



L'informazione - i diritti - le opportunità

8 marzo 2010. Non mimose ma rispetto dei diritti e della dignità di tutte le donne del mondo

SOMMARIO

2010: La discriminazione di genere non è stata sconfitta nonostante le politiche di pari opportunità. L'indice di parità di genere (GEI) che il Social Watch ha misurato per il 2009 prendendo in esame 157 paesi, ha rilevato che le disuguaglianze di genere non si stanno affatto riducendo. In particolare l'Italia ha perso due punti nella classifica passando dal 70° al 72° posto – **Nirvana Nisi**. Leggi tutto

Parità tra i sessi: la strada è ancora lunga. Ancora oggi dobbiamo sottolineare quanto cammino ci sia da compiere per raggiungere nel nostro Paese una effettiva parità a tutti i livelli. Infatti, anche a causa dell'attuale crisi dei mercati, peggiora la condizione della donna in Italia - **Maria Pia Mannino** Leggi tutto

Quando, anche in Italia, l'onda rosa? La tradizione al femminile del mese di marzo, anche quest'anno non smentisce se stessa. Mimose e retoriche manifestazioni di buona volontà da parte dell'altro sesso sono la naturale cornice di una giornata che da un secolo è ripetitivamente uguale...- **M. Grazia Brinchi**. Leggi tutto

22 marzo 2010 Giornata mondiale dell'Acqua: Il mondo ha sete, a pagare per primi sono le donne e i bambini. "Il più importante elemento necessario affinché a ognuno sia assicurato il diritto umano universale a un tenore di vita sufficiente a garantire la salute e il benessere proprio e della sua famiglia". - **Stefania Galimberti** – leggi tutto

A proposito di diritti, quale modello seguire? Senza giustizia non può esserci autentica democrazia. Chi ha avuto problemi - sul lavoro, ad esempio - sa che oltre il sindacato c'è solo la legge come ultimo baluardo a garantire chi non ha santi in paradiso. - **di Sonia Ostrica** Leggi tutto

La tutela assicurativa delle donne contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali non prevede nessuna differenza tra uomini e donne nella valutazione percentuale del danno estetico, dove invece la cultura e l'immagine della donna nella società attuale risulta malgrado tutto particolarmente sensibile. - **Catia Peraino** - Leggi tutto

SOMMARIO

OTTO MARZO 2010 – nasce in Europa l'osservatorio antiviolenza sulle donne - [leggi tutto](#)

“Nell’ambito della violenza domestica le botte, la minaccia psicologica, la mancanza di libertà e, in alcuni casi, anche la morte sono le più ricorrenti. Non finisce però mai di stupire in quale modo ci siamo abituate a sentirci parlare e a vederne i sintomi nelle donne senza fare nulla”- **Pilar Saravia** – [Leggi tutto](#)

Il colore del dolore delle donne: testimonianze – [leggi tutto](#)

“Nata Femmina” [leggi tutto](#)

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Direttiva sui congedi parentali – [Leggi tutto](#)

A proposito di conciliazione, anche il Giappone scopre il congedo di paternità. [Leggi tutto](#)

OCCUPAZIONE: nell'anno Europeo di contrasto alla povertà le precarie italiane sono le più a rischio – [vai a](#)

Circolare INPS per i collaboratori a progetto - [leggi tutto](#)

Pane e acqua nell'asilo per “bambini insolventi” – lettera aperta al Coordinamento P.O. UIL - [Leggi tutto](#)

SPIGOLATURE

8 MARZO 2010 - Per l'OCSE gli uomini italiani fruiscono di 80 minuti di svago in più rispetto alle donne. In termini di squilibrio riguardo al tempo libero, gli Italiani maschi sono primi in classifica nel mondo superando di ben 30 minuti i polacchi, i messicani e gli spagnoli! Almeno in questo i nostri uomini raggiungono l'eccellenza, evviva!

La Corte di Cassazione ha stabilito che le donne non possono essere criticate solo per la loro appartenenza al genere femminile. [Leggi tutto](#)

ACCADE OGGI

Interno

8 marzo - "Le donne che vivono nella precarietà del lavoro spesso hanno una vita caratterizzata anche da precarietà esistenziale e da disgregazione familiare". (ANSA) [leggi tutto](#)

10 marzo - Presentata dal Ministero del Lavoro l'attività di vigilanza in materia di tutela del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri

Per la Cassazione, le donne non possono essere criticate solo per la loro appartenenza al genere femminile e perciò non si può dire che, ad esempio, in un determinato posto di lavoro, sarebbe meglio sostituirle *"comunque, con un uomo"*. [. Leggi tutto](#)

Estero

8 marzo - Nella Giornata Internazionale della Donna, gli Stati della UE hanno dato vita all'Osservatorio sulla violenza di genere con l'obiettivo di combattere un fenomeno che quotidianamente riempie in modo drammatico le cronache d'Europa. [Leggi tutto](#)

Secondo i dati OCSE le donne guadagnano circa un quinto in meno dei loro colleghi uomini: i dati della ricerca evidenziano che nei paesi maggiormente sviluppati sono sempre e ancora le donne ad occuparsi di figli e genitori anziani non autosufficienti.

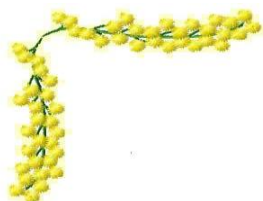
Nei Paesi OCSE una donna su 4 ricorre al part-time contro il risibile 6% degli uomini. In rapporto al differenziale salariale le disparità maggiori si riscontrano in Corea e Giappone con un gap di genere che veleggia verso il 30%. In Germania, regno Unito e Canada il gap è del 20% contro una media OCSE del 17% (in Italia è del 18%). Le minori differenze si riscontrano in Belgio e Nuova Zelanda dove il gap si aggira sul 10%.

Commissione Europea: Donne e uomini nel processo decisionale - (primo trimestre 2010)

Un aggiornamento trimestrale del dominio politico della banca dati della Commissione europea su donne e uomini nel processo decisionale è stato appena completato.

I dati sono stati raccolti tra il 23 febbraio e 12 marzo 2010 e comprendono i risultati delle elezioni nazionali e regionali che hanno avuto luogo dall'autunno 2009 e le modifiche recenti nella composizione dei governi. [Leggi tutto](#)





MARZO 2010 ... il cammino delle donne prosegue

un fiore ad Aung San Suu Kyi e a tutte le donne

perché non smettano mai di lottare per i loro diritti, per una parità tanto agognata e non ancora raggiunta

perché non perdano mai di vista le loro conquiste e le difendano ogni giorno, ogni momento, anche quando sembrano ormai consolidate

perché coscienti che le conquiste sono come la democrazia: un bene prezioso e fragile da difendere con impegno e dedizione **sempre**

perché consapevoli che la loro forza è nel camminare insieme poiché comunque "il viaggio è più importante della destinazione"

perché non conoscono confini, barriere, chiusure e sono pronte ad aprire la porta del cuore per ragionare insieme, per dare senso e qualità al loro agire collettivo

perché riconoscono il valore dell'essere umano dalle azioni compiute e non dal colore della pelle o dalla latitudine di provenienza, convinte come sono che il mondo è uno e i suoi abitanti hanno piena e pari dignità

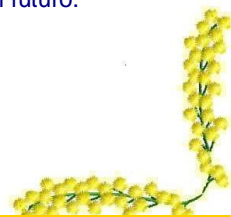
perché vogliono il progresso spendendosi senza esitazioni per un mondo migliore, un mondo dove pace, giustizia sociale, solidarietà siano un bene prezioso, apprezzato e condiviso da tutte e tutti.

Alle donne afgane, iraniane, indiane, birmane, africane... che, in tanti luoghi del mondo, lottano per veder riconosciuti i fondamentali diritti umani e il diritto ad una parità negata

agli uomini che, insieme alle donne, non demordono e lottano per proseguire un cammino di civiltà, umana e giuridica

alle bambine e ai bambini perché, in ogni luogo del mondo, sia garantito loro il futuro.

Rosella Giangrazi
Responsabile Coordinamento Pari Opportunità
UIL Roma e Lazio



8 marzo 2010
Non mimose ma rispetto dei diritti e della dignità
di tutte le donne del mondo

8 marzo Giornata Internazionale delle donne. Quest'anno ricorre anche il 15esimo anniversario della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne che si è svolta a Pechino.

Quindici anni fa 189 Paesi hanno adottato un Piattaforma d'Azione, in cui si affermava la necessità di adoperarsi per l'uguaglianza delle donne in tutti i campi come l'istruzione, la salute, la formazione, il lavoro e in alcuni Paesi anche la parità di accesso al credito. La Piattaforma d'Azione sottolineava l'esigenza di assicurare piena partecipazione delle donne alla vita economica e politica dei propri paesi e di tutelare il diritto ad una vita dignitosa e senza violenza.

In quell'occasione la allora first lady americana Hillary Clinton, ora Segretario di Stato del presidente Obama, disse: ".... I diritti umani sono i diritti delle donne e i diritti delle donne sono diritti umani ..."

I diritti delle donne riguardano tutti i campi: numerosi studi hanno dimostrato che con l'aiuto dato alle donne si reinveste nelle loro comunità, e i programmi di formazione professionale rendono le donne i principali soggetti della crescita economica.

La violenza contro le donne è endemica nel mondo. Porre fine a tutto questo richiede la partecipazione di ognuno di noi. Nonostante l'impegno preso nel 1995 da così tanti paesi per porre fine a questa discriminazione ancora oggi si muore di violenza e le donne costituiscono ancora la maggioranza della popolazione povera, mal nutrita e non istruita.

E' ORA DI TRADURRE IL SOSTEGNO IN AZIONE.

Mi auguro, come ogni anno, che scrivo il mio pezzo per questa giornata, che l'8 marzo diventi una giornata celebrativa per l'avvenuto raggiungimento dell'uguaglianza. Che quindi l'8 marzo si celebri ogni giorno e che ogni giorno sia il giorno di tutti uomini e donne un bel giorno per aver raggiunto i diritti, la legalità, la dignità e la non violenza.

SGALI

NE' PREGIO NE' DIFETTO
ESSERE DONNE E' UN FATTO





2010: La discriminazione di genere non è stata sconfitta nonostante le politiche di pari opportunità. – Nirvana Nisi – Segretaria Confederale UIL

L'indice di parità di genere (GEI) che il Social Watch ha misurato per il 2009 prendendo in esame 157 paesi, ha rilevato che le disuguaglianze di genere non si stanno affatto riducendo. In particolare l'Italia ha perso due punti nella classifica passando dal 70° al 72° posto.

D'altronde i dati sono chiari: la media europea di occupazione femminile è del 57,4% , quella italiana è fissa al 46,1% ma concentrata soprattutto al Nord dove, nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni, su 100 donne ne lavorano 75, mentre al Centro ne lavorano 68 e al Sud 42, meno della metà. Il nostro Sud è poi la regione europea dove le donne lavorano meno in assoluto e dove altissimo è anche il dato delle donne cosiddette "inattive" , quelle cioè che per sfiducia hanno rinunciato a cercare un posto di lavoro e che, tra il 2006 e il 2007, sono state circa 110 mila.

Disoccupazione, inattività, bassi salari, bassa progressione di carriera, nonostante i migliori curricula scolastici e formativi, sono pressoché la regola. Irrisoria la presenza ai vertici economici, politici, culturali della nostra società.

