



L'informazione - i diritti - le opportunità

INTRAPRENDERE AZIONI A FAVORE DELL'OCCUPAZIONE PER SOSTENERE LA RIPRESA

*“L' affermarsi del capitalismo globale, ha rotto l'equilibrio tra mercato e democrazia che si era faticosamente realizzato all'interno dei singoli stati nazionali e che aveva garantito e progressivamente esteso i diritti e le tutele alla gran parte dei lavoratori” ... Nirvana Nisi-
Leggi tutto*

SOMMARIO

Le donne e i diritti: Da una età pensionabile uguale agli uomini ad un assegno di maternità uguale per tutte - Stefania Galimberti – leggi tutto

“La pubblicità e' l'anima del commercio: ma il commercio deve essere equo, mentre l'industria contamina la politica” – Sonia Ostrica – leggi tutto

No, alla riforma dei Consulteri- L'On.le Olimpia Tarzia, non tenendo conto di come andarono le cose e della forte opposizione delle donne in occasione della precedente proposta di riforma, ritorna alla carica con una nuova proposta che, di nuovo, per la verità, ha molto poco nella sua filosofia di fondo. Rosella Giangrazi – Leggi tutto

La qualità nel lavoro per gestire l'Empowerment sociale nella negoziazione - Maria Grazia Brinchi – leggi tutto

Sperimentando la certificazione di genere: i primi risultati di una azione positiva - Roberta Bortolucci – leggi tutto

SOMMARIO

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Stalkin: un fenomeno assolutamente trasversale. Leggi tutto

OCCUPAZIONE: Giovani e senza lavoro: ecco gli «invisibili» della crisi –Leggi tutto:

**LAVORO MINORILE: ADESSO BASTA!
12 giugno giornata mondiale contro il lavoro minorile-
Leggi tutto**

LA UIL NEI TERRITORI

EMILIA ROMAGNA -Protocollo d'intesa sulle pari opportunità tra Ministero del lavoro e consulenti del lavoro- Leggi tutto

L'8 luglio si chiuderà il Progetto F.I.O.R.E, promosso dal Coordinamento Pari Opportunità della UIL Emilia Romagna. Leggi tutto

LAZIO - Consulteri nel Lazio - Comunicato stampa di Rosella Giangrazi – Segretaria UI Roma e Lazio. Leggi tutto

SICILIA - approvate dall'Assessorato alla Sanità le Linee di indirizzo sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle Aziende del Servizio sanitario regionale”. Leggi tutto

ACCADE OGGI



20 giugno 2010 - Aung San Suu Kyi compie 65 anni.

La sua determinazione, il suo coraggio sono fonte di ispirazione per chi è schierato per la libertà e la giustizia"

Alla vigilia del suo compleanno, Aung San Suu Kyi ha fatto recapitare di nascosto una lettera al quotidiano inglese "The Independent" in cui ha scritto:

"Per favore, usate la vostra libertà per promuovere la nostra. Per favore portateci più libertà, in Birmania.

Siamo affamati di libertà e stiamo aspettando che qualcuno, qualche istituzione o qualche Paese ce la porti".

Per celebrare l'evento, i sostenitori del Premio Nobel per la Pace, planteranno 20mila alberi mentre centinaia di colombe sono state liberate in suo onore.

Interno

Il Progetto “Il Comune di Roma e la qualità dei servizi: azioni positive e gender mainstreaming”, finanziato dal Ministero del lavoro e di cui la UIL é promotrice, è finalista del Premio “Etica e Impresa “ che si terrà a Ravello il prossimo **19 settembre**

Estero

Vancouver 25-27 giugno: l'impegno della CSI per l'occupazione e il sostegno alla ripresa economica mondiale. Sintesi della dichiarazione sindacale internazionale ai vertici del G8 e del G20 in Ontario – leggi tutto



INTRAPRENDERE AZIONI A FAVORE DELL'OCCUPAZIONE PER SOSTENERE LA RIPRESA

Sintesi della dichiarazione sindacale internazionale ai vertici del G8 e del G20 in Ontario
(25-27 giugno 2010)

In occasione della riunione del G20 in Ontario, le Organizzazioni sindacali internazionale, profondamente preoccupate per il prolungarsi della crisi economica e per le devastanti conseguenze che, in tutto il mondo, i lavoratori subiscono per l'aumento della disoccupazione (dall'inizio della crisi economica sono 34 milioni le persone senza lavoro e sono milioni i lavoratori senza un'occupazione regolare, senza essere tuttavia inseriti nel calcolo dei disoccupati),

“chiedono ai Capi di Stato e di Governo del G20 di:

- **proseguire le misure di rilancio focalizzate sull'occupazione e sulla crescita:** occorre concepire risposte politiche che garantiscano una crescita solida ed una ripresa che crei posti di lavoro invece di abbandonare prematuramente le misure di rilancio prima ancora di aver conseguito livelli di crescita adeguati, il che rischia di causare una seconda recessione.
- Queste azioni devono essere supportate da misure atte a promuovere un mercato del lavoro sostenibile ed un'occupazione dignitosa: rafforzare la contrattazione collettiva e la lotta contro le disuguaglianze di genere e salariali sul mercato del lavoro;
- **attuare una strategia delle competenze** volta a creare occupazione di qualità in collaborazione con le parti sociali e privilegiare le competenze in materia di occupazione

“verde” ed eco-compatibile;

-

far cessare gli attacchi speculativi sulle valute ed adottare una tassazione giusta: impegnarsi nella realizzazione di una tassazione progressiva e nella creazione di un'imposta sulle transazioni finanziarie in grado di penalizzare i comportamenti speculativi e contribuire a sostenere il costo della crisi, contribuire allo sviluppo sociale ed agli Obiettivi di Sviluppo del Millennio ed adattarsi ai cambiamenti climatici (§ 20-22);

-

riformare il sistema finanziario: adottare misure urgenti e coordinate in seno al G20 per riformare il sistema finanziario e spezzare il circolo vizioso in base al quale i governi sono dominati dai mercati finanziari che hanno soltanto una visione a breve termine e la cui volatilità potrebbe scatenare un'altra crisi a medio termine;

-

garantire che le politiche connesse ai cambiamenti climatici garantiscano una “giusta transizione”: realizzare investimenti su larga scala ed a forte intensità di manodopera nelle infrastrutture “verdi” ed eco-compatibili, concepire programmi di sviluppo di competenze e di formazione, fornire tutela sociale e sostenere il dialogo sociale;

-

Pubblichiamo l'Intervento di Nirvana Nisi- Segretaria Confederale UIL - al Secondo Congresso Mondiale della CIS

Vancouver 21/25 Giugno 2010

Fratelli e sorelle, Compagni e compagne

L'affermarsi del capitalismo globale, ha rotto l'equilibrio tra mercato e democrazia che si era faticosamente realizzato all'interno dei singoli stati nazionali e che aveva garantito e progressivamente esteso i diritti e le tutele alla gran parte dei lavoratori.

Con il capitalismo globale, si afferma una sola regola; una specie di nuova lex mercatoria che da sola pretende di governare i processi economici e sociali.

Il sindacato internazionale deve continuare ad intensificare il lavoro per creare un nuovo equilibrio tra capitalismo e democrazia.

Questo dovrà avvenire in tutto il pianeta.

Occorre sempre più affermare nuove regole per la finanza e per i mercati finanziari. Regole ispirate alla trasparenza ed alla responsabilità.

Siamo favorevoli, senza se e senza ma, ad una tassa sulle transazioni finanziarie internazionali. Anche per questo la CIS deve battersi per rafforzare e consolidare tutte le istituzioni di governo sovranazionale.

Il nostro comune obiettivo deve essere quello di affermare, forte e chiaro il Valore del lavoro !!!!

In Europa i governi sono recentemente intervenuti per ridurre il debito pubblico con interventi che hanno interessato anche i lavoratori, soprattutto della pubblica amministrazione, indebolendo il Welfare, riducendo i servizi mettendo così a rischio i pilastri del modello sociale europeo.

In Italia l'intervento è stato minore dal punto di vista quantitativo rispetto ad altri paesi.

Quello che manca in Europa è una politica che, insieme al risanamento, persegua la crescita.

Il sostegno alla crescita è, a nostro avviso, il tema più urgente da porre ai governi. Solo una ripresa economica duratura potrà garantire buona e nuova occupazione.

La CIS ha svolto un buon lavoro in questi anni: particolarmente significativa è stata l'interlocuzione con i governi in occasione dei G20.

Si deve continuare con questo lavoro al fine di incidere concretamente sulle scelte dei governi e delle istituzioni internazionali.

La nostra sfida a livello mondiale è quella di coniugare, in termini nuovi, l'efficienza economica, la giustizia sociale e la libertà individuale.

Le sfide sono tante a partire dal trovare nuove risposte ad una crisi che incide pesantemente sulle politiche dell'immigrazione, anche perché i primi ad essere colpiti sono i lavoratori migranti ma, nello stesso tempo c'è il rischio che si alimenti un conflitto tra gli stessi lavoratori che vivono con paura, la perdita del lavoro.

La CIS deve battersi per una politica globale del fenomeno migratorio affinché il lavoro

dignitoso, i diritti e le tutele siano per tutti.

Un lavoro stabile, sicuro e dignitoso può e deve essere il nostro obiettivo anche nella crisi dalla quale, a nostro avviso, non si deve uscire con più insicurezza, con un lavoro sottopagato e meno qualificato.

Altrettanto prioritario deve essere il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile ed inclusivo che favorisca l'accesso al mercato del lavoro di settori deboli come le donne e i giovani.

Senza il conseguimento delle pari opportunità per tutti non ci può essere uno sviluppo stabile né tantomeno una democrazia compiuta.

Le donne e i giovani sono quelli che stanno pagando, più di altri le conseguenze di questa crisi.

Questo vale soprattutto per l'Italia dove la crisi occupazionale ha causato una riduzione dell'occupazione femminile superiore agli altri paesi dell'Unione creando una ulteriore allargamento del divario nei tassi d'occupazione.

In ultimo consentitemi di ringraziare, a nome del Segretario generale Luigi Angeletti e di tutta la UIL, l'amico Guy Ryder per il contributo dato in questi anni al rafforzamento del sindacalismo internazionale e per aver tracciato un percorso qualitativamente valido che siamo certi proseguirà con la nuova leadership.

“LA PUBBLICITA’ E’ L’ANIMA DEL COMMERCIO: MA IL COMMERCIO DEVE ESSERE EQUO, MENTRE L’INDUSTRIA CONTAMINA LA POLITICA” – Sonia Ostrica- UILPA-UR AFAM

Gli individui tendono a “migliorare”: ovvero, secondo gli unici modelli offerti nella nostra società audiovisiva, ad accumulare più beni e più ricchezze individuali.

Ci soffermiamo sempre meno a pensare che la ricchezza non deriva solo dal possesso privato: l’aria pulita, l’acqua pulita, non sono una ricchezza inestimabile per tutti? E in quanto tali, devono essere garantite a tutti, poveri o ricchi che siano, come fruizione collettiva *gestita dallo stato*: perché *vendere un bene pubblico è pura follia*.

Il possesso è simbolo di potere. Per possedere qualcosa, si pensa a comprarla.

E c’è chi cerca di venderci tutto - sempre, ovunque. Anche quello che non ci serve, quello che non sapevamo di desiderare: una pubblicità efficace crea desideri, e mostra le speranze – vere o indotte - come realizzabili.

Se non siamo in grado di decidere come spendere i nostri soldi, c’è qualcuno che ci “aiuta” a farlo.

La pubblicità è al servizio dell’industria; sempre più spesso è ingannevole, ed invasiva.

