



n. 10 ottobre 2011

## L'INFORMAZIONE – I DIRITTI – LE OPPORTUNITÀ

Lettera mensile di informazione a cura dell'Osservatorio Pari Opportunità della UIL

I

**Il 9 novembre, presso la sala Bruno Buozzi della UIL Nazionale,  
Convegno  
“Un patto di genere per la salute e sicurezza sul lavoro”**

### SOMMARIO

**Il 28 ottobre – Sciopero Nazionale dei lavoratori del Pubblico Impiego.** [Vai a](#)

**I Costi della Politica: quanto incidono sul sistema Paese - Sonia Ostrica - UIL RUA.** [Vai a](#)

#### OCCUPAZIONE

**Pay Gap: sale al 18% in Italia il gap salariale tra uomini e donne.** [Vai a](#)

**IL Pay Gap in Europa: cause e proposte**  
Cinzia Sechi, Consigliere CES. [Vai a](#)

**welfare aziendale punta sul work life balance.** [Vai a](#)

**Welfare aziendale, cosa cercano i lavoratori**  
[Vai a](#)  
**Part-time oggi secondo Work Monitor Randstad.** [Vai a](#)

**OCCUPAZIONE: “Fare” armonia sociale**  
Teresa Cianciotta – Segretaria Regionale UIL Piemonte. [Vai a](#)

**Rapporto Caritas/Zancan 2011. Chi sono i nuovi .** [Vai a](#)

#### SALUTE E SICUREZZA

**Salute e sicurezza: una questione che riguarda tutti.** [Vai a](#)

**7 ottobre giornata mondiale del lavoro dignitoso.** [Vai a](#)

**Tragedia di Barletta - A pagare ancora le donne.** [Vai a](#)

**Fisco equo per tutti. Nota del Servizio Politiche fiscali e Previdenziali UIL.** [Vai a](#)

#### SPECIALE SCUOLA

**I nativi digitali e gli immigrati.** [Vai a](#)

**Il 28 ottobre 2011  
Sciopero Nazionale dei lavoratori e delle lavoratrici  
del Pubblico Impiego.**



## **I Costi della Politica: quanto incidono sul sistema Paese - Sonia Ostrica, UIL RUA**

La UIL si è impegnata in una campagna contro i costi della politica, coerente e conseguente alle tante iniziative prese nel tempo a partire da “Io pago le tasse, e tu?” sull’evasione fiscale.

Molto si dirà sul tema, qui intendo offrire uno spaccato, piccolo ma significativo, dei costi che la politica ha indotto nei settori degli enti di ricerca ed Università pubbliche italiane.

I costi sono solo apparentemente indiretti.



### **Università:**

è del novembre 2010 l’ultima cosiddetta “riforma”, proposta dal ministro Gelmini. Interviene in un sistema già messo in ginocchio da leggi precedenti che hanno pesantemente influito sulle tasche dei cittadini.

Il passaggio dal vecchio ordinamento (4 anni di corso per la maggior parte delle facoltà) al nuovo ordinamento (3 anni per la laurea di primo livello più altri due per il conseguimento della laurea specialistica) ha di fatto prolungato di un anno il conseguimento del titolo di studio “finale”. Un anno in più voluto NON per gli studenti (che continuano a non trovare lavoro neanche con la specialistica figuriamoci con la triennale), bensì per creare nuove cattedre ai docenti. Gravissimo il fatto che

l’incremento dei costi abbia nuovamente allontanato la possibilità per il figlio dell’operaio di migliorare la propria posizione sociale.

In previsione di leggi – anche Regionali come avviene a Roma – le Università possono trasformarsi in Fondazioni.

L’università Tor Vergata ha creato la Fondazione Policlinico Tor Vergata: con un Presidente, un manager, un Cda, aggiuntivi. L’aggravante è che il personale dell’Università trasformata in fondazione mantiene per tre anni (in scadenza) di sperimentazione lo “status” di dipendente pubblico, poi.... si troverà privatizzato! Quindi sarà più esposto a licenziamenti in caso di problemi economici!