Nelle aziende quotate in borsa non c'è una donna nel Consiglio di amministrazione, nelle banche il 72,2% dei consigli di amministrazione non conta neppure una donna. Nel Parlamento italiano le parlamentari sono del 17,1% alla Camera e il 14% al Senato. Al Parlamento europeo l'Italia è agli ultimi posti come rappresentanza femminile.

Sembra la solita litanìa, ma non lo è. Vorrei che tutti meditassero attentamente su queste cifre e capissero che è anche da queste che viene il segno di un paese come il nostro che vola raso terra e non in alto sul piano dello sviluppo economico e sociale, anche fuori dallo stato di crisi attuale.

Non c'è paese che possa progredire ed affrontare serenamente le sfide future se rinuncia a priori a una parte così importante della propria forza-lavoro, delle proprie intelligenze e capacità professionali. Senza parlare della regressione in termini di civiltà di una società che disuguaglianze di diritti così pronunciate inevitabilmente producono.

Di fronte a questo stato di cose la prima ovvia riflessione da fare è che le politiche di pari opportunità finora perseguite sono fallimentari. Non basta infatti, anche se ci vogliono, finanziare progetti di pari opportunità e selezionare buone pratiche se tutto il contesto sociale, economico, educativo, non si muove all'unisono. Vogliamo far lavorare di più le donne e vogliamo che facciano più figli e risollevare il magro indice demografico, ma non facciamo nulla per creare più servizi per le donne, per i figli, per la famiglia che soli permetterebbero di raggiungere quel risultato.

Vogliamo aumentare la professionalità, le competenze, per poter essere più competitivi ma poi impoveriamo il sistema educativo di contenuti e di risorse, e non garantiamo chi comunque ce la fa nel poter esercitare quelle competenze e quelle professionalità a beneficio individuale e collettivo. Vogliamo più uguaglianza nei doveri per non lasciare le donne a fare l'ammortizzatore unico della famiglia e della società ma non si insegna ai bambini fin dalla scuola il valore della condivisione.

Vogliamo aumentare la partecipazione delle donne nella vita politica ma poi le releghiamo ai posti più bassi della lista a fare semmai da specchietto per le allodole.

Lo so, il quadro è impietoso, ma è di questa ipocrisia che prima di tutto ci dobbiamo liberare, anche nel sindacato. Cominciamo dunque tutti magari ad enunciare obiettivi più modesti, più gradualisti, ma sforziamoci di farli diventare fatti, perché solo dai fatti che la nostra società, la nostra Europa, la nostra UIL diventeranno più forti, più mature, più coese, più ricche e in definitiva più civili.





Parità tra i sessi: la strada è ancora lunga - Mariapia Mannino - Responsabile Nazionale Coordinamento Pari Opportunità

Ancora oggi dobbiamo sottolineare quanto cammino ci sia da compiere per raggiungere nel nostro Paese una effettiva parità a tutti i livelli. Infatti, anche a causa dell'attuale crisi dei mercati, peggiora la condizione della donna in Italia.

Sicuramente la situazione di estrema disuguaglianza è stata aggravata dalla crisi economica. Le donne sono più esposte alla recessione globale perché hanno minore controllo della proprietà e delle risorse, sono più numerose nei lavori precari o a cottimo, percepiscono minori salari (il gap in Italia è del 18%) e godono di livelli di tutela sociale più bassi.

In Italia oggi lavora solo il 46% delle donne, 7 milioni di donne in età lavorativa sono fuori dal mercato del lavoro, e al sud il tasso di occupazione femminile crolla al 35%. È impensabile che tali risorse umane e professionali siano così sottoutilizzate, quando esse rappresentano le forze aggiuntive su cui il mercato del lavoro può contare per incrementare l'occupazione. Dobbiamo aprire al più presto un tavolo di confronto col Ministero del Lavoro, soprattutto per il Mezzogiorno dove vi è una grande disparità di genere, che investe, attualmente, soprattutto i giovani. Proprio i giovani spesso hanno inseguito studi liceali solo per convenzione sociale e non per vocazione; oggi abbiamo bisogno di stimolare il cambiamento della formazione partendo dai veri fabbisogni professionali ed evitando così la fuga di risorse che rappresentano il futuro del nostro paese. La parità in termini di forze di lavoro tra uomini e donne sembra ancora lontana e secondo uno studio di Manageritalia non sarà raggiunta prima del 2033. È dunque nell'interesse del nostro paese far sì che questo traguardo sia raggiunto quanto prima e che l'Italia recuperi la distanza che la divide dalle economie più avanzate in termini di partecipazione delle donne al lavoro e alla vita associativa, politica e sindacale, e ne limita da troppo tempo le potenzialità di crescita e sviluppo.

Sappiamo bene che nel nostro paese la famiglia e il lavoro sono, per molti versi, ancora inconciliabili: dobbiamo creare le condizioni affinché il lavoro femminile diventi una vera opportunità per le aziende. Incrementare il lavoro femminile vuol dire nuove opportunità di sviluppo economico in quanto il lavoro retribuito delle donne genera circuiti virtuosi per l'occupazione, la produzione, i consumi, gli investimenti.

Tutti punti, questi, già indicati dalla UE come elementi centrali della politica comunitaria.

Il Ministro per le Pari Opportunità ha presentato un piano d'azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro attraverso misure concrete e in questo programma "Italia 2020" ha stanziato 40 milioni di euro per finanziare politiche di conciliazione come i nidi di famiglia, il potenziamento dei servizi di cura, la creazione di albi badanti e baby sitter appositamente formate, dando il sostegno economico a chi utilizza il telelavoro, gli sgravi fiscali sul lavoro delle donne del Mezzogiorno. Saranno le Regioni a gestire questi fondi attraverso bandi pubblici. E questo significa per noi stimolare ad una progettazione da cui il sindacato non sia escluso e, al contempo, vigilare attentamente sulla gestione e destinazione dei

fondi assegnati, perché sempre di denaro pubblico si tratta!

Sappiamo che dal 20 febbraio di quest'anno i datori di lavoro che non rispettano le pari opportunità vanno incontro a sanzioni più severe e con ammende che possono arrivare fino a 50.000 euro e, in casi gravi, all'arresto fino a 6 mesi.

Questo è il risultato dell'entrata in vigore del dlgs n. 5-2010 che riforma il Codice delle Pari Opportunità e le principali novità introdotte riguardano :

- allargamento del concetto di divieto di discriminazione basata sul sesso.
- La parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi occupazione lavoro e retribuzione. Devono essere mantenuti i vantaggi specifici se questi sono applicati al sesso sottorappresentato e inoltre si ribadisce nel testo la tutela dello stato di maternità vietando qualsiasi forma di trattamento meno favorevole nei confronti della lavoratrice in gravidanza o della maternità o paternità (tenendo dunque conto i percorsi di carriera le incentivazioni, ecc. .
- Sanzioni più severe nella disparità di trattamento verso lavoratori uomini o donne
- Comitato Nazionale di parità istituito presso il Ministero del Lavoro modifica la composizione e acquista nuovi compiti, tra questi la possibilità di richiedere alla direzione provinciale del lavoro una specie di ispezione indiretta per acquisire dati su assunzioni, formazione e promozione professionale al fine di verificare l'assenza di discriminazioni in azienda.
- il divieto di qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari, sulle regole di accesso , sull'obbligo di versare i contributi e sul calcolo delle prestazioni
- Anche le molestie ,comprese quelle sessuali sono considerate forme di discriminazione.

La UIL deve allargare la consapevolezza e la coscienza del problema pari opportunità e il suo ruolo deve esplicitarsi non solo nella difesa dei diritti delle lavoratrici e delle donne che vogliono entrare nel mondo del lavoro, senza sacrificare la sfera affettiva e familiare, ma deve favorire lo sviluppo di una cultura meno maschilista nel lavoro. Per questo è importante la partecipazione e la carriera delle donne nel sindacato. Questo è il momento dell'impegno e la UIL deve farlo adottando e favorendo la cultura di genere.





M. Grazia Brinchi – Osservatorio Nazionale UIL sulle Politiche di genere.

Quando, anche in Italia, l'onda rosa?

La tradizione al femminile del mese di marzo, anche quest'anno non smentisce se stessa. Mimose e retoriche manifestazioni di buona volontà da parte dell'altro sesso sono la naturale cornice di una giornata che da un secolo è ripetitivamente uguale: premiamo, in questo 8 marzo i buoni sentimenti, le galanterie di maniera da parte di cicisbei che si sentono spinti, in una sorta di pax sociale tra i sessi, a considerare – per un giorno però, non esageriamo -, le donne come soggetti pari.

E non lo siamo. Non lo siamo l'8 marzo come non lo siamo nei giorni successivi o quelli precedenti: troppe le disparità, soprattutto concettuali, che ancora ci dividono e non ci basta certo la risibile rappresentatività offerta, a volte in modo sguaiato, dalle celebrazioni della Festa della Donna.

Cosa c'è da festeggiare? Forse l'annuncio della cassa integrazione, recapitato con il mazzolino di mimosa, a 43 lavoratrici, tutte mamme, della Ser.In di Pistoia che chiuderà, per insolvenza con le banche, alla fine di marzo? O la cronicizzazione della precariato femminile, ormai al 19%?. O i licenziamenti di massa nei settori manifatturieri dove ogni 10 licenziati, 6 sono donne?

L'economia del paese non si sta riprendendo. I timidissimi segnali di riavvio della produzione nazionale non sono certamente il segno che la primavera è vicina: gli ormai quotidiani licenziamenti di lavoratrici, le Casse integrazioni, l'utilizzo degli ammortizzatori sociali indicano una sofferenza economica grave ed un impoverimento del tessuto sociale. È dimostrato (Maurizio Ferrera: "Il fattore D") che 100 donne al lavoro creano 15 posti di nuova occupazione: è facile giungere alla conclusione che l'uscita di donne dal ciclo produttivo incide negativamente sul PIL Nazionale.

Un nuovo protagonismo si impone per risollevare il Paese dalla situazione di inattività in cui lo ha fatto cadere la crisi dei mercati. Il falso ottimismo del "tout va bien, madame la marquise", presto mostrerà le sue sfilacciate con conseguenze difficilmente quantificabili in termini di costi e risorse umane. È necessario ridare speranza ai mercati, ma questo non può essere fatto a spese delle donne. Deve essere chiaro per tutti che la povertà femminile è lo specchio della povertà delle famiglie e, di conseguenza, della nazione. Dunque, ridare fiato ai mercati presuppone l'impiego sistematico delle diverse competenze e capacità anche femminili, come bene hanno compreso le economie dei Paesi scandinavi i quali, per primi, hanno percepito come opportunità di sviluppo e crescita l'utilizzo della cultura femminile all'interno della propria programmazione strategica. Stessa politica sta adottando, in Germania, la Deutsche Telecom che ha deciso di destinare esclusivamente alle donne alcune posizioni dirigenziali all'interno dell'azienda. L'obiettivo ambizioso è quello di raggiungere – entro la fine del 2015 – il 30% di donne dirigenti, diventando così la prima società tedesca quotata in Borsa ad adottare una tale politica.

Il rapportarsi con il mondo delle donne non può essere vissuto come una amara medicina da prendere nelle emergenze.

Ricordiamo agli italiani di corta memoria che il boom degli anni sessanta (all'uscita della guerra, dunque!) fu reso tale dal contributo delle donne che con il loro lavoro in casa, nelle fabbriche (le artigiane della maglieria e del pellame...) avevano reso possibile quello che rimane il "miracolo italiano" e che ha portato il nostro Paese tra quelli più industrializzati.