Solletica gli istinti, e induce le menti più semplici o indifese – come quelle dei bambini - a “sognare”, e a desiderare in maniera anche ossessiva, a volte conducendo a realizzare i propri desideri ad ogni costo.

Induce gli individui in un isolamento necessario per la loro manipolazione.

Ma il vero benessere – ed il vero progresso - sono una cosa ben lontana dal consumo.

La vita non è un bene commerciale che può essere gestito da industrie e dai loro pubblicitari.

Eppure sempre più velocemente le aziende stanno assumendo il controllo delle nostre vite.

Non solo inducendoci a comprare anche ciò che non ci serve attraverso pubblicitari esperti, spesso amorali al punto di non porsi il problema della salute (ad esempio dei minori, sempre più obesi a causa di merendine e tv) ma **contaminando la politica**.

Le lobby degli industriali in tutto il mondo premono affinché la politica agisca e reagisca secondo gli interessi del consumo: i giornali sono pieni di esempi.

Rimuovere i vincoli paesaggistici per consentire all’edilizia in crisi “di fare occupazione”; ridurre i controlli di sicurezza sul lavoro nei cantieri affinché i cantieri possano lavorare “più spediti”; sorvolare sulle inadempienze, compiute per risparmiare e fare più profitto, nell’uso dei materiali e delle tecniche di costruzione - ad es. in zone sismiche.....

Il sistema si avvale di alleanze strette con soggetti che di giorno, e in pubblico, si nega di conoscere e frequentare.

A questo e a molto peggio ci stiamo abituando, arrivando a considerare quasi un normale “scotto” da pagare le ingenti tangenti da aggiungere ai normali costi di un appalto, specie in zone e Paesi dove lo Stato ha ceduto.

Le forme di pressione – e “tentazione” - passano per donnine, soldi, *benefits*, che piovono su politici e amministratori per blandirli e sconfiggerne i dubbi, riuscendo spesso a corrompere e inquinare.

Siamo in una democrazia “a responsabilità limitata”: per molti l’anticamera di qualcos’altro.

Nessuno risponde, nessuno paga; i ricchi diventano sempre più ricchi (+ 20% nel 2009), i poveri sempre più poveri (- 20% nel 2009: schede mostrate da Ballarò).

L’ingiustizia diventa normale, quasi una regola contro cui rivoltarsi è rischioso.

Se le “industrie” – e il sistema nel quale il commercio e la produzione sono spregiudicati e senza controllo - minano la democrazia e inquinano la politica, è giusto porsi il problema **dell’obbligo** della responsabilità sociale per le imprese.

*(integrazione **volontaria** delle preoccupazioni di carattere sociale e ambientale nelle attività produttive e commerciali delle imprese e nel loro relazionarsi con le diverse classi di portatori d’interesse” - Libro Verde della Commissione Europea, 2001).*

La responsabilità sociale d’impresa va al di là del semplice rispetto dei requisiti legali o formali,

e si riferisce a pratiche e comportamenti.

In un sistema paese che si faccia carico della collettività, non dovrebbe esistere impresa che non abbia uno standard di sicurezza molto alto per difendere l'uomo comune ed il suo ambiente.

Né dovrebbe potersi sottrarre alle conseguenze delle proprie azioni: la revoca della "licenza" per le violazioni commesse - con interdizione dalle stesse attività per il futuro; l'impossibilità di limitarsi a dichiarare la bancarotta per sottrarsi agli obblighi verso i propri dipendenti...l'inammissibilità di poter evadere - o eludere - obblighi fiscali che i lavoratori pubblici pagano fino all'ultimo centesimo di euro....

Le vicende come quella dell'Alitalia hanno reso evidenti le distorsioni di un sistema che socializza le perdite e privatizza i profitti: piloti e assistenti lasciati per mesi senza stipendio, a fronte di manager liquidati con milioni di euro dopo aver miseramente fallito il compito di risanare l'azienda.

Una "industria" come quella nostrana, cresciuta ad assistenza pubblica e corruzione, ha imparato che si possono tranquillamente prendere gli "incentivi" alla produzione, finanziati con i soldi dei contribuenti e a ciò finalizzati da una politica *per dirla leggera* "incapace", e poi senza rimorsi mettere i propri lavoratori in cassa integrazione - quindi a carico degli stessi contribuenti che hanno già finanziato. Un sistema politico accorto che fornisce sovvenzioni, se fosse davvero indipendente dal commercio **chiederebbe conto** delle risorse concesse: è la politica che dovrebbe **verificare** quanto l'industria ha investito e quanto si è limitata a consumare.

Troppo comoda una posizione di industrie immature che danno lavoro finché ottengono finanziamenti pubblici, per smettere subito dopo: tanto varrebbe assumere direttamente i lavoratori nel settore pubblico, almeno garantiremmo i servizi!

L'aspirazione in un mondo civile è di avere un governo di cui non aver paura; un governo in cui avere fiducia, che funziona per la gente, non per l'autoconservazione.

E' la politica che deve controllare l'industria, non il contrario!

Se è vero che un sistema troppo garantito dallo stato impigrisce l'inventiva, è anche vero che un sistema il cui il liberismo è selvaggio annienta i più deboli e consuma senza costruire.

Lo **spreco** è conseguenza del benessere, e spesso diventa sinonimo di una trascurata ed indolente "modernità". Tutti i paesi - specie i più poveri - ambiscono al "benessere", inteso per lo più esclusivamente come possibilità di consumo: aspirano quindi ad entrare tra i paesi industrializzati.

Eppure, dopo quasi tre secoli è evidente che la prima rivoluzione industriale ha fallito: bisogna avere il coraggio di pensarne un'altra, più equa, più solidale, più attenta e rispettosa della sostenibilità, più consapevole; che non faccia del male, che non sia "pirata" di risorse umane ed ambientali.

Che si fermi a pensare sull'etica, ovvero che ragioni non solo in base al profitto immediato ma ai costi futuri per la collettività.

Che si ponga nei confronti del resto del mondo come una "persona fisica", cresciuta nel rispetto e nell'attenzione e non nell'irresponsabilità criminale e immune; che non sia qualcosa di incorporeo, ma che abbia una faccia e un nome.

Per questo nuovo modello industriale da molti atteso con trepidazione è necessario combattere l'abbassamento del livello culturale delle popolazioni, e l'*imbarbarimento* dei costumi.

La capacità della gente di riflettere, e di essere in grado di valutare consapevolmente e indipendentemente, è ciò che serve: ognuno di noi è chiamato a fare il massimo per rimettere in piedi il nostro paese, dimostrando che **i messaggi ingannevoli e contraddittori** [*"bisogna incentivare i consumi per uscire dalla crisi" - "la crisi è frutto dell'eccesso di consumo"*]; **non bastano a farci fare tilt**, né a rendere i nostri encefalogrammi piatti per l'eternità.

"...Migliaia, milioni di individui lavorano, producono e risparmiano nonostante tutto quello che noi possiamo inventare per molestarli, incepparli, scoraggiarli. È la vocazione naturale che li spinge; non soltanto la sete di denaro. Il gusto, l'orgoglio di vedere la propria azienda prosperare, acquistare credito, ispirare fiducia a clientele sempre più vaste, ampliare gli impianti, abbellire le sedi, costituiscono una molla di progresso altrettanto potente che il guadagno.

Se così non fosse, non si spiegherebbe come ci siano imprenditori che nella propria azienda prodigano tutte le loro energie e investono tutti i loro capitali per ritrarre spesso utili di gran lunga più modesti di quelli che potrebbero sicuramente e comodamente ottenere con altri

impieghi”(citazione di Luigi Einaudi).

Sembra scritta per i Ricercatori degli enti pubblici di Ricerca oggi: invece è una citazione di Luigi Einaudi, noto per le origini socialiste ed il suo progressivo spostamento verso il liberismo economico. Questa sua citazione è degli anni 60, anni nei quali gli imprenditori erano persone e non gruppi multinazionali, non erano per lo più inquisiti, né “furbetti” del quartiere, né barzellettieri all’arrembaggio e in odore di mafia; avevano vestiti molto usati, scarpe risuolate, e si presentavano anche dimessi nell’aspetto, ma lavoravano e ricostruivano il paese distrutto dalla guerra.

Certamente non pensavano di ricostruire il paese per consegnarlo a gestori concentrati esclusivamente sui propri profitti, e privi di ogni senso di responsabilità e di dovere; gestori senza volto e dalle azioni che l’FBI definirebbe tipiche di “personalità con disordini mentali”.

Criteri diagnostici secondo il DSM - versione IV. Per puro diletto vi propongo lo schema che segue, predisposto da psicologi per identificare una personalità con disordini comportamentali seri, ovvero incapace di tener conto del mondo: *alla vostra valutazione l’esercizio della lettura della lista, applicata non ad un uomo bensì al sistema industriale, esaminato però come se fosse una singola persona!*

N.B.: Schede (Check list) *riprese dal “Diagnostic and Statistical Manual of mental disorders” («Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali»)*, da cui l’acronimo **DSM**, che è uno degli strumenti diagnostici della World Health Organization per disturbi mentali, tra i più utilizzati da medici, psichiatri e psicologi di tutto il mondo.

In sintesi una personalità è definibile “psicopatica” se il soggetto, *di solito immaturo*, è caratterizzato da un **comportamento antisociale** per:

- indifferenza, inosservanza e violazione dei diritti degli altri e dei sentimenti altrui;
- incapacità di mantenere rapporti duraturi;
- irresponsabilità per incapacità di far fronte a obblighi finanziari, o di sostenere un’attività lavorativa con continuità
- irresponsabile noncuranza per la sicurezza altrui;
- falsità / disonestà: tendenza a mentire e truffare per ottenere un profitto;
- incapacità di pianificare;
- incapacità di provare senso di colpa o rimorso;
-

e DULCIS IN FUNDO.....

- **incapacità di conformarsi alle norme sociali per quanto riguarda il comportamento legale, con ripetersi di condotte suscettibili di arresto !!!!!**

Chi ci ricorda?

Le donne e i diritti: Da una età pensionabile uguale agli uomini ad un assegno di maternità uguale per tutte- Stefania Galimberti – UILCEM Nazionale

L'Europa ci invitava a stabilire la parità di età di pensionamento tra uomini e donne nel pubblico impiego.

L'Italia si è adeguata. Ha imposto l'innalzamento dell'età pensionabile delle donne tout court, senza gradualità trincerandosi dietro al "dictat" della UE. Va chiarito innanzitutto che l'Europa non ci imponeva un'età determinata – 60, 65 o 70 anni -, ma ci chiedeva di eliminare tutte le discriminazioni. La sentenza del 2008 della Corte di Giustizia è stata invece strumentalizzata per raggiungere obiettivi diversi previsti dai trattati europei. La strada dovrebbe, in altri termini, passare per l'ampliamento delle opportunità e non per la decimazione di diritti acquisiti o quanto meno di legittime aspettative. Le donne non sono una categoria omogenea: la loro situazione dipende dal tempo di lavoro che hanno alle spalle, dal lavoro che stanno svolgendo e dalle condizioni in cui è svolto, dalle scelte di vita e dalle condizioni di reddito. Inoltre, nel nostro paese, come ha riconosciuto la Corte, la discriminazione non è solo relativa all'età anagrafica, bensì ma economica e di opportunità.

Si parla tanto di flessibilità e di libertà di scelta. Consentiamo allora che ciascuna e ciascuno di noi possa scegliere, tenendo conto dello stato di salute, del lavoro svolto, della situazione personale e familiare, della situazione contributiva.