### **Enti pubblici di Ricerca:**

Presidenti e Direttori Generali sono di nomina politica; membri dei CdA o dei revisori pure. Sono scelti con logiche spesso totalmente indipendenti dalle capacità e dalle funzioni che saranno chiamati a svolgere. Settori delicatissimi e cruciali per lo sviluppo del Paese sono affidati ad “amici” di vecchia data magari “trombati” alle elezioni, e garantiscono opportunità per altri amici, e/o mogli figli parenti propri o degli amici di cui sopra.

Assistiamo da tempo a direttori generali, magari amici di vecchia data del sindaco o del ministro di turno, che nell’arco del mandato triplicano il personale precario senza consistenti aumenti dell’attività – a “partita di giro”: ti finanzia un progetto ma tu devi assumerci Tizio, che una volta finito il progetto rimane a carico dell’ente che dovrà provvedere a infilarlo in altro progetto ecc.

C’è in corso una messa all’asta di cessione di un credito vantato per lo più nei confronti di enti pagatori “certi” in quanto pubblici: il credito è offerto sul sito con uno “sconto” che potrebbe arrivare in alcuni casi al 30%. Come a dire, ho problemi di cassa, vendo i crediti e ci rimetto un po’. Per chiarezza, il 30% farebbe 7 milioni di euro, su un credito di 21 milioni!

**Pubblico impiego**: per rispondere alla richiesta dell'Europa, l'Italia ha cercato di "ridurre" il debito pubblico. O meglio, ha fatto finta: ha infatti scelto una scorciatoia, non riuscendo a fare nessuna seria programmazione degli investimenti. Ha bloccato PER LEGGE le assunzioni nel P.I., con la conseguenza che le attività, necessarie e non comprimibili, sono state affidate ad un esercito di precari – nei quali è stato più semplice infilare, come dicevamo, gli "affini" degli amici. Ora che il trucco sta emergendo, anche in conseguenza delle sentenze della Corte, Europea chiamata in causa dai precari spesso davvero eccellenti, Tremonti sta giocando il jolly: il Paese è indebitato, ma le famiglie no: quindi l'Italia è un Paese che sta meglio di tanti altri! Si innalza l'età pensionabile per le donne a 65 anni obbligatori: nessun risparmio, ma i maggiori contributi non sono destinati a politiche sociali e familiari.

Ed eccoci alla nuova stretta: la riduzione indiscriminata dei trasferimenti delle risorse dallo Stato agli enti locali (comuni province regioni) sta inducendo questi ultimi ad aumentare il prelievo fiscale sui cittadini. Aumenta l'Irpef, l'addizionale comunale e regionale. Ma questa vessazione va bene perché a Bruxelles non viene rilevata!!!

Trucchi, magheggi, finanza creativa. Obblighi e vessazioni. Nessun intervento strutturale, nessun progetto serio di rilancio industriale o economico, nessuna riflessione sulla razionalizzazione degli sprechi che come un acquedotto pieno di buchi perde fino all'80% della propria acqua. Nessun intervento sulla corruzione che assieme all'evasione uccide il paese.

Dice Angeletti al comitato centrale della UIL di Roma e Lazio che negli ultimi 10 anni i costi del funzionamento degli apparati locali sono aumentati del 40%. Nessun beneficio è stato avvertito neanche proporzionalmente, però, dai cittadini - fatto salvo quelli "direttamente coinvolti" in quanto eletti! La sinistra ha mangiato e sperperato, ma ha anche fatto.

La destra (eletta con l'11 % dei voti grazie a leggi da loro stessi esponenti definite "porcellum"), lasciata a secco per troppo tempo, ha occupato voracemente e senza indugi le posizioni di potere che ha appositamente creato o integrato non appena è riuscita a mettersi seduta nelle sale dei bottoni.

Comportamenti, scelte, uomini, che dimostrano l'interesse esclusivo a beneficio delle nuova casta. Nessun senso di rispetto per lo Stato, figuriamoci delle parti sociali!

Protervia nel negare atti e documenti dovuti e a parole perfino promessi (la Polverini, presidente della regione Lazio (ed ex Segretaria Generale di UGL, aggiungiamo) , per la prima volta in 20 anni non ha fornito il bilancio a CGIL CISL e UIL).

Nessun limite: un assalto alla diligenza portato ininterrottamente e a tutti i livelli, dal Parlamento, alle regioni, perfino ai comuni.