Anche ora siamo in emergenza e la crisi non si supera richiudendoci in noi stessi e lasciando fuori dal ciclo occupazionale le donne col dire "in caso di licenziamenti, meglio che lavori l'uomo e la donna torni a fare la casalinga!". Anacronistico oltretutto miope e politicamente immorale.

Prendiamo esempio dai paesi europei: laddove una forte componente femminile delinea e attua reali linee politiche di parità e uguaglianza, la crisi viene superata con maggiore facilità. Dove, invece, la parità tra i sessi continua ad essere svilita in sterili chiacchiere, o questioni di lana caprina sulla maggiore o minore presenza di donne negli organismi decisionali, si stenta a riprendere la via del progresso e dello sviluppo economico.

E, in ultima analisi, ma è proprio vero che – almeno considerando il periodo tra la fine del secolo appena trascorso e i primi dieci anni dell'attuale – gli uomini al potere hanno offerto prove di buona, sana e morale gestione della cosa pubblica? È facile trarre le conclusioni, almeno per quello che attiene alla nostra sfera nazionale. La politica, che non si fida delle innovazioni offerte dalle donne, annaspa, governa male, crea ingiustizie sociali sempre più gravi.

La vittoria della sinistra nelle ultime elezioni francesi, contro l'immobilismo del partito di governo, è la chiara dimostrazione di quanto tre donne, Martine Aubry, Cecile Duflot, Marie-George Buffet, insieme, con un programma di obiettivi politici concreti, possono fare per ribaltare una gestione politica disseminata di scandali che, nonostante gli annunci, poco ha prodotto in termini di lavoro, aumento del potere d'acquisto e tutela delle pensioni.

Sull'esempio della Francia, ci piacerebbe che, anche nel nostro Paese, un'onda rosa ci sommergesse. È una speranza che quotidianamente rinnoviamo ma che per realizzarsi deve sconfiggere resistenze feroci, luoghi comuni e stereotipi duri a morire. Anche il movimento sindacale non è indenne da tali comportamenti e proprio a lui diciamo con forza in questo mese di marzo: lasciate che il protagonismo femminile si dispieghi e possa declinare le sue capacità pienamente. Non può che venirne del bene, al sindacato, alla società, al Paese.





A proposito di diritti, quale modello seguire? - di Sonia Ostrica – Osservatorio sulle Politiche di Genere UIL

Senza giustizia non può esserci autentica democrazia.

Chi ha avuto problemi - sul lavoro, ad esempio - sa che oltre il sindacato c'è solo la legge come ultimo baluardo a garantire chi non ha santi in paradiso.

Siamo cresciuti nella convinzione che la legge va rispettata, e che se una legge è ingiusta bisogna lottare per cambiarla; oggi invece è sempre più diffusa la convinzione che se una legge è ingiusta, *allora si può violarla*. Quando viene meno la certezza della legge, e della giustizia che essa garantisce, *allora è sicuro che il meno forte sarà in difficoltà*: la pecora a valle del fiume sarà mangiata dal lupo che si trova a monte, che l'accuserà di sporcargli l'acqua. E non avrà nessuno a difenderla.

La democrazia non sopravvive se il potente si appropria dello strumento legislativo per favorire un interesse personale; l'"okkupazione" della legge favorisce le associazioni che preferiscono le scorciatoie, le "amicizie", i favori, i regali, e che non accettano i tempi delle procedure legali – e le conseguenze delle proprie azioni.

"Siate responsabili, e consapevoli che ogni vostra azione avrà una conseguenza: agite sempre con correttezza e per il bene comune": erano gli insegnamenti del mio professore, che non ci faceva sconti quando ci coglieva impreparati, e ci puniva doppiamente se ci beccava *quando avevamo fatto i furbi*, tentando di farla franca senza esserci giustificati all'inizio della lezione. "Siate onesti": questo era il messaggio e l'esempio che ci ha sempre dato, lui che rappresentava le istituzioni ed il mondo degli adulti. "Siate coraggiosi, lottate per i valori veri, per i più deboli ed i più poveri; aiutate gli amici in difficoltà, ma non fatevi trascinare da loro in cattive abitudini di cui potreste trovarvi schiavi".

Ci ha fatto capire la differenza tra una associazione di mutuo soccorso e una cosca; tra il giusto e lo sbagliato. Ci ha dato un modello, ci spronava a ragionare, a capire per scegliere. Ci ha insegnato – ed era in ciò ben sorretto dalle nostre famiglie - ad essere rispettosi ma non servili, ad onorare gli obblighi e ad osservare i doveri.

Già, gli obblighi: pagare le tasse e le tariffe, ad esempio, comprese quelle ritenute ingiuste (come il canone di una TV pubblica che non fa nessun servizio *pubblico* degno di tale nome); non rubare; non inquinare – in tutti i sensi, materiale e morale.

Rispettare la legge: un dovere per tutti. Ma quando la legge *non* è uguale per tutti, dal cattivo esempio viene la tentazione di non rispettarla più.

Eppure, si sa che una legge sbagliata va cambiata, non violata! E che se non paghi le multe che ritieni ingiuste, poi arriva il fermo macchina e ti sequestrano l'auto – *se sei una persona qualunque*.

Il mio insegnante ci ha dato un sogno collettivo, un mondo possibile in cui ognuno poteva avere il suo posto, nel rispetto dei suoi valori e del suo valore.

Che modello stiamo invece consegnando ai nostri giovani oggi?

Non più un sogno collettivo ma uno sogno "ognuno per sé", come dicevo nella mia relazione congressuale di ottobre scorso.

Il messaggio che arriva loro è che quando sei all'angolo e sei forte e potente – o “amico” di forti e potenti - non devi temere, perché te la caverai sempre, al limite facendoti fare una legge su misura: *ognuno di loro potrà fare le cose peggiori*, nella furba certezza che qualche “amico” lo tirerà comunque fuori dai guai.

Il senso di irresponsabilità, di non condivisione, di disprezzo per i valori e per le regole comuni a vantaggio personale, il ritorno a modelli comportamentali mercenari tipici dei tempi di decadenza stanno uccidendo il senso dello Stato, della giustizia, il senso di appartenenza ed il rispetto della vita nel suo profondo.

Spingeremo i giovani migliori alla disperazione, allontanandoli dal Paese e dalla partecipazione democratica, mentre gli “altri” cresceranno nell'arroganza e nella prevaricazione, e in comportamenti devianti verso l'opportunismo ed il disimpegno. Molti sostengono che le donne hanno in sé un innato senso della giustizia e di rispetto della vita, cui aggiungono una naturale capacità di amare e di cogliere il lato leggero dell'esistenza.

Sono le donne che vorrei vedere in prima linea, a chiedere che i telegiornali parlino la voce della verità, senza dedicare lunghi servizi a Carla Bruni che va in giro senza reggiseno per riempire il palinsesto occultando le notizie che arrivano dal mondo e dalle piazze!

Mi sento molto in difficoltà quando vedo donne giovani e brillanti arrivare in base a virtù diverse da quelle professionali....o meglio, vicine a professionalità molto antiche ma non certo esemplari.

Alle donne in tempi di crisi passa il testimone più scomodo; alle donne spetta l'onere maggiore di riportare l'asse sui binari della correttezza e di ripristinare il sistema di regole e di valori giusto. Questo asse che oggi il nostro paese, *debole* dopo 62 anni di democrazia, sta tentando di sostituire con un nuovo sistema di valori, teso all'eccesso ed all'abuso_in tutti i campi, dai valori agli affari.

Negli ultimi giorni, per le note vicende elettorali, abbiamo sentito più volte affermare che è assurdo privare i cittadini della possibilità di votare il proprio partito - che peraltro è quello di maggioranza: eppure, quando si svolgono le RSU, le liste escluse per difetti formali o sostanziali *restano fuori*, se i ricorsi non le riammettono!

Ebbene, c'è la pretesa di essere ammessi comunque alle votazioni, in virtù di norme create e votate per l'occasione, in barba agli onesti che onestamente attendono sentenze giuste, e che grazie al cosiddetto “processo breve” rischiano di perdere perfino l'ultima speranza di giustizia.

Come meravigliarsi che si parli del 21 dicembre 2012 come la nuova fine del mondo? Sicuramente, del mondo che conosciamo.

Speriamo solo che almeno dopo quella data ci sia un mondo migliore e più giusto per tutti: **se cominciamo a lavorarci da ora, saremo un passo avanti domani.**





22 marzo 2010 Giornata mondiale dell'Acqua: Il mondo ha sete, a pagare per primi sono le donne e i bambini

“Il più importante elemento necessario affinché a ognuno sia assicurato il diritto umano universale a un tenore di vita sufficiente a garantire la salute e il benessere proprio e della sua famiglia”.

Così recita l'articolo 25 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Eppure, sessant'anni dopo, l'ultimo Forum Internazionale sull'acqua di Istanbul ha parlato ancora di bisogno fondamentale.

Il mondo ha sete: Il 12% della popolazione mondiale usa l'85% del bene più prezioso del pianeta.

Sono 1,6 miliardi le persone nel mondo che non hanno accesso all'acqua potabile; 2,6 miliardi quelle che, non hanno accesso ai servizi igienico-sanitari di base; 2,4 miliardi di persone – più di un terzo della popolazione mondiale – non hanno a disposizione impianti fognari adeguati, 5 milioni muoiono ogni anno per malattie legate all'acqua, di cui 1,8 milioni sono bambini (4.900 al giorno, in 8 mesi tutti i bambini d'Italia). (Dati del Cipsi).

Se queste cifre fanno paura, le previsioni per il futuro sono ancora meno rassicuranti. Secondo diversi studi, entro il 2025 è destinato a salire a 3,5 milioni il numero di persone che non avranno accesso alla risorsa più preziosa del millennio, generando una crisi idrica di proporzioni enormi. Il che vuol dire una disponibilità pro capite annua inferiore a mille metri cubi. Sotto questa soglia lo sviluppo e la salute di un paese sono fortemente ostacolati. Al di sotto di 500 metri cubi pro capite la sopravvivenza della popolazione è gravemente compromessa.

Politiche in alto mare. 22 marzo Giornata Mondiale dell'acqua

Nel 2002 “Il Summit Mondiale sullo Sviluppo Sostenibile” di Johannesburg fissava i Millennium Development Goals, gli otto Obiettivi di Sviluppo del Millennio. Alla settima posizione c'era ridurre della metà la percentuale di popolazione senza un accesso sostenibile all'acqua potabile e agli impianti igienici di base entro il 2015. Restano ancora 5 anni per raggiungere la meta, sempre che non stiamo camminando all'indietro, come i gamberi. Dieci anni prima di Johannesburg si era tenuto a Rio de Janeiro il Primo Summit della Terra. Il periodo 1981-90 era stato dichiarato "Decennio Internazionale dell'Acqua Potabile e del Risanamento", con l'obiettivo di portarla a tutta la popolazione mondiale entro il 2000. Siamo ancora ben lontani dall'obiettivo. Alla conferenza di Rio venne scelto il 22 marzo per istituire la Giornata Mondiale dell'Acqua. Anche nella prima conferenza delle donne dell'ITUC a Bruxelles di ottobre scorso il problema della mancanza d'acqua era stato argomento preponderante in riferimento alla sicurezza alimentare. La voce unica con cui le donne si dichiaravano preoccupate per i cambiamenti climatici, la penuria d'acqua la necessità di avere lavori decenti e di tutele, nel periodo tra l'atro di questa crisi mondiale, hanno focalizzato la capacità di confrontarsi a prescindere dalla storia e dai luoghi di provenienza. Il “grido” era unico e uguale per alcune, per altre, fortunate come noi, però condiviso.