Prendiamo atto. E per gli altri diritti come la maternità come siamo messi rispetto agli altri paesi dell'Europa? Noi donne chiediamo anche altre parità con gli altri paesi europei: il riconoscimento di contributi figurativi per la cura dei figli, orari flessibili, un sistema di servizi molto più strutturato e avanzato, ecc. ecc. Insomma con il riconoscimento del lavoro di cura (per le donne e per gli uomini). E con il riconoscimento della maternità come valore sociale.

Invece, in Italia, avere un figlio oggi è una sfida. Il mercato del lavoro è cambiato ma le leggi restano indietro. Tutta la legislazione sulla maternità, infatti, è stata costruita per le lavoratrici "standard", quelle dipendenti e a tempo indeterminato, ma solo una parte delle giovani donne rientra oggi in questa categoria. E tutte le altre? Collaboratrici a progetto, professioniste e partite Iva, lavoratrici precarie, donne che ancora non lavorano? A guardare gli ultimi dati Istat, c'è da restare stupefatti: il 43% delle donne italiane con età inferiore ai 40 anni (ma ben il 55% di quelle che ne hanno meno di 30), se decidono di avere un figlio non accedono alla maternità con tutti i diritti previsti dalla legge: non ricadono infatti tra le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato che sono il "target" di riferimento della legge 53/2000. Le madri si scontrano con le tutele scarse e, in alcuni casi, assenti, di un welfare non a passo coi tempi, oltre che con la scarsa offerta di servizi all'infanzia. Il risultato è, spesso, la scelta di non avere figli o, viceversa, l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita di un bambino. I padri non sempre se la passano meglio: disincentivati da indennità risibili, malvisti dalle aziende se chiedono il congedo, precari. Nel confronto con i paesi dell'Europa allargata, l'Italia si colloca in posizione medio-bassa anche sul fronte dei congedi: 14 mesi dalla nascita del figlio (e poco indennizzati), contro i

34 della Germania, i 36 di Francia e Norvegia e i 24 dell’Austria.

Questi sono i dati ISTAT. Vi invito a rileggerli con serietà e fare ognuna di noi le proprie considerazioni.

A fronte di questo vi segnalo la nascita di un gruppo chiamato Maternità & Paternità che ha elaborato una serie di proposte che vi voglio socializzare, riportandole testualmente come le ho ricevute ed aprire magari un dibattito tra noi donne della UIL. Formato inizialmente da Marina Piazza, Anna M. Ponzellini e Anna Soru, il Gruppo Maternità&Paternità si è costituito nel 2009 con l’obiettivo di elaborare una risposta alla proposta governativa di allungare l’età pensionistica delle donne del Pubblico Impiego, scambiando un “privilegio” datato e generalizzato con un riconoscimento mirato - materiale ma anche simbolico - del lavoro di cura. Il gruppo si è poi ampliato con la partecipazione di Sabina Guancia, Maria Benvenuti, Caterina Duzzi e altre giovani madri e padri. Il gruppo ha lavorato in questi mesi per elaborare una proposta più complessiva che interagisca sia con i gruppi di madri e padri, sia con i/le decisori politici, impegnati/e in questa fase su varie proposte di legge. Obiettivo del gruppo è quello di dare il via ad un percorso di unificazione in chiave universalistica e di riequilibrio del sistema di welfare che allarghi i diritti sociali e di cittadinanza a chi, senza distinzione tra donne e uomini (secondo il principio del *caregiver* universale), presta attività di cura. La cura – che è attività umana essenziale e ha un valore irrinunciabile - deve entrare nella polis, ridisegnando una nuova mappa del welfare.

LE LORO PROPOSTE

- **Indennità di maternità universale** Un importo da corrispondersi per cinque mesi a tutte le madri, indipendentemente dal fatto che siano dipendenti o autonome, stabili o precarie, che lavorino o non lavorino ancora

- **Congedi parentali più lunghi e flessibili ed estesi a tutte le categorie di lavoratori**

18 mesi di congedo, di cui almeno 6 vincolati all’uso da parte del padre, pagati al 60% e fruibili anche dagli iscritti alla gestione separata, possibilità di utilizzare il congedo sotto forma di part-time, 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, ore “allattamento” anche per le lavoratrici non dipendenti.

- **Supporti alla continuità del lavoro e del reddito durante i periodi di cura**

Voucher formativi e aiuti in caso di perdita del posto di lavoro o di drastica riduzione dell’attività professionale

- **Riconoscimento del lavoro di cura a livello pensionistico**

“Crediti di cura”, sotto forma di contributi figurativi legati al numero dei figli (da corrispondersi in luogo del vecchio beneficio dell’anticipo della pensione per le donne) e integrazioni contributive per i periodi di lavori part-time dovuti ad impegni di cura.

La proposta nasce in un contesto molto cambiato rispetto a quello, più tradizionale, in cui era maturata la legge 53. Un contesto diverso dal punto di vista del mercato del lavoro,

visto che oggi si parla di una generazione fatta spesso di laureate, di lavoratori e lavoratrici precari, intermittenti, in professioni autonome. Un contesto diverso dal punto di vista culturale, fatto di maggiore equilibrio nelle responsabilità di cura nelle coppie, di mamme che fanno sentire la propria voce sul web interrogandosi nella scelta tra lavoro a tempo pieno e part time, tra delegare la cura dei figli e occuparsene direttamente, in cui forse all'era delle acrobazie e dei sensi di colpa delle madri si va lentamente sostituendo quella della consapevolezza, del **doppio-sì**, della scelta personale. E' cambiato anche il sistema pensionistico, col sistema contributivo che va comunque a togliere ogni appeal al vecchio beneficio dell'anticipo della pensione per le donne. Sono cambiati i modelli di welfare di riferimento: smorzato il fascino dell'irraggiungibile modello nordico basato sul mix servizi pubblici e piena occupazione femminile, si apprezza la duttilità del modello francese che affianca ad una offerta di servizi pubblici e privati, consistenti trasferimenti monetari alle famiglie.

Anche dal punto di vista teorico, la proposta si presenta con caratteristiche di novità rispetto al modello del welfare italiano – che da molti anni professa aspirazioni nordiche ma resta in sostanza familista - e alla tradizionale legislazione di “tutela”. Innanzitutto, vuole derivare dal riconoscimento materiale e simbolico del lavoro di cura una nuova idea di cittadinanza e dei relativi diritti, non più solo basati sul lavoro retribuito: per questo chiede che l'indennità di maternità sia riconosciuta a tutte le madri (anche a quelle che temporaneamente non lavorano), che vengano riconosciuti benefici pensionistici alle madri e ai padri che hanno allevato figli (come già succede in molti altri paesi), che chi ha avuto periodi di lavoro part time per ragioni di cura possa usufruire di integrazioni contributive. Attraverso questa nuova idea di welfare, si vuole anche realizzare il definitivo passaggio verso l'*universal caregiver*, teorizzato da Frazer e Orloff come superamento della opposizione di genere tra *breadwinning* e *caregiving*, in modo che, in un mondo in cui tutti – uomini e donne - lavorano, le madri (e le donne in generale) non vengano più considerate le uniche responsabili sociali della cura e gli uomini “diventino più simili a quello che sono adesso le donne, cioè persone che forniscono cure primarie”: per questo, la proposta mira a riconoscere ai padri gli stessi diritti che alle madri e anche incentivi specifici e specifici benefici per la paternità. Guardando ai diversi modelli di cura e di welfare possibili, la proposta evita orientamenti ideologici di qualsiasi natura, mirando semplicemente all'allargamento della libertà di scelta delle madri e dei padri nelle strategie di cura, tra servizi pubblici, servizi di mercato e cura diretta: per questo chiede una normativa sui congedi che renda economicamente possibile anche l'opzione di un distacco prolungato per curare i figli, pur senza assolutamente negare l'importanza della diffusione di asili nido pubblici e privati (nonché a costo contenuto), nella consapevolezza che il lavoro è ormai irrinunciabile per le giovani donne. Infine, la proposta condivide il nuovo orientamento generale del welfare a fornire, più che tutele, strumenti per aumentare le capacità dei singoli di fronteggiare i rischi, secondo l'idea di Sen e Nussbaum che lo stato deve promuovere le *capabilities* degli individui e creare opportunità per lo sviluppo umano: in questo senso la proposta chiede politiche attive per la continuità del lavoro di quei genitori che non hanno impieghi stabili e che rischiano di non raggiungere un reddito sufficiente per sé e per la propria famiglia.

Mi sembrano buoni gli spunti di riflessione. Magari insieme elaboriamo una nostra piattaforma di idee da socializzare per elaborare una proposta da proporre poi al Ministro

La qualità nel lavoro per gestire l'Empowerment sociale nella negoziazione Di Maria Grazia Brinchi – Osservatorio UIL sulle Politiche di Genere

Introdurre il concetto di qualità nel lavoro e del lavoro è assolutamente indispensabile per chi vuole gestire ed attuare l'empowerment sociale, e dunque, è fondamentale per chi – come il sindacato – è deputato alla tutela di interessi collettivi.

Hartmann nel 2005 scrisse che “il lavoro garantisce l'esistenza individuale e collettiva, genera inclusione sociale e rende possibile la crescita personale”. Oltre a garantire la certezza di un reddito, il lavoro in generale e quello retribuito in particolare, determinano tutta una serie di conseguenze a livello psicosociale che generano percorsi virtuosi di crescita e sviluppo economico.

La salvaguardia e l'incremento della qualità del lavoro è da tempo un preciso intento perseguito dall'Unione Europea. Tra i molti obiettivi della cosiddetta European Employment Strategy (ESS) viene menzionato anche l'aumento della qualità del lavoro delle cittadine e dei cittadini europei. Leggendo i contenuti del rapporto del 2008 si evincono molti aspetti rilevanti di questa tematica. Si trovano concetti di intensità del lavoro, giusta retribuzione, certezza del posto di lavoro, condizioni di lavoro e accesso paritetici, sicurezza sul posto di lavoro, pratiche di conciliazione tra lavoro e famiglia. Ovvero, secondo quanto ci viene sollecitato dalle politiche dell'Unione, benessere organizzativo e lavoro dignitoso per tutti .

Ma la qualità del lavoro e nel lavoro non può essere raggiunta se non attraverso la valorizzazione delle differenze.

Sappiamo che l'ingresso delle donne nel MdL, fin dagli anni 70 ha comportato un cambiamento sociale che si è evoluto in questi 40 anni attraverso – innanzitutto – una forte contrattazione trasferitasi in norme (leggi sulla maternità, sulla parità salariale, sulla parità, sui congedi parentali, ecc.) che in Europa sono ritenute tra le più avanzate.

In questi anni, le aziende hanno assunto atteggiamenti più o meno reattivi ma che, comunque, hanno di fatto, determinato cambiamenti – anche sostanziali – nell'organizzazione del lavoro: fasce orarie di lavoro flessibili; contributi economici per asili nido, ecc.

Se il sindacato non può non tenere conto delle “giuste” aspirazioni e aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici, nondimeno può ignorare le altrettanto “giuste” necessità delle aziende che, proprio in relazione al progressivo cambiamento dei mercati, avvenuto in questi 40 anni, è riassumibile in 5 macro aree: mercati più competitivi, con una crescita di servizi sempre più personalizzati, dove le competenze femminili possono trovare l'eccellenza; mercato del lavoro più diversificato sia in ordine alle R U , sia rispetto alla richiesta di nuovi modelli di vita lavorativa;

maggiori standard regolatori: le Direttive europee sulla non discriminazione, sull'uguaglianza di genere; organizzazione del lavoro, non più incentrata sul modello delle tre P (ovvero, gerarchico, basato sulla rigidità dei ruoli, sulle posizioni, sulle prestazioni e sul potenziale) ma sul modello delle tre C (ossia sulla circolarità delle informazioni e delle conoscenze, sulle capacità, sulle competenze in funzione dell'obiettivo/mission aziendale); aspettative determinate da stili di vita fortemente diversificati e in cambiamento.