Angeletti parla di un "sistema criminogeno" che porta alla corruzione e "brucia milioni di posti di lavoro": come non essere d'accordo? E chi, se non la UIL, può avere la capacità, la forza, il coraggio, di proporre una campagna contro i costi della politica? I quadri e delegati della UIL sono ovunque riconosciuti per la loro generosità, la dedizione, le capacità.

Guardano alla UIL come un esempio ed una speranza: non vanno delusi o illusi. Vanno coinvolti correttamente, e adeguatamente attrezzati alla battaglia. Abbiamo dignità da vendere: a differenza di quanti, a volte compagni di viaggio faticosi quando non pericolosi, si pongono esclusivamente come cinghia di trasmissione del governo di turno.

Il 28 ottobre la UIL sciopera con le categorie del Pubblico Impiego. Nello stesso giorno la CGIL decide di fare una manifestazione nazionale dei pensionati: come leggere questa scelta? La CGIL non vuole la UIL accanto (decide sempre cosa fare senza mai confrontarsi), ma non vuole

lasciare la piazza.... Quasi un voler  
oscurare tutto il pubblico impiego. La CISL  
si nega anch'essa allo sciopero ma  
convoca gli stati generali in un cinema:  
scelte tutte rispettabili, ma, concedetemi,  
tutte opinabili in un momento come questo  
in cui bisognerebbe far fronte comune!



## Salute e sicurezza: una questione che riguarda tutti

La salute e la sicurezza non sono temi neutri e pertanto le politiche ad essi sottese vanno declinate tenendo ben presente la diversità dei generi cui sono destinate programmando una prevenzione dei rischi che tenga conto che i lavoratori sono uomini e donne e sulla loro diversità di genere debbono essere costruite e calibrate.

Con il Convegno “Un patto di genere per la salute e sicurezza nel lavoro”, la UIL intende dare a tutto ciò che in una azienda, pubblica o privata, costituisce il fondamento del benessere un’ottica diversa da quella con la quale i problemi del rischio lavorativo e della prevenzione della salute, sono stati finora declinati dando al genere, finalmente, quella valenza che costituisce la vera qualità del lavoro in quanto qualità della vita.

I fatti di Barletta nella loro gravità sembrano additare al sindacato la particolare attenzione che come tutori di interessi collettivi, ma anche come cittadini di una nazione che si proclama “industrializzata”, dobbiamo porre alla costruzione di una società di persone sempre più uguali nei diritti fondamentali. Tra questi, il diritto ad un lavoro dignitoso, sostenuto da una retribuzione adeguata, da condizioni di sicurezza personale e collettiva garantite, da una protezione sociale certa e indubitabile, ci sembra prioritario. Se tale priorità venisse osservata in tutti i posti di lavoro, non avremmo un’altra Barletta né il perpetuarsi di lutti e dolori quotidiani causati da incidenti sul lavoro.

Ed è per questo noi donne della UIL dedichiamo simbolicamente il ricordo di questa giornata alle donne vittime del lavoro non dignitoso di Barletta.



## 7 ottobre giornata mondiale del lavoro dignitoso

In occasione della Giornata Mondiale per il lavoro dignitoso che si celebra ogni 7 ottobre volevamo ricordare a modo nostro le donne vittime del crollo di Barletta con un pezzo a loro dedicato.

Dal 2008 la Confederazione Internazionale dei Sindacati (ITUC-CIS) organizza il 7 ottobre la Giornata Mondiale per il Lavoro Dignitoso, una giornata di mobilitazione e sensibilizzazione dei sindacati in ogni parte del mondo per promuovere il “lavoro produttivo liberamente scelto da donne e uomini, in condizioni di libertà, eguaglianza, sicurezza e dignità”, come lo ha definito l’OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il salario dignitoso è la prima risposta inclusiva per il riequilibrio della domanda globale che può sollevare milioni di lavoratori dalla povertà endemica in cui si trovano. Il salario dignitoso è riconosciuto a livello internazionale eppure esso è regolarmente negato in modo particolare alle lavoratrici/lavoratori tessili dell’industria globale.

Quattro sono le “assi” del lavoro dignitoso:

- applicazione dei principi e diritti fondamentali del lavoro e delle convenzioni internazionali sul lavoro;
- il lavoro produttivo liberamente scelto, con uguali opportunità e uguali diritti e una retribuzione adeguata alla dignità delle lavoratrici/tori e delle loro famiglie;
- la salute e la sicurezza nel lavoro e la protezione sociale per le lavoratrici/tori e le loro famiglie;
- la libertà di organizzazione e di contrattazione collettiva per tutte le lavoratrici/tori e il dialogo sociale.