Quest'anno per la giornata mondiale dell'acqua sono state tante le iniziative per tenere alto ed evidenziare questo grande problema per l'umanità: il tema di quest'anno in particolare riguarda la qualità dell'acqua. L'acqua non è solo che si beve, ha a che fare con la dignità delle persone con l'igiene la diffusione delle malattie e con l'inquinamento. E alla fine come ho già detto alla morte soprattutto di bambini di dissenteria sete o comunque per non aver potuto avere accesso all'acqua di buona qualità e cibo. Perché per produrre ad esempio zucchine o manioca serve acqua.

Tutto ciò che si trasforma e si deve diluire ne ha bisogno e quindi si può convertire in acqua: un chilo di riso vale 4.500 litri di pioggia o irrigazione, lavare i piatti a mano in una casa occidentale 20 litri, tirare lo sciacquone 10 litri, Nel frattempo ogni 17 secondi nel mondo degli assetati un bambino muore. E' intervenuta anche il Premio Nobel la Keniota Wangari Maathai: "l'acqua pulita sia un bene pubblico". Questa giornata serve anche a noi mamme, nonne, zie amiche italiane ed insegnare ai nostri figli, nipoti bambini e adulti che l'acqua è un bene prezioso, che va tutelata e che soprattutto non va sprecata.





La tutela assicurativa delle donne contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali - Caterina Maria Peraino (Pari Opportunità UIL Trapani)

(abstract– il testo intero è consultabile su www.consiglieraparitatp.it)

La tutela assicurativa delle donne contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali non prevede nessuna differenza tra uomini e donne nella valutazione percentuale del danno estetico, dove invece la cultura e l'immagine della donna nella società attuale risulta malgrado tutto particolarmente sensibile.

Se pensiamo ai tumori tipicamente femminili, come quelli della mammella, che richiedono una mastectomia totale vediamo che la Tabella delle menomazioni valuta al massimo 10 punti su 100, sia per l'uomo che per la donna, in quanto la definizione è generica "neoplasie maligne che si giovano di trattamento medico e/o chirurgico locale, radicale": ma l'asportazione totale del seno in una donna può essere valutata così poco?

Nessun valore viene, inoltre, attribuito all'assistenza che la donna presta alla famiglia ed alla casa. L'ANMIL ha più volte sostenuto, in diverse sedi, la teoria del doppio indennizzo spettante alle donne, ma questa prospettiva non è mai stata affrontata seriamente, eppure ha un proprio fondamento in diritto e anche un impatto finanziario compatibile.

Una lavoratrice madre, nel caso di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale che ne comprometta le capacità fisiche in modo grave e permanente subisce danni molteplici: si riduce la sua capacità lavorativa e quindi le sue potenzialità di mantenere il proprio reddito abitualmente apportato alla famiglia; diminuisce, o si annulla del tutto, la sua capacità di accudire alle esigenze dei figli piccoli ed alle faccende legate alla conduzione della casa.

Questi danni sono concreti ed effettivi, quindi giuridicamente rilevanti, anche se non ottengono il giusto riconoscimento nell'ambito dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Neppure per le decine di migliaia di donne che hanno perso il marito a causa di incidenti sul lavoro la situazione può essere definita soddisfacente.

Infatti, al coniuge superstite spetta una rendita vitalizia pari solo al 50% della retribuzione del lavoratore defunto e, nel caso vi siano figli, viene aggiunto un 20% per ciascuno di essi fino ai 18 anni di età; ancora meno si riconosce, il 40%, se si tratta di orfani di entrambi i genitori.

Il Reinserimento al Lavoro per le donne espulse dal mondo del lavoro dopo un infortunio incide in misura molto maggiore rispetto agli uomini, né tale situazione migliora nel successivo sistema di ricollocazione al lavoro adottato a norma della legge n. 68 del 1999 sul diritto al lavoro dei disabili.

Molte donne dopo un infortunio non riescono a trovare la forza per rientrare nel proprio abituale posto di lavoro. Un fenomeno ancora più grave consiste nelle discriminazioni che la donna infortunata subisce al proprio rientro al lavoro, sia da parte dei datori di lavoro che spesso anche ad opera dei colleghi di lavoro.

La donna viene adibita a mansioni diverse, ma a volte non del tutto compatibili alla sua menomazione o non consone al suo livello culturale o alla sua qualifica professionale.



Ciò provoca un allontanamento spontaneo della donna dal luogo abituale di lavoro, dove la pressione psicologica risulta per lei insostenibile, tanto che a volte la lavoratrice avverte minori difficoltà relazionali solo nel caso il lavoro prosegua in un'azienda diversa da quella in cui l'infortunio è avvenuto.

Quando anche questa crisi fosse superata la donna invalida del lavoro per rientrare nel mondo del lavoro non può contare su servizi di avviamento al lavoro e di sostegno psicologico adeguati ed efficienti. Basti pensare che le donne disabili in Italia, iscritte nelle liste provinciali della legge n. 68 del 1999 e disponibili al lavoro, riescono a trovare una collocazione mirata ed adeguata solo nel 3,8% dei casi: il che vuol dire che il 96,2% delle donne disabili alla ricerca di un lavoro rimane completamente disoccupato e quelle che lavorano ottengono impieghi precari, poco remunerativi, con poche ore di lavoro e per brevi periodi.

Gli incidenti sul lavoro sono circa un milione l'anno e i morti più di mille non si può dire che in Italia un fondamentale diritto della persona, ossia il diritto alla vita e alla sicurezza di ciascuno nel normale svolgimento della propria attività sia garantito. Non si tratta infatti di un fenomeno marginale in via di estinzione, bensì di un effetto perverso che sembra profondamente innervato nel modo di produzione e nello stesso modo di essere della modernità. Non sempre però l'incidente è un attimo. Anzi. Le malattie professionali provocate dal contatto quotidiano con sostanze tossiche come l'amianto o il Cvm (cloruro di vinile) si sviluppano nel corso di una vita e si manifestano alla fine, quando si è più deboli. **Infortunarsi in questo caso è morire un po' alla volta, ogni giorno.**

Solo per l'asbesto (vietato in edilizia dal 1992) gli esperti stimano che considerando il periodo di latenza di mesoteliomi e calcinomi, il picco di manifestazione si verificherà nel 2025. Solo nel 2007 circa 1400 lavoratori hanno chiesto un'indennità per malattie collegate all'amianto, più del 90 per cento di questi sono maschi ultra cinquantenni. Lavorare in queste condizioni è davvero roba da uomini! Non potrebbe essere così in un paese come il nostro, penultimo in Europa in fatto di occupazione femminile. Secondo l'Eurispes in Italia riesce a lavorare solo il 46,1 per cento delle donne. Ben sette milioni in età lavorativa sono fuori dal mercato del lavoro. E al sud il tasso di occupazione scende al 34,7 per cento contro una media europea del 57,4 per cento.

Sa infine di ulteriore beffa, invece il fatto che le donne italiane che lavorano lo fanno più di tutte le altre. Ogni giorno una donna italiana lavora, tra impegno domestico e professionale, molto più degli uomini e delle altre europee a causa di assenze di servizi. Tantissime sono le donne che lavorano in nero in totale assenza di tutele soprattutto al sud.

Lavoratrici, madri, vedove, segnate per sempre dagli infortuni. Perché anche quando a infortunarsi è un maschio, sono sempre spalle femminili a sopportare il peso maggiore del dolore o di una morte improvvisa. Sono sempre le donne che amano e assistono nei giorni della riabilitazione, sono le donne che ricordano con passione chi non c'è più: un marito, un compagno un fratello, un figlio. Sono le donne a dover crescere figli senza più un padre. Donne che si reinventano una vita quando la vita appare privata di tutto.

Occorre in primo luogo tener conto del fatto che mentre gli uomini incorrono in un maggior numero di gravi infortuni industriali, le donne tendono a soffrire di malattie e disturbi psichici collegati con l'attività lavorativa.

Nella giornata della donna nasce l'Osservatorio Europeo sulla violenza di genere



Nella Giornata Internazionale della Donna, gli Stati della UE hanno dato vita ad un Osservatorio sulla violenza di genere con l'obiettivo di combattere un fenomeno che quotidianamente riempie in modo drammatico le cronache d'Europa.

Spetterà alle Agenzie per i diritti fondamentali e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, con la supervisione dei ministri delle Pari Opportunità, dell'Occupazione e degli Affari Sociali della UE, il compito di raccogliere i dati sulle violenze nei confronti delle donne e di elaborare nuovi indicatori sulla reale portata del fenomeno. Non ha trovato, invece, accoglienza la proposta del Governo spagnolo di estendere a tutti i 27 Stati della UE la validità delle misure cautelari emesse da un giudice nazionale nei confronti di chi ha commesso violenze su donne.

“I diritti delle donne sono diritti umani” e, dunque, l'abuso e la violenza perpetrati conto di loro sono una violazione conclamata dei diritti della persona. Ecco perché la nascita dell'Osservatorio europeo è da considerarsi un primo, importante, risultato della lotta intrapresa contro una barbarie infinita che in tutto il mondo finora ha colpito oltre 140 milioni di donne. In Italia secondo i più recenti dati ISTAT, sono 6 milioni 743 mila le donne dai 16 ai 70 anni che sono state vittime di violenza fisica o sessuale nel corso della loro vita; di queste, 5 milioni hanno subito **violenze sessuali** (23,7%), 3 milioni 961 mila **violenze fisiche** (18,8%). Circa 1 milione di donne ha subito stupri o tentati stupri (4,8%).

Il **14,3% delle donne con un rapporto di coppia** ha subito almeno una violenza fisica o sessuale dal partner; se si considerano solo le donne con un ex partner la percentuale arriva al 17,3%. Il 24,7% delle donne ha subito violenze da un altro uomo.

L'immigrazione femminile oggi è caratterizzata da molti volti che corrispondono al paese di provenienza, alla lingua di riferimento, alla religione e alla cultura d'appartenenza, e questo riteniamo sia un fattore che esalta la ricchezza di cui sono portatrici le donne nella loro grande diversità.

Negli ultimi 20 anni l'arrivo di donne provenienti da paesi assai lontani ha profondamente inciso nel tessuto sociale del nostro Paese contribuendo a cambiare gli stili di vita dei cittadini italiani che, attraverso gli immigrati, ma soprattutto le immigrate, sono venuti a contatto con esperienze e culture diverse integrando spesso nella loro vita il concetto di mixité quale ricchezza e valore aggiunto per lo sviluppo sia economico che sociale.

L'arrivo di tante famiglie straniere però ha portato con sé anche i problemi dei paesi di provenienza e tradizioni non sempre condivisibili, oltreché assai lontane dal nostro modello di vita integrato – da tempo – da una speciale attenzione ai diritti delle donne

Mi riferisco, in particolare, a quelle deprecabili abitudini che molto spesso sfociano in atti di violenza e coercizione psicologica ormai inaccettabili nel nostro Paese e contro i quali in tutta Europa si stanno avviando iniziative con presentazione di disegni di legge ad hoc.

Sappiamo che la violenza domestica è la più ricorrente tra le italiane come anche tra le immigrate. Le percosse, la minaccia psicologica, la mancanza di libertà e, in alcuni casi, anche la morte, sono le più ricorrenti e nei confronti di questo tristissimo fenomeno sociale dobbiamo sentirci partecipi e non accettarlo tacitamente, facendo spesso finta di non vederne i sintomi e, dunque, senza fare nulla.