Con una attenzione a quello che si presenta come il vero problema per i prossimi 20/25 anni: la scarsità delle Risorse Umane, determinata dalla forte denatalità in Europa (si calcola che per il 2015 la UE preveda un calo della forza lavoro nella fascia 15-64 anni di 15,8 milioni di persone!).

Le aziende chiedono il massimo di disponibilità ai lavoratori (esse infatti hanno la necessità di soddisfare le richieste del mercato anche 24 ore su 24 e sette giorni la settimana su sette); i lavoratori, d'altro canto sempre più maggiore flessibilità in ragione delle necessità di conciliare tempi di lavoro con i tempi di vita; le aspettative personali con le esigenze delle imprese; i livelli di aspettative di vita con la cura degli anziani.

Ne deriva che le aziende, sempre più focalizzate sull'ottenimento di obiettivi, debbono necessariamente fare ricorso a soluzioni di vita flessibili che tengano conto sia delle ragioni del business, sia dei clienti (interni ed esterni), sia degli utenti (interni ed esterni).

Ecco che a questo punto l'empowerment sociale diviene lo strumento per equilibrare le necessità di tutti in un'ottica di reciproca convenienza.

Quale è il ruolo del sindacato, dunque? Quello innanzitutto di riportare nella propria azione all'interno dell'azienda, la centralità della persona e la negoziazione come strumento sovrano di dialogo tra le parti, con la capacità di riconoscere, lui per primo, il fondamentale apporto delle diversità al raggiungimento degli obiettivi aziendali. E, dunque, diviene fondamentale la formazione dei propri quadri in particolar modo dei quadri donne, finora pressoché esclusi dalla pratica della negoziazione, terreno tradizionalmente maschile.

Implementare la competitività attraverso strumenti di qualità in ottica gender sensitive presuppone la capacità di negoziare i nuovi diritti coniugandoli con la tutela di quelli acquisiti: terreno quanto mai franso ma nel quale le donne sindacaliste potrebbero giocare un ruolo fondamentale e innovativo per quello che dovrebbe essere l'obiettivo vero di una azione concertata tra le parti: il cambiamento dell'organizzazione del lavoro dove tutti siano uguali e, nello stesso tempo, tutti diversi perché l'uguaglianza e la differenza sono due valori che non possono "viaggiare" disgiunti in quanto la differenza ha bisogno dell'uguaglianza per potersi esprimere e per impedire che la differenza si trasformi in discriminazione o sottomissione; e l'uguaglianza ha bisogno della differenza per evitare la standardizzazione e per valorizzare le specificità e le differenze.

Saper comprendere e mettere a frutto quanto ci viene dalla diversità (dei generi, delle culture, delle tradizioni. Delle credenze religiose) trova la "Summa" nella negoziazione di secondo livello. Ed è proprio in questo ambito che la donna, la negoziatrice dall'ottica diversa, può autorevolmente intervenire sulle tematiche maggiormente gender sensitive e offrire contributi di spessore nella determinazione di Piani aziendali di conciliazione, nell'individuazione di politiche aziendali di riduzione del gap salariale, nel riconoscimento concreto delle diverse capacità e competenze portandole a competitività di gruppo e aziendale e, dunque dei mercati.

Ma ai tavoli occorrono negoziatori preparati al nuovo, che sappiano percepire nel cambiamento il contributo fondamentale che donne e nuove tecnologie (non necessariamente nello stesso ordine) stanno dando all'organizzazione del lavoro e per quanto riguarda le difficoltà che le aspiranti negoziatrici palesano quando gettate nella mischia, queste non debbono essere il freno ad una incisiva azione di tutela di nuovi e vecchi diritti.

La formazione dunque come strumento di partecipazione i cui obiettivi siano in particolare rivolti a far assumere alle donne quell'empowerment individuale così propedeutico all'esercizio dell'empowerment sociale e collettivo. Il luogo: la contrattazione di secondo livello, quello concretamente deputato ad abbattere tutte le fonti di discriminazione (pay gap; stereotipi legati al genere; avanzamenti di carriera; stress da lavoro correlato; mobbing, molestie e violenze; organizzazione del lavoro più legata alla presenza che ai risultati, ecc).

È, dunque necessario individuare gli elementi di maggiore criticità delle donne in ambito sindacale e gli strumenti di intervento che costituiranno la "cassetta degli attrezzi" per cambiare una situazione statica e farla divenire dinamicamente attiva, nella consapevolezza che il cambiamento dell'Organizzazione del lavoro non può prescindere dalla qualità del lavoro dalla qualità dell'ambiente di lavoro e dalla qualità della vita.

SPERIMENTANDO LA CERTIFICAZIONE DI GENERE: I PRIMI RISULTATI DI UNA AZIONE POSITIVA - Roberta Bortolucci – Presidente nazionale Centro Studi Progetto Donna

Circa dieci anni fa, in collaborazione con il Coordinamento Pari Opportunità della UIL, il Centro Studi Progetto Donna, attraverso la progettazione finanziata dal Fondo sociale Europeo ha avviato la sperimentazione della qualità nei processi organizzativi in ottica di genere.

Dando seguito a questo percorso, Progetto Donna, all'interno di un progetto finanziato dalla Regione Lazio, ha inteso estendere l'applicazione di metodologie organizzative per l'attuazione delle Pari Opportunità nella gestione delle Risorse Umane e, in particolare, per la realizzazione di un audit di genere modellata sulla norma ISO9001 e 9004. La sperimentazione ha visto protagoniste tre cooperative affiliate alla Confcooperative Lazio, applicando così in modo concreto il metodo già individuato nei progetti europei di cui la UIL è stata partner.

Nel Lazio le imprese cooperative sono più di 4800 e le lavoratrici rappresentano il 46,2% del totale delle risorse umane.

Confcooperative Lazio è la principale organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo laziale. Associa oltre 1400 cooperative, in rappresentanza di 100 mila Soci, raggiunge un fatturato di oltre 1 miliardo di euro. La percentuale di presenza femminile è del 64%.

Le criticità che emergono a livello di genere rispecchiano il problema di Pari Opportunità di tutto il sistema lavoro italiano. Infatti l'alta percentuale di presenza femminile di base nelle Cooperative di Confcooperative Lazio non si ripresenta nelle posizioni di vertici e decisionali dove la presenza delle donne è scarsa e questa omogeneità di genere nei luoghi di presa di decisione ostacola fortemente sia la presa a carico dei problemi delle donne che lavorano sia lo sviluppo della creatività e innovazione che necessitano di elementi di 'diversità' e non omogeneità. Si riscontrano inoltre problemi di conciliazione tra vita personale/vita lavoro e la non sistematizzazione di alcune Buone Prassi che rimangono così patrimonio dei singoli e non vengono messe a sistema.

L'obiettivo che si è posto il progetto è quello di raggiungere una migliorata qualità di vita/lavoro delle donne delle cooperative di Confcooperative e una migliorata qualità del sistema cooperativo; di dare strumenti ai decisori per realizzare le Pari Opportunità; di creare e adattare a livello di sistema le politiche e strumenti affinché l'ottica di genere diventi parte integrante della cultura, processi e pratiche organizzative, sostenibili nel tempo.

Il Percorso effettuato dal Centro Studi Progetto Donna è stato l'Analisi di Genere dell'organizzazione, l'applicazione del Metodo **POAR** per la valorizzazione delle Risorse Umane e la sperimentazione di un audit di 'Certificazione di Qualità di Genere' con l'ente di certificazione Aenor Italia.

I nostri referenti sono stati i Responsabili delle Risorse Umane e i Responsabili Qualità che sono stati affiancati per l'integrazione dell'uguaglianza e la differenza di genere nel sistema Azienda e in particolare nel Manuale e nelle procedure del Sistema Qualità.

La sperimentazione ha permesso alle tre Cooperative di acquisire il significato in termini aziendali (nelle politiche, nella organizzazione e nella gestione) di uguaglianza e differenza; di diventare consapevoli della necessità di pianificare, gestire e valutare l'organizzazione e il personale in ottica di genere.

Durante il percorso sono stati rielaborati e integrati nel Sistema Qualità tutti i processi gender sensitive in modo che l'applicazione delle Pari Opportunità fosse trasversale a tutta l'organizzazione. La consulenza del Centro Studi Progetto Donna, partendo dall'analisi dei Dati Disaggregati per Genere (DDGe), ha progettato la revisione dei processi dalle politiche della Direzione, alla formazione, la selezione, la conciliazione, la carriera, la gestione della maternità, la comunicazioni interna ed esterna, la raccolta dei bisogni interni ed esterni, la valutazione dei risultati delle politiche, i fornitori.

In nessuna delle tre Cooperative era presente alcun riferimento alle Pari Opportunità nel Sistema Qualità, a nessun livello, pur a fronte di prassi consolidate di interventi, per esempio, per la flessibilità di orario.

È stato quindi un processo a doppio valore: da un lato è risultato come una 'formazione' ai referenti che erano *non-informati/formati* nelle tematiche di genere a livello organizzativo e gestionale e dall'altro è servito a creare la documentazione per formalizzare nuove politiche e procedure.

Continuo è stato il collegamento dei referenti con l'Alta Direzione in quanto l'inserimento di nuove Procedure nel Sistema vanno a incidere in maniera significativa sulla strategia, politica e gestione delle cooperative.

Pur considerando i tempi molto stretti per la sperimentazione pratica derivata dalla acquisizione dell'ottica di genere all'interno del SGQ, i risultati ad oggi ottenuti all'interno delle tre Cooperative sono importanti e significativi:

- Introdotte nel Sistema Qualità procedure per la gestione del personale in ottica di genere
- Progettati e attuati Piani Aziendali per le Pari Opportunità triennali
- Nominati i responsabili per le Pari Opportunità e definite delle loro responsabilità
- Stanziati €30.000 per le Pari Opportunità
- Approvato per il prossimo anno aumento all'attuale 3% al 13% del numero di donne quadro
- Creati spazi dedicati alle Pari Opportunità in intranet
- Creato un modulo sulle Pari Opportunità da inserire nella formazione generale
- Progettata la creazione di una cooperativa che eroga servizi ai soci e ai dipendenti per agevolare la conciliazione vita/lavoro "Centro Servizi per la famiglia"
- Avviata la raccolta dati disaggregati per genere dettagliata
- Programmato aumento delle donne ai vertici del 25% nei piani triennali

In sintesi attraverso la consulenza del Centro Studi Progetto Donna, le tre cooperative hanno acquisito:

Comprensione del significato in termini aziendali di uguaglianza e differenza - politiche, organizzazione e gestione.

Consapevolezza della necessità di pianificare, gestire e valutare in ottica di genere

Acquisizione di Strumenti quali:

- il **Metodo Poar** per l'individuazione delle aree di sviluppo e miglioramento nella gestione delle Risorse Umane e la prevenzione e il superamento anche dei fattori che causano lo stress correlato realizzando quindi quanto previsto dalla legge in tema di prevenzione dei rischi in questo ambito;
- la stesura del Manuale e delle Procedure della SGQ in ottica di Pari Opportunità.

Occupazione giovanile, problema globale per i giovani della CSI a Congresso a Vancouver



Alla vigilia del Congresso della Confederazione sindacale internazionale che si è svolto dal 21 al 25 giugno a Vancouver, il Comité des jeunes della CSI, in rappresentanza dei giovani sindacalisti di tutto il mondo, si è riunito per discutere sulla situazione dei giovani nel mercato del lavoro.

