sancisce importanti diritti alla lavoratrice e al lavoratore in tema di disconnessione, tra cui, ad esempio, di disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre il proprio orario giornaliero.

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Recepisce integralmente dal Contratto a ogni conseguente effetto le disposizioni previste dalla Legge 76/2016 (cosiddetta Cirinnà).

DIGITALIZZAZIONE

Costituito il Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'Industria Bancaria, con funzioni di Cabina di Regia. Ogni Sindacato sarà presente con il segretario generale e un altro componente.

GENITORIALITA', PERMESSI E FLESSIBILITA'

Acquisizione all'art. 57 che i 3 giorni di permesso derivante dalla legge 8 marzo 2000 spettano anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

All'art. 57 stabiliti anche permessi retribuiti durante l'anno scolastico per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento e con bisogni educativi speciali (Bes con certificazione pubblica, tra cui Dsa).

Modificato l'art 59 (maternità) in "Maternità e paternità" e ottenuti 7 giorni di permesso retribuito in occasione della paternità, fruibili fino al quinto mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio, tali giorni sono assorbibili fino a concorrenza di eventuali permessi analoghi previsti dalla legge.

Possibilità di ridurre la pausa pranzo per la Lavoratrice e il Lavoratore che ne faccia richiesta entro l'anno di vita del bambino.

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI

- Definizione di linee guida per l'istituzione della "Banca del Tempo", per valorizzare iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e la solidarietà sociale, in particolare a favore di Lavoratrici e Lavoratori, che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita.

- Acquisite una serie di nuove flessibilità di orario in merito alla genitorialità e alla malattia. Ad esempio all'articolo 58 è raddoppiata la durata dell'aspettativa non retribuita per malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analogo gravità, una volta scaduto il comporta.

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

Costituita la Commissione Nazionale per l'Inclusione con il compito, fra l'altro, di:

- stimolare nel settore la cultura di Pari Opportunità e Inclusione attraverso la promozione di iniziative volte ad attuare la normativa comunitaria e nazionale;
- promuovere piani di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

All'articolo 69 inserite modifiche in tema di Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili, in ottica di favorire una organizzazione disability friendly. In tale ambito identificata la figura del Disability Manager.

ABOLIZIONE DEL SALARIO D'INGRESSO

Eliminata la diminuzione salariale del 10% applicata ai giovani neo assunti, contenuta nel "livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46),
stralciato dal Ccnl.

PARI OPPORTUNITA'

Inseriti vari passaggi sul tema rispetto a singoli argomenti, come, ad esempio, miglioramenti all'art. 73 - Sviluppo Professionale e di Carriera rispetto alla non discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera.

FORMAZIONE

Affrontato il tema della Formazione in merito a vari aspetti del rinnovo con dichiarazioni delle parti a favore dell'efficacia ed effettività della Formazione e in riferimento alla Formazione Flessibile (cosiddetto Smart Learning).

RAPPORTO **BES** 2019 IN OTTICA DI GENERE di *Sonia Ostrica*

Come sempre ogni inizio d'anno si caratterizza per una serie di verifiche sul precedente.

Un appuntamento da non mancare è la lettura del Rapporto BES 2019, prodotto puntualmente dall'ISTAT a dicembre 2019 e che potrete agevolmente scaricare : <https://www.istat.it/it/archivio/236714>.

Come penso dividerete, una puntuale informazione è propedeutica per impostare più efficacemente iniziative ed azioni. Per questo la lettura di ognuno dei 12 indicatori del rapporto può essere assai stimolante, se **letto in ottica di genere**.

Sollecito in particolare di scorrere il capitolo 03, inerente lavoro e conciliazione dei tempi di vita (<https://www.istat.it/it/files//2019/12/3.pdf>), per capire cosa succede nel nostro Paese e come stiamo andando in confronto agli Paesi dell'Europa.

Già da qui purtroppo diventa evidente che aumenta la distanza tra l'Italia e l'Europa sia a causa della **bassa occupazione femminile che a causa della minore ripresa dell'occupazione maschile**, in Italia cresciuta meno.

Benessere equo e sostenibile

Se migliora il tasso di crescita dell'occupazione, specialmente giovanile, **augmenta il part time involontario soprattutto tra le donne**; inoltre, i valori relativi all'occupazione restano comunque lontani dai livelli pre-crisi.