L'arrivo in Italia di donne di altri paesi con un bagaglio culturale radicalmente diverso per storia e costumi ci pone di fronte ad una realtà che se, per alcuni versi, può essere simile alla nostra in quanto queste donne conoscono la violenza domestica come la intendiamo noi, a questa, tuttavia, si aggiungono altri tipi di violenza legati direttamente al gruppo sociale d'appartenenza, dove per generazioni l'uso del suo corpo è considerato non è una faccenda privata, individuale, bensì un fatto pubblico e come tale trattato dalla comunità d'origine che, anche nel Paese ospite, riproduce gli stessi stili di vita del paese di provenienza.

Mi riferisco ai matrimoni combinati, all'infibulazione, al ripudio tutte forme di controllo della libertà del corpo e alla impossibilità di poter decidere sul proprio futuro, ecc. Le bambine, sempre più in tenera età, sono costrette alle mutilazioni genitali con l'unico obiettivo di impedirne – un domani - la ribellione ad “buon” matrimonio combinato e corredato di una buona dote. O, cosa più devastante, togliere loro la possibilità di “godere delle gioie del sesso” per tutta la vita.

Queste pratiche, che vengono riprodotte in ordine a falsi presupposti legati alla religione e alla cultura, in realtà nulla hanno a che vedere con l'una o con l'altra e portano, invece, in molti casi la morte; sicuramente aumentano l'infertilità, le infezioni e soprattutto un forte, indotto, senso di inferiorità nel confronto degli uomini.

Solo in relazione alle mutilazioni genitali femminili (MGF), le donne interessate nel mondo sono 130 milioni; i matrimoni combinati hanno una origine antichissima: risalgono a 2.500 anni fa; il ripudio interessa soprattutto la comunità islamica e con essa la pratica – tenuta nascosta, della poligamia. In Italia abbiamo ancora molte difficoltà a capire come queste pratiche si riproducano e, soprattutto, come influiscano nella vita quotidiana delle donne, in particolare modo quelle provenienti dall'Africa e dal medio Oriente, fino all'India al Bangladesh e al Pakistan.

Purtroppo alle pratiche tradizionali bisogna aggiungere alcune caratteristiche particolari legate alla migrazione. Ad esempio, nei servizi di orientamento legale della UIL non è difficile incontrare donne del Bangladesh ripudiate con bambini piccoli alla ricerca di una nuova sistemazione, così come ragazze egiziane di 18 anni allontanate da casa e della famiglia perché troppo occidentali o donne sterili o malate come conseguenza delle mutilazioni genitali.

Su queste realtà non possiamo chiudere gli occhi, dovremo garantire i loro diritti umani fondamentali, soggiorno umanitario in alcuni casi e, in altri, la possibilità di vivere in centri antiviolenza o in case protette.

*Il colore del dolore delle donne
Testimonianze*

“Avevo dimenticato di passare al supermercato per comprargli quella marca di birra che beve tutte le sere e mi ha riempito di botte. I bambini si erano nascosti? Chissà ...

Mi sono trovata sul pavimento, col sangue che usciva dal naso, dal labbro, non so più neanche da dove venisse fuori; solo che era tanto e non finiva di uscire. Ne avevo il vestito imbrattato e lui, lì, a urlare: così impari, p.....!

Finalmente è uscito; se ne andato sbattendo la porta”.

“E i tempi dell'amore, del corteggiamento sono definitivamente passati. Un ricordo. Bello? Mah! Non li rammento più. Tutto è finito in un buco nero di violenze quotidiane alle quali non so dire basta. Perché poi penso che non è colpa sua. Che ha sempre subito angherie fin da piccolo. Che è la birra che lo cambia. Perché lui ci ama, me e i suoi figli..... Che è tutta colpa della sfortuna se la vita non gli dà le soddisfazioni che avrebbe voluto.....

Che questo mondo è fatto di ineguali e lui, in fondo, è più ineguale degli altri... Che...., che ... Quanti che costellano i miei pensieri e sono stanca. Stanca di abusi, di ingiurie, di voglie soddisfatte con la forza. Sono stanca di vedere la paura negli occhi dei miei piccoli e di vedere i miei piccoli rifare il verso al loro padre quando, incattiviti, si rapportano con me. Ho paura. Respiro una tale aria di violenza che mi soffoca. Che voglia uccidermi? È questo che vuole? No, non credo. Gli verrebbe a mancare il suo sfogo casalingo contro le avversità della giornata. La persona con cui prendersela con pretesti banali: oggi è stata una lattina di birra, domani, una porta che sbatte; doman l'altro la pioggia.....

Ho voglia di morire.....”

mgb



“Sono diventata grande. Ho compiuto 12 anni. La nonna mi ha detto che domani mi farà una grande festa.”

“Mi sono svegliata presto stamattina. Oggi ci sarà la mia grande festa.

Nel cortile sono arrivate le donne delle case vicine. Sicuramente ci saranno tanti dolci e cose buone, non vedo l'ora che la festa abbia inizio.

La nonna fa la misteriosa. Mi ha detto di salire in camera sua, che c'è una sorpresa.....

Sono entrata nella camera della nonna: è buio, perché?

Mi sento afferrare per le braccia. Qualcuno mi spinge sul letto della nonna. Mi sollevano la veste fino alla vita. Che succede? Cosa fanno? Mamma dove sei? Qui è buio; mi aprono le gambe Qualcuno accende delle candele. Sento male, male, male..... Cerco di gridare ma non mi esce alcun suono.

Si riaprono le finestre. Le vicine di casa ridono soddisfatte. Hanno le mani insanguinate.

Ora, veramente sei diventata grande, mi dicono. È questa la tua festa”.

mgb

“NATA FEMMINA”

Sulla richiesta del Premier italiano a quello albanese in merito alle “belle ragazze” pubblichiamo la lettera della scrittrice albanese Elvira Dones,

“Egregio Signor Presidente del Consiglio, le scrivo su un giornale che lei non legge, eppure qualche parola gliela devo, perché venerdì il suo disinvoltato senso dello humor ha toccato persone a me molto care: “le belle ragazze albanesi”. Mentre il premier del mio paese d’origine, Sali Berisha, confermava l’impegno del suo esecutivo nella lotta agli scafisti, lei ha puntualizzato che “per chi porta belle ragazze possiamo fare un’eccezione.” Io quelle “belle ragazze” le ho incontrate, ne ho incontrate a decine, di notte e di giorno, di nascosto dai loro magnaccia, le ho seguite da Garbagnate Milanese fino in Sicilia. Mi hanno raccontato sprazzi delle loro vite violate, strozzate, devastate. A “Stella” i suoi padroni avevano inciso sullo stomaco una parola: puttana. Era una bella ragazza con un difetto: rapita in Albania e trasportata in Italia, si rifiutava di andare sul marciapiede. Dopo un mese di stupri collettivi ad opera di magnaccia albanesi e soci italiani, le toccò piegarsi. Conobbe i marciapiedi del Piemonte, del Lazio, della Liguria, e chissà quanti altri. E’ solo allora – tre anni più tardi – che le incisero la sua professione sulla pancia: così, per gioco o per sfizio.

Ai tempi era una bella ragazza, sì. Oggi è solo un rifiuto della società, non si innamorerà mai più, non diventerà mai madre e nonna.

Quel “puttana” sulla pancia le ha cancellato ogni barlume di speranza e di fiducia nell’uomo, il massacro dei clienti e dei protettori le ha distrutto l’utero.

Sulle “belle ragazze” scrissi un romanzo, pubblicato in Italia con il titolo Sole bruciato. Anni più tardi girai un documentario per la tivù svizzera: andai in cerca di un’altra bella ragazza, si chiamava Brunilda, suo padre mi aveva pregato in lacrime di indagare su di lei.

Era un padre come tanti altri padri albanesi ai quali erano scomparse le figlie, rapite, mutilate, appese a testa in giù in macellerie dismesse se osavano ribellarsi. Era un padre come lei, Presidente, solo meno fortunato. E ancora oggi il padre di Brunilda non accetta che sua figlia sia morta per sempre, affogata in mare o giustiziata in qualche angolo di periferia. Lui continua a sperare, sogna il miracolo. E’ una storia lunga, Presidente... Ma se sapessi di poter contare sulla sua attenzione, le invierei una copia del mio libro, o le spedirei il documentario, o farei volentieri due chiacchiere con lei. Ma l’avviso, signor Presidente: alle battute rispondo, non le ingoio.

In nome di ogni Stella, Bianca, Brunilda e delle loro famiglie queste poche righe gliele dovevo. In questi vent’anni di difficile transizione l’Albania s’è inflitta molte sofferenze e molte ferite con le sue stesse mani, ma nel popolo albanese cresce anche la voglia di poter finalmente camminare a spalle dritte e testa alta. L’Albania non ha più pazienza né comprensione per le umiliazioni gratuite. Credo che se lei la smettesse di considerare i drammi umani come materiale per battutacce da bar a tarda ora, non avrebbe che da guadagnarci.”

Mai più critiche alle donne per essere tali

Le donne non possono essere criticate solo per la loro appartenenza al genere femminile e perciò non si può dire che, ad esempio, in un determinato posto di lavoro, sarebbe meglio sostituirle *"comunque, con un uomo"*.

È quanto ha decretato la Corte di Cassazione, stabilendo che le critiche nei confronti delle donne riferite al "solo dato biologico" sono lesive della dignità della persona e, dunque, passibili di condanna per diffamazione.

I fatti: un giornalista ed un sindacalista (sic!) sono stati ritenuti colpevoli di diffamazione e condannati al risarcimento del danno per un articolo sul Carcere di Arienzo, il cui titolo "Carcere, per dirigerlo ci vuole un uomo", esplicitava un giudizio negativo nei confronti della Direttrice dello stesso, Carmela Campi, ritenuta inadatta al ruolo.

Un'offesa a tutti gli effetti che già nel 2009 era stata ritenuta diffamatoria dalla Corte d'Appello di Salerno in quanto l'espressione " **riferita al solo fatto di essere una 'donna' è gratuito apprezzamento contrario alla dignità della persona perché ancorato al profilo, ritenuto decisivo, che deriva dal dato biologico dell'appartenenza all'uno o all'altro sesso**".

Per aver sostenuto che nel carcere era meglio la gestione di un uomo rispetto di quella al femminile, il giornalista e il sindacalista sono stati condannati dalla Corte d'Appello di Salerno ad una multa per diffamazione e a risarcire la direttrice offesa con 7.000 euro. La Cassazione con la sentenza 10164 ha respinto il ricorso presentato dai due in cui veniva evidenziato il "diritto di cronaca che giustificava i cattivi rapporti tra il sindacato e la Direttrice" e ha evidenziato, invece, confermando la condanna, che correttamente i giudici di merito hanno ritenuto che la frase *"sarebbe meglio una gestione al maschile"* è *"oggettivamente diffamatoria ed è da sola idonea ad affermare la responsabilità sia dell'intervistato che dell'intervistatore"*.





Elezioni per il rinnovo delle giunte regionali Diamo sostegno all'Art. 51 della Costituzione Italiana

Dall'AICCRE, l'Associazione Italiana dei Comuni, delle Province, delle Regioni e Comunità locali, giunge una esortazione per i candidati e le candidate alle ormai prossime elezioni regionali a portare a compimento le riforme istituzionali in senso federale; a sostenere lo strumento del gemellaggio come forma alta di collaborazione e solidarietà sociale; a promuovere iniziative e progetti di cooperazione decentrata e a sostenere e promuovere, attuare nei loro territori la parità tra donne e uomini, secondo il dettato dell'Articolo 51 della Costituzione Italiana.