Il comitato che è composto da giovani, uomini e donne, provenienti da Africa, America, Asia, Europa, hanno rivendicato la necessità di un lavoro dignitoso che li metta al riparo dalla precarietà, ormai un problema globale, soprattutto nell'attuale fase di profonda crisi economica che tende ad escludere dal mercato non soltanto lavoratori "anziani" ma anche i giovani e le giovani donne, i più sottoposti alle turbolenze dei mercati finanziari

« I giovani hanno le stesse necessità e bisogni dei lavoratori più anziani ». « Al pari di questi essi rivendicano il diritto ad un lavoro e ad una vita dignitosa », ha affermato Jefferson Coriteac, presidente del Comité de la jeunesse (Forca Sindical, Brésil). I giovani debbono poter mangiare, poter affrontare le spese di un alloggio, formarsi e sostenere adeguatamente la propria famiglia »

« Le cifre della disoccupazione dei giovani nel mondo », ha dichiarato Sarah Burrow, Presidente della CSI, sono di proporzioni colossali. In alcune Regioni esse raggiungono l'80%. Ed è su questo problema che occorre porre adeguate soluzioni a livello politico ma anche sindacale, ed è estremamente rilevante che parallelamente al Congresso della CSI si sia svolto quello dei giovani in rappresentanza di tutti i continenti del mondo. Ciò sta a significare che la precarietà del lavoro incide sulla precarietà di una esistenza governata dalle regole del mercato che nel nome di un profitto sempre più ricercato e richiesto, non tengono conto della centralità della persona e delle sue "umanissime", e perciò primarie per la società, aspettative di vita ed esigenze personali.

Disoccupazione record: nel 2010 già persi 307 mila posti di lavoro

Giovani e senza lavoro: ecco gli «invisibili» della crisi

Il tasso di disoccupazione ad aprile è salito all'8,9%: lo rende noto l'Istat precisando che si tratta del livello più alto dal quarto trimestre del 2001. Il tasso di disoccupazione è aumentato di 0,1 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 1,5 punti percentuali rispetto ad aprile 2009. Il numero delle persone in cerca di occupazione sale a 2 milioni 220 mila unità, in crescita dell'1% (+21 mila unità) su base mensile e del 20,1 per cento (+372 mila unità) su base annua. Sulla base delle informazioni finora disponibili, segnala ancora l'Istat, il numero di occupati si attesta a 22 milioni 831 mila unità (dati destagionalizzati), in aumento dello 0,2% (+56 mila unità) rispetto a marzo e inferiore dell'1,3% (-307 mila unità) rispetto ad aprile 2009.

Il tasso di occupazione è pari al 56,9%, in aumento, rispetto a marzo, di 0,1 punti percentuali, ma ancora inferiore di 0,9 punti rispetto ad aprile dell'anno precedente. In crescita anche il tasso di disoccupazione giovanile che si è attestato al 29,5%, con un aumento di 1,4 punti percentuali rispetto al mese precedente e di 4,5 punti percentuali rispetto ad aprile 2009. Il numero di inattivi di età compresa tra 15 e 64 anni, è pari a 14 milioni 810 mila unità, con una riduzione dello 0,5% (-76 mila unità) su base mensile e un leggero aumento dello 0,1% (+9 mila unità) su base annua. Il tasso di inattività scende al 37,5% (-0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente e -0,1 punti percentuali rispetto ad aprile 2009). Ad aprile l'occupazione maschile risulta pari a 13 milioni 613 mila, invariata rispetto al mese precedente e in riduzione dell'1,9% (-263 mila unità) rispetto al corrispondente mese dell'anno precedente.

L'occupazione femminile sale invece a 9 milioni 218 mila unità, in aumento dello 0,7% (+61 mila unità) su base mensile ma in calo dello 0,5% (-44 mila unità) su base annua. Il tasso di occupazione maschile risulta pari al 67,6%, invariato nell'ultimo mese e in calo di 1,4 punti percentuali negli ultimi dodici mesi mentre quello femminile si attesta al 46,1%, con un aumento di 0,3 punti percentuali rispetto a marzo ma in calo di 0,4 punti percentuali rispetto ad aprile 2009. La disoccupazione maschile tocca, ad aprile, 1 milione 190 mila unità, in aumento del 2,7% (+31 mila unità) rispetto al mese precedente e del 27,6% (+257 mila unità) rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Il numero di donne disoccupate è pari a 1 milione 29 mila unità, con un calo dello 0,9% rispetto a marzo (-10 mila unità) e un aumento del 12,5% rispetto ad aprile 2009 (+115 mila unità).

La crisi non è uguale per tutti, i giovani hanno pagato e pagano un prezzo davvero alto. Il governatore della Banca d'Italia ha dedicato a loro un passaggio importante delle sue considerazioni. È allarme, un grido di dolore, perché, una generazione si è persa, non ha futuro nel mercato. Il fatto è che quando il mondo è piombato nella recessione i giovani vivevano già un forte disagio.

«La crisi lo ha acuito» è la conclusione. Ed ecco i dati: nella fascia di età tra i 20 e i 34 anni la disoccupazione ha raggiunto il 13% nella media del 2009. Il calo sul 2008 della quota di occupati fra i giovani è stata 7 volte quella fra i più anziani». Occorre, però, chiarire che questi dati non tengono conto della popolazione giovanile che non ha mai avuto una prima occupazione: se sommate, le percentuali salirebbero in maniera esponenziale.

Le cause sono facilmente immaginabili, vanno ricercate nel ricorso irrefrenabile ai contratti a termine, che alla prima occasione saltano e non vengono rinnovati, e nel fatto che le aziende hanno contratto le assunzioni del 20%, di un quinto rispetto a quanto facevano in precedenza. Di più.

Se la ripresa di cui pure si vede una luce fioca, non accelererà un po' «a crescere sarà la probabilità di una disoccupazione persistente». Una condizione che, ha spiegato Mario Draghi, «specie se vissuta nelle fasi iniziali della carriera lavorativa, tende ad associarsi a retribuzioni

successive permanentemente più basse».

Per non parlare delle pensioni. Disoccupati oggi, poveri occupati domani. Praticamente un dramma. Su come uscirne Draghi suggerisce il «completamento della riforma del mercato del lavoro», le segmentazioni vanno superate, la partecipazione stimolata. Da tempo si dice che per la prima volta nella storia del Paese, le nuove generazioni non staranno meglio di quelle che l'hanno precedute. I figli non staranno meglio dei padri. «Da tempo vanno ampliandosi le differenze di condizione» tra le une e le altre, a sfavore delle nuove. Basti pensare che i salari di ingresso, «in termini reali ristagnano da 15 anni». Intanto la popolazione invecchia. Si pensi solo al fatto che sono i giovani che pagano (o dovrebbero) le pensioni dei senior ma ora è pressoché impossibile. Un altro allarme: «I giovani non possono da soli far fronte agli oneri crescenti di una popolazione che invecchia. Né potranno farlo i lavoratori stranieri».

Ed eccola l'altra anomalia del «mercato italiano», riguarda coloro che giovani non lo sono più. Solo 36 italiani su 100 tra i 55 e i 64 anni sono occupati contro i 46 della media Ue, il 56% della Germania. In pratica non sono loro che «rubano» il lavoro ai giovani. Draghi torna a chiedere «l'aumento dell'età lavorativa», spiega che «nell'ultimo trentennio, a fronte di un aumento della speranza di vita dei sessantenni italiani di oltre 5 anni, si stima che l'età media di pensionamento nel settore privato sia salita di circa 2 anni, attorno a 61».

Le aziende che prepensionano in massa al primo accenno di crisi dovrebbero riflettere. Nella relazione, Bankitalia non mostra ottimismo: ci saranno ancora blocchi del turnover e mancato rinnovo dei contratti a termine. Anche qui, i giovani pagheranno di più. Ancora: in una famiglia su 7 nessuno lavora e nessuno studia: nessun adulto tra i 25 e i 60 anni ha un'occupazione e nessun giovane tra i 18 e i 24 anni va a scuola o all'università. La quota è salita nel 2009 al 15% dal 13,3% del 2007. Al Sud è salita addirittura dal 21 al 24%.

ALCUNE TESTIMONIANZE DI GIOVANI RIPORTATE SULLA STAMPA NAZIONALE

«28 anni, una laurea e 16 diversi lavori»: Mi vergogno - Cara direttrice, mi perdoni... Faccio parte di un gruppo di giovani laureati con dottorati e master all'estero e vorrei porle due domande: 1) nella manovra non è stata inclusa la voce "incarichi di consulenza"... In alcune Soprintendenze fiorentine l'abuso di potere è all'ordine del giorno dal momento che si assegnano incarichi a fidanzate, figlie... Senza nessun criterio, né tantomeno in base a quei meriti di cui i baroni parlano... 2) il controllo delle spese e risparmio per acquisto di beni e servizi... Di recente in un ufficio importante di Firenze hanno sostituito di sana pianta i mobili... Un altro caso nel dettaglio: spendere 15 mila euro per il rifacimento di un bagno (pareti divisorie) nel clima del risparmio, vi sembra accettabile? Forse per sindrome di burnout? Sessanta ragazzi protestano per quegli incarichi e nessuno prende provvedimenti. **Beatrice**

Io sono scappato- L'Europa è grande, cosa fate ancora in Italia? Io sono scappato 11 anni fa. Quando saranno rimasti solo i «furbetti» (manca poco), ci si accorgerà che tanto furbetti poi non erano. Chi è precario qualificato (laurea etc.) sia mobile. Chi è precario non-qualificato, sappia che prima incrementa la sua qualificazione e meglio è. È vero che i governi creano e/o rovinano le condizioni, ma la storia «del lavoro a vita» è finita già da circa 20 anni. Ognuno deve diventare piccolo imprenditore di se stesso, e rimboccarsi le maniche per continuare ad essere impiegabile... altrimenti diventa un «bangaloriano» a casa sua. Anche il lavoro «fisso» non è più fisso. Questa è l'economia globale in cui vogliamo comprare cellulari, abiti e auto ad un certo prezzo e non a 5 volte tanto. Vi piaccia o no ormai è così. Barzelletta per chiudere: in Africa ogni mattina un leone si sveglia e comincia a correre per procurarsi la preda per sopravvivere. Sempre in Africa, una gazzella si sveglia e comincia a correre per non diventare preda del leone. Quando ti svegli la mattina, non importa se sei gazzella o leone, comincia a correre! **Antonio da Monaco**

Io sono rimasto - A volte mi trovo a pensare, tra un lavoro precario e un altro, che forse ho fatto la scelta sbagliata a restare in questo paese, e un po' mi vergogno di non avere la forza di farlo. Questo significa perdere la speranza? Non lo so. Quello che sento è una gran solitudine. Sento che la nostra generazione sta cercando risposte individuali a problemi collettivi, e so che a problemi collettivi è molto più fruttuoso dare risposte collettive. Come è successo? Come siamo arrivati a questo punto? **Luigi**

Gerontocrazia - Ho 41 anni, sono precaria nel pubblico impiego dove lavoro con alterne vicende dal 1999. Non mi definirei più giovane, sicuramente, ma scoraggiata sì! Anche perché tolti discorsi più o meno strappalacrime sul tema, di fatti concreti finora non ne ho visti e questo governo non sembra, ad oggi, avere la minima intenzione di cambiare le cose. Continuo a vedere il mondo del pubblico impiego e della ricerca ancora chiuso su stesso, governato da una gerontocrazia maschile molto lungi dal passare la mano. **Paola**

Sedici lavori diversi - Cara Unità, sono Nicoletta, vivo e frequento l'università a Milano, ho 28 anni, una laurea magistrale e sto per concludere un dottorato di ricerca durato tre anni. Sono stati anni di studio e lavori sempre diversi (ne ho contati sedici: sono passata dalla barista alla cameriera, dal call center a molto altro). Ora che per me sarebbe il momento di raccogliere i frutti di tanti sacrifici mi vedo solo sbattere porte in faccia. L'amarezza che provo nel guardarmi indietro, non sta nel tanto tempo e nei sacrifici che ho dovuto affrontare per arrivare a questo punto, ma nel dover prendere atto che forse sono stata io a sbagliare tutto.