Continua la sotto-occupazione (rispetto alle competenze possedute) per chi ha un titolo di studio superiore a quello più richiesto per svolgere quella professione; tuttavia si conferma che il titolo di studio più alto protegge maggiormente, in quanto il mercato occupazionale privilegia gli occupati con alti livelli di istruzione.

Le donne con figli piccoli continuano ad essere svantaggiate in quanto, come si dice testualmente *“la qualità dell'occupazione si misura anche attraverso la possibilità che le donne, e in particolare quelle con figli piccoli, hanno di conciliare il lavoro con le attività di cura”*.

L'Italia non è omogenea, emergono importanti differenze tra Nord e Sud; un dato su cui bisogna riflettere è che il Nord ha *performance mediamente più alte, ma è anche il luogo di attrazione per professionalità provenienti da un Sud in cui si investe maggiormente sull'istruzione, in assenza di occupabilità. Il trend – crescente - di trasferimento dei “cervelli in fuga” in nazioni differenti dall'Italia, però, rischia di mettere in crisi anche il Nord nel prossimo futuro.*

Importante verificare il **trend che vede le donne in crescita nei settori dell'innovazione**: superano percentualmente gli uomini nelle professioni scientifiche e tecnologiche con formazione universitaria. E con ciò si sfata un altro pregiudizio, *che le donne non siano “portate” per le attività diverse da quelle con connotazione assistenziale!*

Il livello di istruzione continua a mostrare la sua importanza. Come è ben chiarito nel capitolo 02 **un alto livello di istruzione garantisce alti livelli di partecipazione e competenze. “Il livello di istruzione, insieme alla condizione occupazionale ed economica, è direttamente legato alla possibilità di rimanere attivi e di essere inseriti pienamente nella vita culturale e sociale di una comunità. Tra coloro che hanno conseguito un titolo di studio elevato, infatti, si rileva una percentuale doppia rispetto alla media italiana di partecipazione alla formazione continua a tutte le età. Questo accade sia per gli uomini sia per le donne.”**

Benessere equo e sostenibile



Il concetto è ripreso nel capitolo 04 relativo al benessere economico (<https://www.istat.it/it/files//2019/12/4.pdf>) in cui si legge che **“Livelli elevati di Istruzione riducono il rischio povertà”**: un livello di istruzione più elevato costituisce infatti un elemento di protezione rispetto alla **povertà, al disagio o alla deprivazione. Tutti gli indicatori di povertà e deprivazione sono peggiori per le persone con titolo di studio più basso.**

Permane e in alcuni casi si amplia lo **svantaggio del Mezzogiorno, in cui notoriamente le donne hanno il più basso tasso di occupazione.**

Insomma, un Rapporto tutto da leggere, che dà anche speranze per un futuro migliore grazie alle generazioni più giovani, a cui sta molto più a cuore in nostro Paese. Il paragrafo 10 sull'ambiente (<https://www.istat.it/it/files//2019/12/10.pdf>) termina infatti così: **“La preoccupazione per la biodiversità appare significativamente legata al titolo di studio (le percentuali sono più elevate fra le persone con livello di istruzione medio-alto) e alla ripartizione di residenza (i valori decrescono da Nord a Sud), ma soprattutto all'età degli intervistati (si dichiarano preoccupati per la perdita di biodiversità il 26,5% delle persone da 14 a 34 anni, contro il 16,7% delle persone di 55 anni e più). In sintesi, un atteggiamento più consapevole verso il tema della protezione della natura appare, comprensibilmente, più diffuso tra i più giovani e tra le persone più istruite, anche se proprio in questi gruppi si registrano, nell'ultimo anno, segnali di un calo di attenzione.”**

Benessere equo e sostenibile

Discriminazioni sul lavoro legate alla maternità e paternità e Regione Lombardia

di Paola Mencarelli

Il 16 gennaio 2020 in **Regione Lombardia presso la IV commissione attività produttive, istruzione, formazione e occupazione**, si è svolta una audizione in merito al problema delle discriminazioni sul lavoro legate alla maternità e paternità. La richiesta da parte di alcuni Consiglieri di ascolto delle Organizzazioni Sindacali e dell'Ispettorato del lavoro sulla tematica, aveva lo scopo **di acquisire elementi di conoscenza e di approfondimento utili per l'individuazione e la definizione delle necessarie iniziative per contrastare il fenomeno.**

Dai dati sulle dimissioni nei primi tre anni di vita della prole, emerge un costante trend in ascesa, in particolare delle lavoratrici che inseriscono come causale la difficoltà di conciliazione vita-lavoro, al contrario dei lavoratori che indicano un cambiamento di azienda.