Tutte priorità che, secondo l'Aiccre, potrebbero avere maggiore impulso attraverso la confederazione tra le Associazioni delle Autonomie locali nelle varie Regioni, in linea con il Trattato di Lisbona che "rafforza le competenze del Comitato delle Regioni e il metodo della 'governance' attraverso uno stretto sviluppo del principio di sussidiarietà al quale sono chiamate a collaborare anche le Istituzioni territoriali".



Donne e uomini nel processo decisionale: (dati europei del primo trimestre 2010)



Un aggiornamento trimestrale del dominio politico della banca dati della Commissione europea su donne e uomini nel processo decisionale è stato appena completato.

I dati sono stati raccolti tra il 23 febbraio e 12 marzo 2010 e comprendono i risultati delle elezioni nazionali e regionali che hanno avuto luogo dall'autunno 2009 e le modifiche recenti nella composizione dei governi.

In termini di equilibrio di genere i dati evidenziano:

Parlamento europeo: il nuovo collegio dei commissari, approvato il 9 febbraio 2010, comprende nove donne - un terzo dei ventisette membri.

Il 10 febbraio 2010, il Comitato delle regioni (CdR) ha eletto Mercedes Bresso quale primo Presidente donna di sempre.

L'attuale composizione del Comitato è composto da 20% donne e 80 uomini%.

Una serie di rimpasti di governo si sono verificati in tutta Europa a partire dall'autunno 2009 e diversi hanno avuto un impatto positivo sul bilancio di genere:

Norvegia: una riorganizzazione del governo alla fine di ottobre 2009 ha portato in un armadio la parità con un numero uguale di uomini e donne.

Paesi Bassi: un governo di transizione è in atto in seguito al crollo del Governo di coalizione a metà febbraio e il Gabinetto provvisorio comprende il 25% di ministri donne - un po' più di prima

Danimarca: il rimpasto di governo alla fine di febbraio 2010 ha portato in un ulteriore membro femminile del gabinetto in modo che ora ci sono nove donne tra i membri diciannove (47% rispetto al 42% in precedenza)

Anche i governi di Belgio, Cipro e Austria hanno ciascuno una donna più nel governo di prima.

In altri casi, i cambiamenti di governo hanno, invece, portato ad una diminuzione della presenza delle donne:

Germania il gabinetto composto da sedici membri, nominati alla fine di ottobre 2009, prevede sei donne (38%), **uno in meno** del precedente.

Romania, il gabinetto ha nominato verso la fine di dicembre 2009 dopo un periodo di disordini politici comprende una sola donna in modo che la **predominanza maschile** è passata **dal 82% al 94%**.

A livello regionale, le elezioni hanno avuto luogo in Danimarca e Slovacchia.

In Danimarca, l'equilibrio tra i sessi tra i membri eletti delle assemblee regionali migliorata in tre delle cinque regioni, con la regione di Hovedstaden efficace per realizzare la parità di rappresentanza (49% donne, 51% uomini). Tuttavia, a livello nazionale **la quota di donne membri è aumentato di appena un punto percentuale al 35%**.

In Slovacchia ci sono stati risultati contrastanti in tutto il paese e la quota complessiva delle donne alle assemblee regionali è rimasta invariata al 15%.

I migliori risultati sono stati nelle regioni del Bratislavski e Trenciansky, dove sono state elette il 24% delle donne, ma in entrambi i casi la quota è inferiore a quella della precedente assemblea (25% nel Bratislavski e 33% nel Trenciansky).



LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

DIRETTIVA 2010/18/UE DEL CONSIGLIO

dell'8 marzo 2010

che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 155, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

considerando quanto segue:

(1) L'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (il «TFUE») consente all'Unione di sostenere e completare l'azione degli Stati membri, tra l'altro nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.

(2) Il dialogo sociale a livello dell'Unione può, in conformità dell'articolo 155, paragrafo 1, del TFUE, condurre a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi, se le parti sociali lo desiderano. Le parti sociali possono, a norma dell'articolo 155, paragrafo 2, del TFUE, richiedere congiuntamente che gli accordi da esse conclusi a livello dell'Unione su questioni disciplinate dall'articolo 153 del TFUE siano attuati da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

(3) Un accordo quadro sul congedo parentale è stato concluso dalle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali (CES, UNICE e CEEP) il 14 dicembre 1995, che ha acquisito valore giuridico mediante la direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (1). Tale direttiva è stata modificata ed estesa al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio (2). La direttiva 96/34/CE ha notevolmente contribuito a migliorare le possibilità per i genitori che lavorano negli Stati membri di conciliare meglio vita professionale e responsabilità familiari attraverso disposizioni sul congedo.

(4) In conformità dell'articolo 138, paragrafi 2 e 3, del trattato che istituisce la Comunità europea (il «trattato CE») (*), la Commissione ha consultato le parti sociali europee nel 2006 e nel 2007 in merito alle modalità per migliorare ulteriormente la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo parentale, nonché alla possibilità di introdurre nuove forme di congedo per ragioni familiari, quali il congedo di paternità, il congedo in caso di adozione e il congedo per cure prestate ai familiari.

(1) GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4.

(2) GU L 10 del 16.1.1998, pag. 24.

(*) Diventato l'articolo 154, paragrafi 2 e 3, del TFUE.

(5) Le tre organizzazioni generali europee interprofessionali delle parti sociali (CES, CEEP e BUSINESSSEUROPE, in precedenza denominata UNICE) e l'organizzazione europea interprofessionale delle parti sociali che rappresenta una determinata categoria di imprese (UEAPME) hanno informato la Commissione, in data 11 settembre 2008, della loro intenzione di aprire negoziati a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, e dell'articolo 139 del trattato CE (**), ai fini della revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso nel 1995.

(6) Il 18 giugno 2009 dette organizzazioni hanno firmato l'accordo quadro riveduto sul congedo parentale (l'«accordo quadro riveduto») e hanno inviato alla Commissione la richiesta congiunta di presentare una proposta di decisione del Consiglio che attui tale accordo quadro riveduto.

(7) Nel corso dei negoziati le parti sociali europee hanno riveduto interamente l'accordo quadro sul congedo parentale del 1995. È opportuno pertanto abrogare e sostituire la direttiva 96/34/CE con una nuova direttiva, anziché semplicemente modificarla. IT 18.3.2010 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 68/13

(8) Poiché gli obiettivi della direttiva, segnatamente di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello dell'Unione, l'Unione può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(9) Durante l'elaborazione della proposta di direttiva la Commissione ha tenuto conto del carattere rappresentativo delle parti firmatarie dell'accordo quadro riveduto, del loro mandato, della legalità delle clausole di tale accordo quadro riveduto e del rispetto delle disposizioni pertinenti relative alle piccole e medie imprese.

(10) La Commissione ha informato della sua proposta il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale europeo.

(**) Diventati l'articolo 154, paragrafo 4 e l'articolo 155 del TFUE. (8) Poiché gli obiettivi della direttiva, segnatamente di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque essere realizzati meglio a livello dell'Unione, l'Unione può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali obiettivi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(11) La clausola 1, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto stabilisce che, in linea con i principi generali del diritto dell'Unione relativi al settore della politica sociale, l'accordo stabilisce prescrizioni minime.

(12) La clausola 8, paragrafo 1, dell'accordo quadro riveduto dispone che gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nell'accordo.

(13) La clausola 8, paragrafo 2, dell'accordo quadro riveduto dispone che l'attuazione delle disposizioni dell'accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dall'accordo.

(14) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.

(15) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, su loro richiesta congiunta, l'attuazione della presente direttiva, a condizione che tali Stati membri prendano tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva.

(16) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale «Legiferare meglio» (1) gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e dell'Unione, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di attuazione,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

La presente direttiva attua l'accordo quadro riveduto sul congedo parentale concluso il 18 giugno 2009 dalle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES) che figura in allegato.

Articolo 2

Gli Stati membri stabiliscono le sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate ai sensi della presente direttiva. Le sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive.

Articolo 3

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro l'8 marzo 2012 o si accertano che entro tale data le parti sociali attuino le disposizioni necessarie mediante accordo. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore a un anno per conformarsi alla presente direttiva, ove sia necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Essi ne informano la Commissione entro l'8 marzo 2012, indicando i motivi per cui occorre un periodo supplementare.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva. IT L 68/14 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 18.3.2010

Articolo 5

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 6

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 8 marzo 2010.

Per il Consiglio

Il presidente

C. CORBACHOIT

18.3.2010

G. U. Unione europea L 68/15

ALLEGATO

ACCORDO QUADRO SUL CONGEDO PARENTALE (RIVEDUTO)

18 giugno 2009

Premessa

Il presente accordo quadro tra le parti sociali europee **BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES** (con il comitato di collegamento **Eurocadres/CEC**) rappresenta una revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso il 14 dicembre 1995, che stabilisce prescrizioni minime sul congedo parentale, inteso quale importante strumento per conciliare vita professionale e responsabilità familiari e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne.

Le parti sociali europee invitano la Commissione a sottoporre il presente accordo quadro al Consiglio affinché questi, tramite una decisione, renda tali prescrizioni minime vincolanti negli Stati membri dell'Unione europea.

I. Osservazioni generali

1. Visto il trattato CE, in particolare gli articoli 138 e 139 (*);

2. visti l'articolo 137, paragrafo 1, lettera c), e l'articolo 141 del trattato CE (**), così come il principio della parità di trattamento [articoli 2, 3 e 13 del trattato CE (***)] e il diritto derivato basato su tale principio, in particolare la direttiva 75/117/CEE del Consiglio, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (1); la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (2); la direttiva 96/97/CE del Consiglio, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale (3); e la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (4);

3. vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, in particolare gli articoli 23 e 33 relativi alla parità tra uomini e donne e alla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare;

4. vista la relazione del 2003 della Commissione sull'attuazione della direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

5. visti l'obiettivo della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, di portare i tassi di occupazione complessivi al 70 %, i tassi di occupazione femminile al 60 % e quelli di occupazione dei lavoratori anziani al 50 %, gli obiettivi di Barcellona sulla disponibilità delle strutture per la custodia dei bambini, e il contributo al conseguimento di questi obiettivi apportato dalle politiche volte a meglio conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare;

(*) Diventati gli articoli 154 e 155 del TFUE.

(**) Diventati l'articolo 153, paragrafo 1, lettera c), e l'articolo 157 del TFUE.

(***) L'articolo 2 del trattato CE è stato abrogato e sostituito, nella sostanza, dall'articolo 3 del trattato sull'Unione europea. L'articolo 3, paragrafo 1, del trattato CE è stato abrogato e sostituito, nella sostanza, dagli articoli da 3 a 6 del TFUE. L'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE è diventato l'articolo 8 del TFUE. L'articolo 13 del trattato CE è diventato l'articolo 19 del TFUE.

(1) GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

(2) GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

(3) GU L 46 del 17.2.1997, pag. 20.

(4) GU L 204 del 26.7.2006, pag. 2.