Forse avrei dovuto semplicemente continuare il lavoro di mio padre, nel suo negozio, senza avere il desiderio di farmi una cultura e di arrivare con le mie sole forze a un risultato. **Nicoletta**

Caro precario - Caro giovane precario o disoccupato, permettimi di esprimerti la più sincera solidarietà. Ovunque tu abbia la tua residenza in Italia la sostanza non cambia, tutti i tuoi meriti, i tuoi sacrifici, le tue ansie la tua voglia di essere indipendente, contribuire alla crescita della tua

nazione con il tuo giusto lavoro in base ai tuoi meriti scolastici dopo una giovane vita impegnata nello studio per il conseguimento di quel benedetto titolo di studio che ti avevano fatto credere aprisse tutte le porte e affrancarti così della schiavitù di essere a vita dipendente dei tuoi genitori, nonostante essi abbiano sempre cercato di non farti pesare tale cosa e facendo a loro volta sacrifici non previsti in quella fascia di età che sarebbe dovuta essere solo di riposo dopo una vita sacrificata e di sudato lavoro. Qualunque titolo di studio tu abbia, la musica non cambia; i tuoi meriti e la tua voglia di migliorare non servono. Ora constati con rabbia che il futuro è incerto e pare vincolato alla aleatoria fortuna della conoscenza giusta o dell'apparire. Con disappunto constati che in questa società tutto è effimero. Ora ti esorto di resistere, andare avanti, io, a te sconosciuto pensionato di 63 anni, che ha avuto la soddisfazione e l'onore di essere stato decorato con la stella al merito del lavoro e nominato maestro del lavoro, con tutta la mia vicinanza e con immensa modestia ti invito ancora una volta di andare avanti e non demoralizzarti. Con immensa fiducia e la tua voglia di perseverare riuscirai sicuramente ad avere il tuo giusto posto nella società. Ricordati però di lottare perché i tuoi diritti vengano riconosciuti magari aggregandoti con i tuoi coetanei e non delegando il tuo futuro a incantatori che suonano il loro flauto magico promettendoti improbabili paradisi o facili successi. Come canta Eros Ramazzotti: «Nessuno mai ti dà di più». Lotta ogni giorno per l'affermazione dei tuoi diritti, per un mondo più giusto e solidale. Non sei solo né invisibile: molti tuoi coetanei ti saranno vicini in questa santa lotta per l'affermazione della tua dignità. E poi, quale genitore non sarà dalla parte dei propri figli? Coraggio, il futuro sarà tuo. **Elio**

C'è molto su cui riflettere e, soprattutto, molto per cui agire.

LAVORO MINORILE : ADESSO BASTA !

12 giugno 2010 - Giornata mondiale contro il lavoro minorile

Da qualche giorno sono iniziati i Mondiali di calcio in Sud Africa, e noi donne ci occupiamo anche di calcio. Certo ovviamente con occhi da donna.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro in occasione della Giornata Mondiale contro il lavoro minorile ha lanciato un appello urgente "Facciamo gol" per eliminare le peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016.

"Mentre miliardi di persone sono in attesa dell'inizio dei Mondiali di calcio, circa 215 milioni di bambini sono costretti a lavorare per poter sopravvivere. Per questi bambini l'istruzione e il gioco sono un lusso. I progressi raggiunti stanno rallentando e l'obiettivo di eliminare le peggiori forme di lavoro entro il 2016 è a rischio. Dobbiamo ritrovare lo slancio necessario. Prendiamo ispirazione dai Mondiali di calcio e affrontiamo questa sfida con l'energia, la strategia adeguata e la determinazione necessaria per mettere a segno questo gol", ha dichiarato il Direttore Generale dell'ILO Juan Somavia.

E noi donne della UIL ci facciamo carico di questo appello.

Per celebrare la Giornata Mondiale sono stati organizzati eventi in oltre 60 paesi, a cui hanno partecipato governi, datori di lavoro, lavoratori e numerose organizzazioni delle Nazioni Unite, non governative e della società civile. E' stata promossa anche la campagna "Cartellino rosso al lavoro minorile" iniziativa lanciata dall'ILO che prevede la pubblicazione di un kit informativo realizzato in collaborazione con la FIFA e che mira a utilizzare il calcio come canale per sostenere i progetti sull'eliminazione del lavoro minorile. Lo stesso giorno centinaia di studenti delle scuole locali hanno celebrato la Giornata Mondiale partecipando all'evento "Solidarietà tra i bambini" organizzato, in collaborazione con l'ILO, dall'associazione "Le respect, ça change la vie" nella Place des Nations. I bambini e le autorità locali si sono riuniti intorno a un pallone da calcio per "fare gol contro il lavoro minorile" e dare un "cartellino rosso" a questo fenomeno.

La Giornata Mondiale si è celebrata a un mese dalla Conferenza mondiale sul lavoro minorile convocata a L'Aia dal governo dei Paesi Bassi (di cui abbiamo già scritto nel numero precedente), durante la quale 450 delegati provenienti da 80 paesi hanno adottato una Tabella di marcia per accelerare i progressi verso l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016. La Tabella di Marcia stabilisce una serie di linee guida e di misure che i governi, le parti sociali (lavoratori e datori di lavoro), la società civile, le organizzazioni non

governative e le organizzazioni regionali e internazionali dovranno mettere in atto. L'accordo sulla tabella di Marcia è stato raggiunto all'indomani del lancio del Rapporto Globale dell'ILO che avvertiva che gli sforzi per contrastare il lavoro minorile hanno subito un rallentamento e chiede maggiore impegno per "ridare vigore" alla campagna globale contro questo fenomeno altrimenti l'obiettivo del 2016 non sarà raggiunto.

In occasione della Giornata mondiale sono state fatte ai governi queste richieste:

- aumentare gli sforzi per combattere le peggiori forme di lavoro minorile;
- incrementare l'impegno a livello globale, nazionale e locale, perché la lotta contro tutte le forme di lavoro minorile diventi parte integrante delle politiche di riduzione della povertà, di protezione sociale e di pianificazione scolastica.
- creare una volontà politica e popolare di combattere il lavoro minorile attraverso il coinvolgimento delle parti sociali e della società civile; questi infatti svolgono un ruolo fondamentale nelle attività di promozione e di sensibilizzazione.

Sono passati dieci anni dall'entrata in vigore della Convenzione dell'ILO sulle peggiori forme di lavoro minorile (n. 182). Ad oggi, la Convenzione è stata ratificata da più del novanta per cento dei 182 Stati membri dell'ILO.

Milioni di minori lavoratori hanno beneficiato dalla campagna per la promozione della Convenzione che vieta l'utilizzo di pratiche sociali quali l'uso di bambini schiavi, il lavoro forzato, il traffico di minori, la servitù per debiti, la prostituzione, la pornografia, l'arruolamento forzato o obbligatorio in conflitti armati e tutte le forme di lavoro che possono nuocere alla sicurezza, alla salute o alla moralità dei bambini.

Nonostante siano stati ottenuti importanti miglioramenti, molto ancora deve essere fatto. Troppi bambini sono ancora intrappolati in inaccettabili forme di lavoro. Gli Stati membri dell'ILO si sono prefissati l'obiettivo di eliminare le peggiori forme di lavoro minorile entro il 2016; per raggiungere questo obiettivo è necessario un notevole aumento degli sforzi e dell'impegno. Le iniziative che seguiranno la Conferenza Globale di maggio 2010 rappresentano un'opportunità per i paesi coinvolti di verificare i progressi ottenuti, di evidenziare ciò che ancora deve essere fatto e di valutare come affrontare le nuove sfide. E noi donne della UIL siamo in prima linea vigili e partecipi perché la piaga del lavoro minorile sia al più presto una pagina archiviata.

SG

LE PARI OPPORTUNITÀ E IL LAVORO. NOVITÀ E STRUMENTI.

Stalking, fenomeno assolutamente trasversale: le cifre dei primi tre mesi del 2010

Il Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero degli Interni ha diffuso i dati sulle denunce per stalking relativi ai primi tre mesi del 2010.

Da gennaio ad aprile, le persone denunciate per stalking sono state 1.592 e 293 gli arresti effettuati.

Le cifre sono state presentate dal capo di gabinetto del Ministero delle Pari opportunità, Simonetta Matone che confrontando i dati con quelli dello scorso anno in cui i reati denunciati erano stati 5.416 e gli arrestati 923 ha dovuto rilevare una "leggera diminuzione" delle denunce.

Possiamo dire, senza ombra di dubbio, che il fenomeno stalking è assolutamente trasversale e colpisce uomini e donne in proporzioni destinate ad aumentare. Prendiamo ad esempio il dato relativo ad atti persecutori nei confronti degli uomini: il numero delle vittime è aumentato passando dal 20,04 dello scorso anno all'attuale 21,06.

La tipologia dei persecutori è anch'essa variegata e rispecchia in un certo senso la società attuale sempre più multietnica e nella quale interagiscono dinamiche complesse che sovente vanno a configgere con gli usi ed i costumi del paese di accoglienza determinando situazioni di forte violenza che, nei casi più eclatanti, come rivelano le cronache, arrivano fino all'omicidio.

Per quantificare lo stalking di questo primo semestre possiamo affermare, dati alla mano che nel 15,93% dei casi, gli stalker sono stranieri (nel 2009 erano il 15,57%, in leggerissimo ma costante aumento, dunque).

Le donne straniere autrici di atti persecutori sono l'11,02% (nel 2009 erano il 10,07%), mentre le donne italiane sono il 13,43% contro il 13,13% del 2009.

"La legge contro lo stalking è stato un salto di civiltà, una svolta epocale che ha cercato di ridare dignità a uomini e donne che la mancanza di una normativa adeguata, lasciava nella incertezza di un futuro sereno e sicuro. Tuttavia pur nella sua capacità di contrastare disgustose manifestazioni di violenza, sia fisica che psicologica e morale, la legge sullo stalking presenta, a tutt'oggi, delle difficoltà che ne attenuano l'efficacia nell'applicazione. Infatti, in caso di reato accertato si affronta di più l'aspetto sanzionatorio piuttosto che quello risarcitorio. Nella legge manca, inoltre, il collegamento con il tribunale dei minorenni ritenendo forse, e a torto, che il fenomeno sia molto circoscritto, mentre sappiamo bene quanta violenza può essere subita da un minore la cui capacità di tutelarsi è minima e spesso vanificata dalla naturale ritrosia che un adolescente ha di denunciare o semplicemente di parlare di atti molesti o persecutori subiti. Coloro che sono indagati per atti persecutori devono essere attentamente monitorati nell'esercizio della potestà genitoriale. Le due cose – secondo la Matone - non possono essere scisse".

A sostegno delle attività contro le persecuzioni i carabinieri della Provincia di Roma hanno approntato l'agenda giornaliera antistalking Alba. Il comandante Vittorio Tomasone, ha ricordato che dall'1 marzo 2009 al 31 maggio 2010 l'Arma "ha proceduto in ambito nazionale alla trattazione di 5.249 casi di atti persecutori, di cui 4.759 con autore scoperto".