In Lombardia sono dunque **più di 7000 le lavoratrici** che lasciano il posto di lavoro, di cui solo un quarto di loro per passaggio ad altra azienda.

Durante l'audizione sono emerse le problematiche inerenti la difficoltà delle lavoratrici a conciliare l'occupazione retribuita con il lavoro di cura per esempio : **la mancanza di flessibilità di orario in azienda, mancanza di servizi, difficoltà ad ottenere il part time. Inoltre è emerso che molte aziende preferiscono incentivare l'uscita delle lavoratrici al rientro dal periodo di maternità** piuttosto che affrontare una organizzazione del lavoro che tenga conto delle esigenze e degli imprevisti concernenti la vita familiare. Tale fenomeno è stato riscontrato anche quando il lavoro di cura è inerente i genitori o altri familiari.

Ma che te lo dico a fa'?

Per la Uil era presente Paola Mencarelli, Responsabile del coordinamento PO, che ha fatto presente in particolare, che la situazione di **rigidità attuale è solo l'ultimo atto dei mancati interventi** in tema di contrasto agli stereotipi di genere, per tale motivo nelle aziende la genitorialità viene considerata ancora un costo anziché un “dovere sociale”.

A tale proposito ha fatto presente che i Paesi più fecondi sono quelli in cui il lavoro femminile viene sostenuto, al contrario dell'Italia, dove la percentuale di natalità è molto bassa persino nelle comunità migranti.

I problemi legati alla rigidità delle aziende risultano essere molto acuti soprattutto nei casi in cui le lavoratrici usufruiscono anche di Legge 104 per la prole, ovvero quando oltre al lavoro di accudimento subentrano anche impegni inerenti visite mediche e terapie.

Sicuramente la mancanza di servizi, o il loro costo ancora troppo elevato per genitori a basso reddito, non rende possibile per tali lavoratrici la delega del lavoro genitoriale.

Infine Paola Mencarelli ha concluso facendo presente che gli ostacoli alla parità al lavoro sono noti e ben studiati da molto tempo, per cui il **momento delle interrogazioni dovrebbe essere già terminato per intraprendere il percorso delle azioni atte a rimuovere la discriminazione legata alla genitorialità.**

Per rendere ciò possibile sono state illustrate sinteticamente alcune soluzioni che potrebbero essere sostenute, diffuse e agite anche da Regione Lombardia come, per esempio, aumento dei giorni di congedo di paternità obbligatorio, contrattazione di secondo livello che preveda flessibilità di orari, smart working, formazione della lavoratrice al rientro della maternità.

Ma che te lo dico a fa'?

22 gennaio 2020

***E' convocato il coordinamento
Pari Opportunità***

dalle 10.30 alle 13.00

***in sala Polotti (UIL - via
Campanini 7- Milano)***

***Parteciperà ai lavori Sonia Ostrica,
Responsabile Coordinamento
Nazionale***

Nelle vostre mail ordine del giorno

VI ASPETTIAMO



GAP SALARIALE
DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO
DISCRIMINAZIONE SALARIALE

REPETITA IUVANT



Facciamo rete!!!

Centri ascolto Mobbing e Stalking

- U.R.Lombardia via Marelli 497 Sesto S.G.
- Tel 02671103421
- lombardia.mobbing@uil.it
- Anna Maisto

- CST Lario via Torriani 27/29 Como
- Tel 0312 73295
- como-mobbing@uil.it
- Serena Gargiulo e Marco Cannas

- CST Pavia
- Tel 038227267
- pavia.-mobbing@uil.it
- Annarita Cabras

- CST Varese via Cairoli 5/g Varese
- Tel 0332 284704 / 3894752701
- varese-mobbing@uil.it
- Gabriele Dellutri e Lauredana Alderuccio

Newsletter @ delle donne della UIL Milano e Lombardia



Seguite su FB:
UIL Milano e Lombardia
Coordinamento Pari Opportunità

clara.lazarini@uilmilanolombardia.it
paola.mencarelli@yahoo.it
valeria.cavrini@uilca.it

Seguite la UIL sul sito
UIL MILANO LOMBARDIA