6. visto il quadro d'azione sulla parità di genere delle parti sociali europee, del 22 marzo 2005, in cui la promozione dell'equilibrio tra vita e lavoro è considerata un settore d'azione prioritario, pur riconoscendo che per continuare a compiere progressi nell'ambito della conciliazione occorre mettere in atto una formula politica equilibrata, integrata e coerente, nella quale rientrino disposizioni sul congedo, disposizioni sulle modalità di lavoro e strutture di custodia;

7. considerando che le misure volte a migliorare la riconciliazione rientrano in un programma politico più ampio, destinato a rispondere alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori e a migliorare l'adattabilità e l'occupabilità nel quadro dell'approccio di flessicurezza;

8. considerando che le politiche familiari dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere e che andrebbero considerate alla luce dell'evoluzione demografica, delle conseguenze dell'invecchiamento della popolazione, del superamento del divario generazionale, della promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro e della ripartizione delle responsabilità familiari tra donne e uomini;

9. considerando che la Commissione ha consultato le parti sociali nel 2006 e nel 2007 durante la prima e la seconda fase di consultazione sulla conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare, affrontando tra l'altro la questione dell'aggiornamento del quadro normativo a livello comunitario, e che ha invitato le parti sociali europee ad esaminare le disposizioni del loro accordo quadro sul congedo parentale ai fini di una revisione;

10. considerando che l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dalle parti sociali nel 1995 è stato un catalizzatore di cambiamenti positivi, garantendo una base comune sull'equilibrio tra vita e lavoro negli Stati membri e svolgendo un ruolo significativo nell'aiutare i genitori che lavorano in Europa ad ottenere una migliore conciliazione; ma che comunque, in seguito a una valutazione comune, le parti sociali ritengono che alcuni elementi dell'accordo vadano adeguati o riveduti ai fini di una migliore realizzazione dei suoi obiettivi;

11. considerando che occorre adeguare alcuni aspetti, tenendo conto della crescente diversità della forza lavoro e degli sviluppi sociali, compresa la crescente diversità delle strutture familiari, pur nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali;

12. considerando che in numerosi Stati membri l'invito agli uomini ad accettare un'equa ripartizione delle responsabilità familiari non ha apportato risultati sufficienti; e che pertanto andrebbero prese misure più efficaci per incoraggiare una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne;

<p>13. considerando che numerosi Stati membri dispongono già di un'ampia gamma di provvedimenti e di pratiche relativi a congedi, strutture di custodia dei bambini e modalità di lavoro flessibili, adeguati alle esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro e destinati ad aiutare i genitori a conciliare vita professionale, vita privata e vita familiare; e che tali provvedimenti e pratiche dovrebbero essere tenuti in considerazione in fase di attuazione del presente accordo;</p> <p>14. considerando che il presente accordo quadro costituisce un elemento delle azioni intraprese dalle parti sociali europee nel settore della conciliazione;</p> <p>15. considerando che il presente accordo è un accordo quadro che stabilisce prescrizioni minime e disposizioni sul congedo parentale, distinto dal congedo di maternità, e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore e rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la determinazione delle condizioni di accesso e delle modalità di applicazione, affinché si tenga conto della situazione di ciascuno Stato membro;</p> <p>16. considerando che il diritto al congedo parentale nel presente accordo è un diritto individuale e in linea di principio non trasferibile e che gli Stati membri sono autorizzati a renderlo trasferibile. L'esperienza dimostra che rendere il congedo non trasferibile può costituire un incentivo positivo per l'esercizio del congedo da parte dei padri, pertanto le parti sociali concordano di rendere una parte del congedo non trasferibile;</p> <p>17. considerando che è importante tener conto delle esigenze specifiche dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso;</p> <p>18. considerando che gli Stati membri dovrebbero prevedere il mantenimento dei diritti alle prestazioni in natura effettuate a titolo di assicurazione malattia durante il periodo minimo di congedo parentale;</p> <p>19. considerando che, durante la fase di attuazione del presente accordo, gli Stati membri dovrebbero inoltre, ove risulti opportuno in considerazione delle condizioni nazionali e della situazione di bilancio, valutare il mantenimento dei diritti alle prestazioni di previdenza sociale durante il periodo minimo di congedo parentale, così come il ruolo del reddito tra i vari fattori rilevanti per l'esercizio del congedo parentale;</p>	<p>20. considerando che le esperienze negli Stati membri hanno dimostrato che il livello di reddito durante il congedo parentale costituisce uno dei fattori che ne influenzano l'esercizio da parte dei genitori, soprattutto dei padri;</p> <p>21. considerando che l'accesso a modalità di lavoro flessibili agevola per i genitori la combinazione di responsabilità professionali e familiari e facilita la reintegrazione nel posto di lavoro, in particolare dopo il ritorno dal congedo parentale;</p> <p>22. considerando che le disposizioni sul congedo parentale sono destinate ad aiutare per un periodo specifico i genitori che lavorano, al fine di mantenere e promuovere la loro ininterrotta partecipazione al mercato del lavoro; e che pertanto è opportuno prestare maggiore attenzione alla necessità di mantenere i contatti con il datore di lavoro durante il congedo o di prendere accordi per il ritorno all'attività professionale;</p> <p>23. considerando che il presente accordo tiene conto della necessità di migliorare le esigenze della politica sociale, di favorire la competitività dell'economia dell'Unione europea e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;</p> <p>24. considerando che le parti sociali sono le più qualificate per trovare soluzioni che rispondano alle esigenze sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e che pertanto avranno un ruolo specifico nell'attuazione, nell'applicazione, nel monitoraggio e nella valutazione del presente accordo, nel quadro più ampio di altre misure volte a migliorare la conciliazione di vita professionale e responsabilità familiari e a promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne,</p>
---	--

LE PARTI FIRMATARIE HANNO CONVENUTO QUANTO SEGUE:

II. *Contenuto*

Clausola 1: Oggetto e ambito d'applicazione

1. Il presente accordo stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali dei genitori che lavorano, tenendo conto della crescente diversità delle strutture familiari nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

2. Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori, di ambo i sessi, aventi un contratto o un rapporto di lavoro definito dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi vigenti in ciascuno Stato membro.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali non escludono dall'ambito di applicazione del presente accordo i lavoratori, i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro unicamente per il fatto che riguardano lavoratori a tempo parziale, lavoratori a tempo determinato o persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale.

Clausola 2: Congedo parentale

1. Il presente accordo attribuisce ai lavoratori di ambo i sessi il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, affinché possano averne cura fino a una determinata età, non superiore a otto anni, che deve essere definita dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

2. Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi e, per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne, andrebbe previsto, in linea di principio, in forma non trasferibile. Per incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i due genitori, almeno uno dei quattro mesi è attribuito in forma non trasferibile. Le modalità di applicazione del periodo non trasferibile sono fissate a livello nazionale attraverso la legislazione e/o contratti collettivi, tenendo conto delle disposizioni sul congedo in vigore negli Stati membri.

Clausola 3: Modalità di applicazione

1. Le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale sono definite per legge e/o mediante contratti collettivi negli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime del presente accordo. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare:

a) stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori;

b) subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa e/o aziendale che non può superare un anno; quando ricorrono a tale disposizione gli Stati membri e/o le parti sociali assicurano che in caso di più contratti a tempo determinato, quale definito nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio sul tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro occorre tener conto della durata complessiva di tali contratti per il calcolo dell'anzianità;

c) definire le circostanze alle quali un datore di lavoro, in seguito a una consultazione a norma delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, è autorizzato a differire la concessione del congedo parentale per ragioni giustificabili connesse al funzionamento dell'organizzazione. Qualsiasi difficoltà derivante dall'applicazione della presente disposizione dovrebbe essere risolta conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali;

d) in aggiunta alla lettera c), autorizzare accordi particolari intesi a soddisfare le esigenze operative e organizzative delle piccole imprese.

2. Gli Stati membri e/o le parti sociali fissano i termini del preavviso che il lavoratore deve dare al datore di lavoro quando intende esercitare il diritto al congedo parentale, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Nel definire la durata di detti termini di preavviso gli Stati membri e/o le parti sociali tengono conto degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali dovrebbero valutare la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso

Clausola 4: Adozione

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali valutano la necessità di ulteriori misure per rispondere alle esigenze specifiche dei genitori adottivi.

Clausola 5: Diritti dei lavoratori e non discriminazione

1. Al termine del congedo parentale, il lavoratore ha diritto di ritornare allo stesso posto di lavoro o, qualora ciò non sia possibile, ad un lavoro equivalente o analogo che corrisponde al suo contratto o al suo rapporto di lavoro.

2. I diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo parentale restano immutati fino alla fine del congedo parentale. Al termine del congedo parentale tali diritti si applicano con le eventuali modifiche derivanti dalle leggi, dai contratti collettivi e/o dalle prassi nazionali.

3. Gli Stati membri e/o le parti sociali definiscono il regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo del congedo parentale.

4. Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali.

5. Tutte le questioni di previdenza sociale legate al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali secondo le leggi e/o i contratti collettivi nazionali, tenendo conto dell'importanza della continuità del diritto alle prestazioni di previdenza sociale nell'ambito dei diversi regimi, in particolare del diritto all'assistenza sanitaria.

Tutte le questioni relative al reddito connesse al presente accordo devono essere esaminate e determinate dagli Stati membri e/o dalle parti sociali conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, tenendo conto, tra altri fattori, del ruolo del reddito nell'esercizio del congedo parentale.

Clausola6:Ripresadell'attività professionale

1. Al fine di promuovere una migliore conciliazione, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per garantire ai lavoratori che tornano dal congedo parentale la possibilità di richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro prendono in considerazione tali richieste e vi rispondono alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei lavoratori.

Le modalità di applicazione del presente paragrafo sono determinate conformemente alle leggi, agli accordi collettivi e/o alle prassi nazionali.

2. Al fine di agevolare la ripresa dell'attività professionale dopo il congedo parentale i lavoratori e i datori di lavoro sono invitati a mantenersi in contatto durante il congedo e possono concordare adeguate misure di reintegrazione, che vanno decise tra le parti interessate tenendo conto delle leggi, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali.

Clausola7:Assenza dallavoro percause di forza maggiore

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per autorizzare i lavoratori ad assentarsi dal lavoro, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali, per cause di forza maggiore derivanti da ragioni familiari urgenti connesse a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore.

. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono precisare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione della clausola 7, paragrafo 1, e limitare tale diritto a una durata determinata per anno e/o per evento.

Clausola8:Disposizioni finali

1. Gli Stati membri possono applicare o introdurre disposizioni più favorevoli di quelle previste nel presente accordo.

2. L'attuazione delle disposizioni del presente accordo non costituisce una giustificazione valida per la riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori nel settore disciplinato dal presente accordo. Resta impregiudicato il diritto degli Stati membri e/o delle parti sociali di stabilire con l'evolversi della situazione (compresa l'introduzione della non trasferibilità) disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali diverse, purché le prescrizioni minime previste nel presente accordo siano rispettate. IT 18.3.2010 Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 68/193. Il presente accordo lascia impregiudicato il diritto delle parti sociali di concludere, a livello appropriato, compreso quello europeo, convenzioni che adattino e/o integrino le sue disposizioni per tenere conto di circostanze particolari.

4. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della decisione ovvero si accertano che le parti sociali adottino le disposizioni necessarie mediante accordi prima della fine di tale periodo. Gli Stati membri, ove necessario in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratti collettivi, possono disporre al massimo di un anno supplementare per conformarsi alla decisione.

5. La prevenzione e la risoluzione delle controversie e dei ricorsi risultanti dall'applicazione del presente accordo avvengono conformemente alle leggi, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali.