LA VOCE DEI TERRITORI

EMILIA ROMAGNA

Firmato il Protocollo d'intesa sulle pari opportunità tra Ministero del lavoro e consulenti del lavoro

E' stato siglato, a Rimini, un protocollo di intesa "*Per la concreta attuazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna nel mondo del lavoro*" tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro e l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro con l'intervento della Consigliera nazionale di parità.

Obiettivo dell'accordo è quello di promuovere l'uguaglianza di genere e politiche del lavoro per favorire l'occupazione e la ricollocazione nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei giovani, con l'impegno dei Consulenti del lavoro a mettere in atto iniziative di pari opportunità con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Il protocollo prevede anche un insieme di attività, quali ad esempio, seminari e convegni sulle applicazioni di lavoro flessibili; istituzione di un servizio di studio e analisi sulla razionalizzazione e sull'abbattimento del costo del lavoro; promozione del lavoro etico e sicuro e la corretta informazione di diritti e doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro; eliminazione degli ostacoli che, all'interno delle aziende, impediscono il pieno sviluppo della professionalità femminile.

PROTOCOLLO D'INTESA TRA Consigliera di Parità dell'Emilia Romagna

E

**Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro sez.
Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna**

E

Consulta degli'Ordini Provinciali dell'Emilia Romagna

VISTI

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006 – Attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

la Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002 – modifica della direttiva 76/207/CEE del Consiglio – relativa alla attuazione del principio di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;

la Direttiva 75/117/CEE del Consiglio 10 febbraio 1975 – 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;

la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;

la Direttiva 86/613/CEE del Consiglio 11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio di parità di trattamento di uomini e donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività del settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità;

l'art. 3 della Costituzione italiana;

il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" artt. 15-25-26-27-28-29 e le integrazioni del D. Lgs. 5/2010;

l'impegno del Sindacato Unitario dei Consulenti del lavoro anche attraverso la sua Commissione Pari Opportunità, ad attivarsi per la promozione:

- della rappresentanza femminile negli organi istituzionali e associativi;
- delle buone prassi per incrementare e potenziare le capacità economico-gestionali delle donne Consulenti del lavoro per consentire l'accesso delle stesse a settori professionali oggi loro preclusi;
- studi di settore che tengano conto delle specificità di genere;
- della cultura delle pari opportunità fin dall'Università;

VALUTATO

la necessità del contrasto alle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, in particolar modo per quanto riguarda l'accesso alle professioni ed alle opportunità dello sviluppo di carriera;

la necessità di una collaborazione ed una sinergia fra soggetti che, per vocazione e/o mandata istituzionale, nel mondo del lavoro e delle professioni, hanno il compito e/o l'interesse a favorire una corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e di promuovere politiche di pari opportunità;

che le Consigliere di Parità svolgono funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di parità e non discriminazione per le donne e uomini nel lavoro:

che alle Consigliere di Parità è demandato il compito di affiancare le vittime di discriminazioni di genere in ambito lavorativo in eventuali azioni anche giudiziali;

che L'ANCL ha tra i suoi fini statuari la tutela degli interessi morali ed economici e le condizioni del lavoro dei Consulenti del lavoro e condivide i principi esposti in premessa;

che l'ANCL intende promuovere l'attuazione di parità, pari opportunità;

SI IMPEGNANO

- a collaborare per il periodico aggiornamento dei dati di genere in merito a: iscrizione agli ordini professionali, rappresentanza e differenziali reddituali;
- a collaborare per la promozione dell'ottica di genere per quanto riguarda le professioni legali, sia nel supporto agli organismi di parità, sia nella promozione di azioni positive tese al superamento di discriminazioni che colpiscono prevalentemente uno dei due generi;
- a promuovere la Carta delle Pari Opportunità e l'uguaglianza nel lavoro;
- a favorire, di concerto con le aziende interessate, l'emersione e la valorizzazione delle buone prassi, anche informali;
- a collaborare per una formazione comune fra Consigliere e Consulenti del lavoro in materia di normative attinenti gli ambiti di comune competenza, anche mediante la formulazione di materiale informativo/divulgativo da pubblicare sul sito www.consiglierediparitaer.it ;
- a collaborare per la promozione di progetti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro a livello aziendale e territoriale;
- a verificare annualmente lo stato di avanzamento del presente protocollo.

Rimini, 19 giugno 2010

La UIL Emilia Romagna chiude il progetto F.I.O.R.E.

L'8 luglio si chiuderà con un Convegno organizzato a Bologna presso l'Hotel Savoia Regency , Via del Pilastro 2, il Progetto F.I.O.R.E, azione positiva, legge 125/91 per promuovere il cambiamento culturale-organizzativo della UIL Emilia Romagna, valorizzando la rappresentanza femminile e sostenendo i percorsi di carriera delle donne UIL per obiettivi di crescita e sviluppo professionale, come livelli, ruoli e posizioni di responsabilità.

L'Iniziativa è stata fortemente voluta dal coordinamento regionale Pari Opportunità Emilia Romagna per attivare un processo finalizzato ad un modello culturale-organizzativo *gender oriented* a garanzia di pari opportunità in termini di progressione di carriera; per rafforzare le competenze-chiave delle donne Uil con obiettivi e potenzialità di crescita e sviluppo professionale e per diffondere una maggiore informazione e sensibilizzare per una maggior consapevolezza in tema pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

Il progetto si è articolato e sviluppato in diverse fasi con una iniziale: mappatura delle criticità e delle strategie; una seconda fase ha più direttamente analizzato il processo evolutivo dell'organizzazione; nella terza fase l'attenzione si è concentrata sull'empowerment delle donne con potenzialità apicali che, in modo sinergico, integrato e complementare, prevedono il raggiungimento dei risultati come da finalità ed obiettivi, attraverso azioni ed attività quali: analisi organizzativa, consulenza individuale e formazione professionale diversamente mirati a sviluppo, crescita e valorizzazione professionale delle donne.

L'azione positiva F.I.O.R.E, ha coinvolto l'intera organizzazione: Unione Regionale e Dipartimenti, Camere Sindacali Provinciali, Categorie e Servizi, per una analisi mirata al processo evolutivo ed in particolare rivolta a 15 donne UIL per accompagnarle, affiancarle e sostenerle nei loro percorsi di crescita, sviluppo e valorizzazione professionale.

**REGIONE LAZIO: NO ALLA RIFORMA DEI CONSULTORI . Rosella Giangrazi –
Segretaria Regionale UIL Roma e Lazio**

A volte ritornano e, quando accade, perseverano nella loro azione.

L'on.le Olimpia Tarzia, non tenendo conto di come andarono le cose e della forte opposizione delle donne in occasione della precedente proposta di riforma (2004 Giunta Storace), ritorna alla carica con una nuova proposta che, di nuovo, per la verità, ha molto poco nella sua filosofia di fondo.

Olimpia Tarzia, come tutte e tutti sanno, ha una visione delle donne a dir poco appannata se non distorta. Anzi, se la vogliamo dire tutta, non le “può proprio vedere” se non come contenitori utili alla riproduzione.

Ripropone, perciò, una “Riforma e riqualificazione dei Consulteri familiari” che ne snatura alle fondamenta il ruolo stesso, i compiti assegnati, la qualità e la quantità delle risposte che ogni donna che si rivolge al Consultorio si aspetta.

E', a mio parere, una legge ideologica e cinica, retriva e contro le donne perché ne limita fortemente la possibilità di agire per ottenere l'applicazione delle leggi dello Stato Italiano, tra cui la 194. E lo fa in modo sottile e subdolo: dalla lettura della proposta (e delle procedure descritte) sembra trasparire la volontà di costituire una sorta di Tribunale (della Santa Inquisizione) che provvede ad “interrogare” la donna, in più udienze, con tutte le conseguenze negative a carico dell'inquisita che si possono facilmente prevedere. E così la donna diventa oggetto di vessazioni e manipolazioni e non più soggetto razionale che può, se lo ritiene necessario, autodeterminare le proprie scelte, la propria vita.

Questa proposta costituisce un forte attacco allo Stato laico ed ha, insita nel testo stesso, una totale sfiducia nelle donne perché ne vorrebbe cancellare ogni possibilità di scelta, annullandole per privilegiare esclusivamente “la vita nascente ed il figlio concepito come membro della famiglia” (art. 1). L'embrione è così titolare di diritti, la donna no!

Il testo della proposta è tutto proteso in questo senso: famiglia ed embrione sono il cuore di questa proposta che, inoltre, si pone due obiettivi non affatto trascurabili per questa Giunta:

1°) prevedere lo stanziamento di cospicue somme a favore di strutture private e/o Movimenti per la vita (di cui l'on.le Tarzia è referente) a danno dei Consulteri pubblici che, negli anni, nonostante le battaglie sindacali e dei movimenti delle donne, hanno visto assottigliarsi colpevolmente gli stanziamenti fino a languire, limitando irresponsabilmente il lavoro professionale di operatrici ed operatori che, troppo spesso, hanno dimostrato un attaccamento ed una abnegazione che sono andati ben oltre il dovuto. Ravvediamo perciò un ulteriore danno alle strutture pubbliche a favore di privati e/o movimenti per la vita di cui, pur volendone apprezzare il lavoro, riteniamo lo debbano svolgere nelle proprie sedi e con propri fondi;

2°) è quello di svuotare, in modo subdolo ma nei fatti, una parte della legge 194 (nello specifico quella sulla IVG) attraverso la colpevolizzazione delle donne che, drammaticamente, decidano di farvi ricorso. Così facendo le donne saranno ancora più sole e disperate.

Il percorso di questa proposta è appena iniziato.

Compete ora ai vari attori sociali in gioco impedirne il cammino e l'approvazione: alle forze politiche e sociali che hanno a cuore e nel loro DNA il valore delle conquiste delle donne e degli uomini che hanno determinato il progresso che ha migliorato l'intera società e, siamo certi, non vuole regredire; alle donne perché ripetano, come nel 2004, la loro forte opposizione ad una proposta di legge retriva e cinica, che le farebbe tornare indietro nel tempo, in anni bui e dolorosi e perché ribadiscano con forza la bontà della legge in vigore che ha sì veramente a cuore le sorti della famiglia e delle donne. Consulteri pubblici dunque e finalmente messi nella condizione di ben operare a favore della “famiglia”, concetto che si è notevolmente evoluto rispetto a quanto previsto nell'attuale proposta di legge ed oggi ben più ampio di quello che lasciano intendere l'on.le Tarzia e gli altri firmatari.

E, a proposito delle varie forme di sostegno che sono previste nella proposta, le riteniamo dei

veri e propri specchietti per le allodole perché è evidente che la finalità non è quella di sostenere le donne e aiutarle in una maternità serena. Sarebbe infatti stato sufficiente che l'on.le Tarzia e gli altri firmatari si fossero impegnati, nell'ambito della legge vigente, a migliorare questo aspetto aiutando le donne in un momento drammatico della loro vita. Questo vuol dire voler bene alle donne, al bambino e alla famiglia che si sta costituendo. Ma, come tutti sappiamo, per far questo occorrono fondi che, tra l'altro, non possono esaurirsi al momento della nascita con il "buono bebè" ma proseguire nel sostegno con politiche attive e sensibili per sostenere la famiglia nella "crescita" del bambino. Dispiace, ancora una volta, verificare che quello che sta veramente a cuore ad alcune maggioranze di governo sia solo la nascita e non lo sviluppo armonioso e sereno di un cittadino che, in quanto nato, è portatore di diritti.