6. Fatto salvo il ruolo della Commissione, dei giudici nazionali e della Corte di giustizia delle Comunità europee, qualsiasi questione relativa all'interpretazione del presente accordo a livello europeo dovrebbe innanzitutto essere sottoposta dalla Commissione alle parti firmatarie, che esprimeranno un parere.

7. Le parti firmatarie sottopongono a revisione l'applicazione del presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio, qualora una di esse lo richieda.

Fatto a Bruxelles, addì 18 giugno 2009.

Per la CES

John Monks Segretario generale

A nome della delegazione sindacale

Per BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck Direttore generale

Per l'UEAPME

Andrea Benassi Segretariato generale

Per il CEEP

Ralf Resch Segretario generale

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 18.3.2010

OCCUPAZIONE: nell'anno Europeo di contrasto alla povertà le precarie italiane sono le più a rischio

“Le donne che vivono nella precarietà del lavoro spesso hanno una vita caratterizzata anche da precarietà esistenziale e da disgregazione familiare”.

Secondo una ricerca condotta dal Medec-Centro demoscopico metropolitano di Bologna, diretto dal sociologo Fausto Anderlini per conto delle consigliere di Parità della Provincia di Bologna, esiste una correlazione tra convivenze di fatto, monogenitorialità, menage singolari (oltre che bassi redditi e povertà) e condizione precaria sul lavoro. La ricerca, ha riguardato un campione di mille lavoratrici del bolognese tra i 25 e i 52 anni e dall'indagine risulta che le precarie sono il 19% del campione.

Di queste, il 37% è sposata (contro il 73,3% delle lavoratrici a tempo indeterminato) mentre il 15,4% è single (contro il 4,5). E' senza figli il 58,1% (contro il 20,9%) ed è madre il 41,6% (contro il 78,9%). Il 19,3% ha detto di avere perso il lavoro a causa di una maternità (contro il 5,3%), il 48,8% di non volere figli a causa del lavoro (14,7%), e il 17,3% che questo impedisce la maternità (2,2%).

In generale, l'8% del campione rinuncia a un figlio per il lavoro. Dalla ricerca risulta poi una sorta di cronicizzazione della condizione di provvisorietà, dato che il 74,8% ha dichiarato di avere sempre vissuto solo situazioni di precariato e il 52,7% di avere cambiato più di quattro posti. Infine, il 42,6% delle precarie vive in famiglie monoreddito e il 29,8% ha sempre paura di perdere il posto.

Questo stato - ha sottolineato Anderlini - influisce sull'autovalutazione, sulla stima di sé e sullo slancio verso il futuro. Elementi, misurati con l'indicatore del “carico esistenziale medio alto” che pesa in particolare sulle lavoratrici precarie over 40, che staccano di oltre 10 punti sia le precarie più giovani che le colleghe stabilizzate (47,2% contro il 36,2%). Soprattutto a questa età, infatti, l'insoddisfazione lavorativa acuisce il carico sociale (riguardante anche la cura degli anziani), spesso legato a situazioni economiche che possono sfociare sovente nella povertà. (ANSA)



Prot.35/10/MS**Oggetto: Una Tantum collaboratori a progetto - circolare INPS**

Carissimi,

in merito all'indennità destinata ai collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata, l'Inps con circolare nr 36 del 9 marzo 2010, ha precisato in dettaglio i requisiti necessari per ottenere la prestazione, l'art.2, comma 130, legge n. 191/09, nel riformulare l'art.19, comma 2 del citato D.L. n.185/08, prevede testualmente:

in via sperimentale per il biennio 2010-2011, nei limiti di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011, è riconosciuta una somma liquidata in un'unica soluzione, pari al 30 per cento del reddito percepito l'anno precedente e comunque non superiore a 4.000 euro, ai collaboratori coordinati e continuativi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS i quali soddisfino in via congiunta le seguenti condizioni:

- operino in regime di monocommitenza: i collaboratori devono svolgere la propria attività esclusivamente per un unico committente e tale caratteristica deve essere riferita all'ultimo rapporto di lavoro, ossia quello per il quale si è verificato l'evento di "fine lavoro" (rilevabile dalle denunce UNIEMENS);
- abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo non superiore a 20.000 euro e non inferiore a 5.000 euro: per il 2010, si deve considerare il reddito lordo dell'anno 2009, percepito dal soggetto in quanto collaboratore iscritto alla Gestione separata di cui all'art.2, comma 26, L. 335/95;
- con riguardo all'anno di riferimento sia accreditato, presso la predetta Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995, un numero di mensilità non inferiore a uno;
- risultino senza contratto di lavoro da almeno due mesi;
- risultino accreditate nell'anno precedente almeno tre mensilità presso la predetta Gestione separata.

Per i collaboratori coordinati e continuativi per i quali l'evento "fine lavoro" si è verificato entro il 31.12.2009, restano ferme le disposizioni contenute nella circolare nr. 74 del maggio 2009.

I destinatari sono i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata (quindi con aliquota 25,72% nel 2009 e 26,72 nel 2010) che siano in possesso dei requisiti e delle condizioni previste dalla normativa.

Requisiti e Condizioni

L'erogazione di tale indennità è ammissibile nei soli casi del verificarsi dell'evento "fine lavoro", rilevabile dalle comunicazioni obbligatorie che il committente è tenuto ad inviare anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro. Nell'anno in cui si è verificato tale evento (c.d. anno di riferimento) gli interessati devono presentare domanda, previa dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di qualificazione professionale così come prevista dal comma 10 dell'art. 19 della L. 2/09.

Restano salvi i requisiti di accesso e la misura del trattamento vigente alla data del 31 dicembre 2009 per coloro che abbiano maturato il diritto entro tale data.

Domanda

La domanda, ricorrendone i presupposti, deve essere presentata, alla sede INPS territorialmente competente nel termine ordinario di 30 giorni dalla data in cui risultano essersi verificate le condizioni di cui sopra.

Prestazione

La prestazione consiste nella liquidazione di un'indennità una tantum, pari al 30 % del reddito percepito nell'anno 2009 e, comunque, non superiore ai 4.000 euro per la richiesta formulata nel corrente anno.

Decadenza

Ai sensi dell'art.19, comma 10, della L.n.2/2009, richiamato nel comma 130 della L.191/09, come si è detto, il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito, ai sensi della legislazione vigente in materia di ammortizzatori sociali, e' subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. In caso di rifiuto di sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità ovvero, una volta sottoscritta la dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati".

E' importante, che la UIL CPO garantisca il massimo sostegno ai collaboratori a progetto che intendono avvalersi di tale prestazione e, vi invito inoltre, a contattare gli le sedi ITAL per un intervento congiunto, fraterni saluti,

**IL SEGRETARIO GENERALE UIL CPO
Magda Maurelli**

A proposito di conciliazione

Anche il Giappone scopre il congedo di paternità

Da un lancio ANSA, veniamo a conoscenza che il sindaco di una delle 23 circoscrizioni di Tokyo ha annunciato l'intenzione di usufruire per due settimane del congedo parentale allo scopo di accudire il primogenito appena nato.

La sua è chiaramente una mossa simbolica per spronare i papà nipponici a fare lo stesso e ad anteporre la famiglia, almeno per un periodo limitato, alla "sacralità" del posto di lavoro.

Hironobu Narisawa, 44 anni, primo cittadino della circoscrizione di Bunkyo, ha comunicato al pubblico la sua scelta mediante un breve messaggio online su Twitter: "Sono felice di annunciare la nascita del mio primo figlio. Desidero godermi la paternità", sulle orme di quanto già fatto nel

2000 dall'allora primo ministro inglese, Tony Blair.

Il sindaco neo papà ha rivolto un appello agli uomini giapponesi, che solo in una quota pari all'1,23% usufruiscono del "congedo di paternità" riconosciuto dalla legge.

Con la sua iniziativa, il sindaco Narisawa ha inteso dare concreta dimostrazione che "la pausa per la famiglia non ha ripercussione sulle carriere dei padri".

Il Giappone ha da anni un tasso di natalità tra i più bassi al mondo: nel 2008 è risultato fermo a 1,37 figli per donna. Di questo passo esso rischia, entro il 2050, una decimazione della sua popolazione che dagli attuali 127 milioni si ridurrà a 100 milioni di persone.



E DA NOI COSA SUCCEDDE?

Vicenza - PANE E ACQUA ai figli di genitori che non possono pagare la retta della mensa dell'asilo -lettera aperta al coordinamento P.O. UIL

Carissime, leggendo questa notizia sui giornali di oggi, da mamma di due bimbi ancora più piccoli di quelli in questione ma che frequentano un asilo (PRIVATO perchè non siamo rientrati nella graduatoria del comunale) e mangiano anche alla mensa della scuola, mi sono indignata.

Anche a me, poche volte magari, nel tran-tran quotidiano è capitato di dimenticare di pagare la retta scolastica. La scuola mi ha chiamato e ho regolarizzato, ma mai è successo che ai miei figli non fosse dato da mangiare. E io abito nella ROMA LADRONA!

Se una madre o un padre dimenticano di pagare una retta, di certo la scuola dovrebbe – eticamente – fare in modo che il bambino non sia neppure sfiorato da un pensiero che non saprebbe concepire. Se - più grave, più triste - i genitori non possono, invece, pagarla, la scuola - il comune, l'ente pubblico, lo Stato – debbono farsi carico della debolezza dei grandi e proteggere i piccoli. È tacito che quando i bambini si siedono a tavola, a mensa, devono avere nei piatti tutti lo stesso pranzo!

Mi rendo conto che nel mondo, come in Italia, ci sono cose più gravi ma, da madre, non riesco a pensare ad altro che a quei nove bambini - con il viso dei miei due bimbi - che lunedì si sono seduti ai loro piccoli tavoli, spostando le loro piccole sedie, hanno aspettato che arrivasse come ogni giorno la signora con carrello porta vivande e hanno visto la pasta, la carne nei piatti degli altri, e solo del pane nel loro.

Scuola elementare di Montecchio Maggiore, provincia di Vicenza. Il comune (Lega, Pdl) aveva avvisato: questa la spiegazione. Sette bimbi stranieri, due italiani: pane e acqua.

Chiudete gli occhi per un attimo: cercate di immaginare di avere sei anni, tornate indietro negli anni, immaginate di sedervi a tavola coi compagni, vedervi porgere un pezzo di pane e la pasta, la carne, il pesce nei piatti degli altri e i loro sguardi su di voi? Sentire il compagno che chiede «perché tu mangi solo pane?», e non sapere cosa rispondere. Provate ad andare a ritroso negli anni, a mettervi in quelle scarpe ed in quei grembiuli: che cosa fareste? Piangereste, restereste in silenzio o che altro? I bimbi di oggi sono grandi: hanno diviso il loro pranzo con i compagni. Ci hanno dato una grande lezione di vita concentrata in due parole: solidarietà e condivisione. E dandocene un'altra: E' IMMORALE che fin dalla più tenera età i bambini debbano percepire il senso sconvolgente della discriminazione!

Ma cosa siamo diventati? Ma cosa ci è successo? Ma come è possibile che abbiamo smarrito persino l'istinto di tutelare l'innocenza, la cura di un bimbo, il suo valore? Come sindacato, cosa stiamo a fare, di cosa parliamo se non sappiamo sentire e insegnare questo? *UN CARO SALUTO*

SGALI



D News

Il numero 4 di

DNews

è stato curato e redatto da

***M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti***

Comitato di Redazione

***Maria Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Rosella Giangrazi
Maria Pia Mannino
Nirvana Nisi
Sonia Ostrica***