Le donne vogliono il progresso, non la restaurazione, vogliono vivere serene con i loro figli voluti e amati, vogliono strutture pubbliche in grado di garantire tutto questo. A proposito di amore e tutela per i "concepiti", gentile on.le Tarzia perché non si preoccupa di far restituire alla scuola pubblica dal Ministro Gelmini il "maltolto" per garantirle i fondi necessari per vivere?

I nostri bambini – nati e amati – hanno bisogno di questo per crescere bene e in armonia. Vogliono asili nido e scuole materne per tutti perché è un loro diritto e non un optional legato a dolorose graduatorie che ne escludono a migliaia e migliaia nella nostra regione; vogliono scuole accoglienti dove imparare e socializzare con gli altri; scuole dove il tempo pieno sia un diritto e come tale esigibile e il lavoro delle e dei docenti sia un bene prezioso da proteggere ed apprezzare ... Questi sono, a nostro parere, i diritti dei nostri figli.

Ed inoltre perché non ci si preoccupa affatto della salute delle donne? Perché per fare prevenzione o seguire cure perché malate si apre un calvario che vede le donne (specie quelle che sono in maggiori difficoltà economiche) aspettare mesi ed anni per fare una mammografia e poi, quasi per beffa, si vedono "costrette" ad un ricovero di ben tre giorni per l'assunzione della RU486?

Non vorranno mica farci credere, i fautori del ricovero coatto, di avere a cuore la salute della donna! Anche attraverso queste decisioni traspare la totale assenza di fiducia nella volontà delle donne, nella loro millenaria assunzione di responsabilità e nel loro buon senso, nel loro amore per la vita. Questo sembra non interessare, anzi fa paura: meglio una legge che si appropri del corpo delle donne e decida per loro.

Altra cosa sarebbe, e ci vedrebbe alleate, una grande campagna di educazione e sensibilizzazione delle giovani e dei giovani (cito ad esempio quanto fa da anni SOLIDEA, istituzione della Provincia di Roma), dove si trasmettano alle nostre ragazze e ai nostri ragazzi non solo tutti gli elementi per una maternità e una paternità consapevoli ma anche, e soprattutto, quelli che educano al rispetto di sé e dell'altro, in particolar modo dell'altra, perché assistiamo – e non avremmo mai pensato potesse ri-accadere – ad una nuova ondata di misoginia in cui del corpo di una donna "si fa lotteria".

Ci auguriamo che la proposta di legge sparisca nel nulla, che la Giunta e il Consiglio Regionale si assumano la responsabilità di far ben funzionare i Consultori pubblici con le leggi in vigore e con gli stanziamenti adeguati.

Le cittadine e i cittadini non hanno bisogno di riforme in questo caso. Vogliono Consultori pubblici aperti, in cui trovare risposte laiche rispettose di tutte le sensibilità ai loro bisogni e alle loro aspettative, vogliono una mano tesa e un aiuto vero e sensibile e non una commissione ideologica e giudicante.

Pubblichiamo il Comunicato Stampa di Rosella Giangrazi – Segretaria di UIL Roma e Lazio - sulla proposta di Legge presentata in Consiglio Regionale Lazio dall’Onorevole Olimpia Tarzia

Comunicato Stampa

"CONSULTORI: CHIUSI PER RESTAUZIONE"

"Le donne respingeranno la proposta di legge presentata in Consiglio Regionale dall’On.le Olimpia Tarzia che, a distanza di anni, persevera diabolicamente a voler “riformare” i Consultori" "è quanto dichiara Rosella Giangrazi, segretaria regionale della Uil di Roma e del Lazio e responsabile del Coordinamento Pari Opportunità – "che ritiene la proposta ideologica, oscurantista e contro le donne perché le vorrebbe riportare al Medioevo dei diritti, annullando, in un sol colpo, i risultati di grande civiltà giuridica e sociale conseguiti dalle donne in decenni di lotte".

"L’articolato della proposta" -prosegue Giangrazi - "pone seri dubbi sulla sensibilità della proponente che, in quanto donna, dovrebbe avere una maggiore attenzione verso i bisogni delle donne, protagoniste di una maternità responsabile e consapevole, ed inoltre allarma per il previsto stanziamento di fondi a favore di strutture private in danno di quelle pubbliche.

Il cuore della proposta di legge è la famiglia fondata sul matrimonio e l’embrione: ci dobbiamo aspettare come prossima proposta la costituzione di una Commissione di inchiesta per verificare se le donne hanno l’anima?

Siamo nel 2010 – ricordiamo all’On.le Tarzia e agli altri firmatari – e siamo certi che ogni donna, portatrice di saggezza e senso di responsabilità, saprà opporsi ad una proposta di legge cinica e retriva che fa retrocedere le donne in ambito sociale e privato e sottrae loro diritti faticosamente conquistati.

Così come assistiamo ai viaggi della speranza in altri Paesi per i limiti della legge 40 non vorremmo mai tornare agli anni bui in cui chi aveva le possibilità provvedeva all’estero con tutte le garanzie del caso e le altre, tutte le altre, ricorrere alle pratiche di “mammana”, atroce, memoria.

Le donne vogliono la legge che c’è. Si facciano funzionare appieno i Consultori pubblici, si stanziino le somme necessarie affinché queste strutture funzionino bene e ci si preoccupi, invece, della salute delle donne, garantendo loro prevenzione e cure".

Roma, 24 giugno 2010

Approvate dall'Assessorato alla Sanità della Regione Sicilia le "Linee di indirizzo sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle Aziende del Servizio sanitario regionale".

Si deve alla UIL – e in particolare alla Responsabile del Coordinamento Pari Opportunità, Maria Pia Mannino - se l'Assessorato alla Sanità della Regione Sicilia ha adottato specifiche linee guida in tema di Pari Opportunità. L'Assessorato alla Sanità con la predisposizione di linee di indirizzo finalizzate a sollecitare l'adozione di azioni, interventi ed iniziative che rimuovano gli ostacoli all'effettiva parità di opportunità tra le persone che operano nelle Aziende sanitarie, offre un primo importante contributo al cambiamento delle politiche di gestione delle risorse umane che, con questo atto, saranno sempre più coerenti con gli obiettivi di miglioramento dei servizi, di valorizzazione professionale e di pari opportunità di lavoro e di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, in un'ottica di miglioramento della qualità della vita dei dipendenti e dell'utenza.

REPUBBLICA ITALIANA 06.2010

Regione Siciliana



L'ASSESSORE REGIONALE PER LA SALUTE

Visto lo Statuto della Regione siciliana;

Visti gli articoli 2, 3, 4, 35, 36, 37, 51, 97 e 117 della Costituzione della Repubblica Italiana;

Vista la legge 20 maggio 1970 n. 300, recante " Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.";

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";

Visto il Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, recante "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421." e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

Visto il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

Visto il Decreto legislativo 30 marzo, 2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni ;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, recante "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia " e, in particolare, l'art. 82 disciplinante l' "Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico";

Visto il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”, ed in particolare l’art. 3, comma 1;

Visto il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;

Vista la legge 1 marzo 2006, n. 67, recante “Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni”, ed in particolare l’art. 1;

Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”;

Vista la direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

Vista la legge regionale 14 aprile 2009, n. 5, recante “Norme per il riordino del Servizio sanitario regionale.” e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”, ed in particolare l’articolo 8, “Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”, l’articolo 9 “Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale”, l’articolo 11 “Trasparenza”, l’articolo 13 “Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche”, l’articolo 14 “Organismo indipendente di valutazione della performance” e l’articolo 16 “Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale”;

Visto il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

Ritenuto indispensabile promuovere la diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità all’interno del Servizio sanitario regionale, predisponendo linee di indirizzo finalizzate a sollecitare l’adozione di azioni, interventi ed iniziative che rimuovano gli ostacoli all’effettiva parità di opportunità tra le persone che operano nelle Aziende sanitarie, tramite politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento dei servizi, di valorizzazione professionale e di pari opportunità di lavoro e di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, eliminando gli effetti di discriminazione e di disuguaglianza ancora esistenti;

DECRETA

Sono approvate le “Linee di indirizzo sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle Aziende del Servizio sanitario regionale” di cui all’allegato “A”, che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il presente decreto, con l’allegato “A”, sarà trasmesso alla *Gazzetta Ufficiale della Regione siciliana* per la pubblicazione.

Palermo, 30.06.2010

L’ASSESSORE PER LA SALUTE

(Dott. Massimo Russo)

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana



Assessorato Regionale della Salute
Dipartimento Regionale per la Pianificazione strategica
Servizio I "Personale dipendente S.S.R."

LINEE DI INDIRIZZO SULLE MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NELLE AZIENDE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

Le Aziende del Servizio sanitario regionale, nella prospettiva di migliorare la qualità del lavoro e nell'ottica dell'adeguamento ai principi contenuti nella normativa richiamata nel presente decreto, sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza delle medesime norme che, in attuazione dei principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo nella promozione ed attuazione concreta del principio della pari opportunità nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, la valorizzazione professionale e lo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale dovranno, in particolare, rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità attraverso l'adozione di azioni finalizzate a:

- Attuare il principio di parità di trattamento e di pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità, in relazione all'accesso al lavoro e allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Attuare il principio della parità di trattamento tra i lavoratori indipendentemente dalla razza, dalla religione e dall'origine etnica, in relazione all'accesso al lavoro allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Rispettare le previsioni normative sulla composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne;
- Organizzare il lavoro secondo modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione e la qualità dei tempi di lavoro e dei tempi di vita;
- Predisporre criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali che tengano conto del principio di pari opportunità;
- Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- Individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione, privilegiando la capacità dei dipendenti di ogni genere di conseguire i risultati, rispetto alla mera presenza. Nelle more dell'adeguamento ai principi del decreto legislativo n. 150/09, le intese vigenti e le attività di verifica degli obiettivi raggiunti da parte del Nucleo Aziendale di Valutazione, devono svolgersi nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 9 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale", comma 3, del medesimo decreto legislativo, ai sensi del quale nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;
- Adottare, nel rispetto delle relazioni sindacali, un codice di condotta aziendale per la prevenzione delle

molestie nel luogo di lavoro e per la dignità dei lavoratori, uomini e donne;

- Adottare, per quanto di competenza, iniziative per la costituzione dei Comitati per le pari opportunità, ove ancora non esistenti, favorendone l'operatività secondo le previsioni dei vigenti contratti collettivi di lavoro, rafforzandone il ruolo all'interno dell'amministrazione aziendale attraverso la nomina, come componenti in rappresentanza dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale, tenendo in adeguata considerazione, nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, le proposte dagli stessi formulate;
- Promuovere la partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale dei lavoratori, favorendo anche la valorizzazione delle competenze trasversali e curando che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere" inserendo nei programmi formativi moduli strumentali alla diffusione della conoscenza sulla normativa a tutela della parità e delle pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici;
- Riclassificare, ove possibile, le voci di bilancio per aree direttamente o indirettamente sensibili al concetto di genere, al fine di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, democrazia e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse.

In applicazione delle azioni e degli interventi indicati nelle presenti linee di indirizzo, le Aziende del Servizio sanitario regionale predispongono, nel rispetto delle relazioni sindacali, Piani triennali di attuazione delle azioni tendenti ad assicurare il rispetto delle medesime linee di indirizzo e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, con monitoraggio annuale dei risultati delle attività poste in essere.

I piani triennali e le relazioni di monitoraggio annuale vengono trasmessi all'Assessorato regionale della salute.

L'ASSESSORE PER LA SALUTE
(Dott. Massimo Russo)



D **UIL COORDINAMENTO** **PARI OPPORTUNITA'** **News**

**Il numero 7 di
DNews
è stato curato e
redatto da**

***M. Grazia Brinchi
Stefania Galimberti
Gisella Mei***

Comitato di Redazione

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