La creazione di posti di lavoro dignitosi deve essere al centro delle azioni dei governi per uscire dalla crisi economica globale e costruire una nuova economia, socialmente sostenibile, che metta al centro la persona. A livello internazionale

la giornata quest’anno è dedicata al superamento del lavoro precario. Dal punto di vista dei lavoratori, la precarietà significa incertezza, imprevedibilità e insicurezza del lavoro e del futuro. Molto spesso questi lavoratori non sono per nulla coperti dalle misure di protezione sociale e riscontrano molti ostacoli, normativi o pratici, per potersi organizzare sindacalmente, proprio come è successo nel caso delle vittime del crollo di Barletta.

Secondo i dati dell’Organizzazione Internazionale del lavoro circa 2 miliardi e 800 mila lavoratori, nel mondo, guadagnano meno di due dollari al giorno, sotto la linea di povertà e comunque insufficienti per garantire una vita dignitosa per loro e le loro famiglie. Sono persone, per la maggior parte, private di qualsiasi protezione sociale. In particolare si tratta di donne, spesso occupate in zone speciali per la produzione e l’esportazione, dove sono preclusi i minimi diritti del lavoro ed è generalmente vietata la libera organizzazione sindacale. A tutt’oggi, per la verità, la maggior parte dei lavoratori del mondo non ha la piena libertà di organizzazione, di contrattazione collettiva, di mobilitazione e sciopero.

Anche nei paesi più sviluppati, e nel nostro paese, non possiamo considerare dignitoso un lavoro in cui muoiono non meno di tre persone ogni giorno, in cui cresce la precarietà e l’insicurezza, in cui non si costruiscono condizioni di uguaglianza e parità di diritti per i lavoratori migranti e le persone in svantaggio sociale, che diventano, anzi, le prime vittime della crisi.

Sarebbero oltre 2,5 milioni i lavoratori irregolari nel 2010. L’Istat ha calcolato proprio nei giorni scorsi i dati sul lavoro irregolare. che calcola in uno su dieci (il 10,3%) i lavoratori in nero nel nostro Paese.

Il sommerso si concentra in agricoltura, edilizia e nei lavoratori domestici mentre nell’industria si limita al 4,3%, una percentuale inferiore alla metà di quella media complessiva. Nell’industria fa

eccezione solo il settore tessile, quello in cui lavoravano le quattro donne morte nel crollo della palazzina di Barletta. Secondo i dati del 2009 a fronte di un 4,1% medio di lavoro irregolare nel complesso dell'industria in senso stretto il tessile registra un tasso di sommerso del 10,6%. In pratica nell'anno risultavano irregolari nel settore tessile quasi 49.000 lavoratori, un quarto dell'intero sommerso dell'industria (206.000 lavoratori nel 2009).



## **Tragedia di Barletta - A pagare ancora le donne**

Lavoravano in nero, senza contratto, senza standard di sicurezza e di legalità e sottopagate. Tutto per 4 euro l'ora le operaie del laboratorio tessile morte nel crollo della palazzina di via Roma, a Barletta. Lo raccontano i parenti delle vittime. 4 euro all'ora per 12 ore al giorno nel seminterrato prive delle più elementari norme igieniche e di sicurezza e tutto questo per arrivare a fine mese e arrotondare per pagare il mutuo di casa. Non ci si abitua mai alle morti bianche. Erano delle operaie tessili quelle da cui è partita la lotta del movimento sindacale femminile. Sono passati più di cento anni dal famoso incendio che a Chicago uccise lavoratrici, in sciopero, bloccate nella fabbrica chiusa dal padrone. Dopo cento anni, qui in Italia, ancora le condizioni di vita e di lavoro delle donne – in alcuni casi anche degli uomini - sono precarie, a rischio, spesso sotto ogni livello minimo di decenza e di legalità.

**La palazzina di Barletta**



Foto "la Repubblica"

Noi che scriviamo su questa rivista siamo profondamente vicine alle famiglie e addolorate dal pensare che, da oggi, il nostro futuro dovrà fare a meno di queste cinque giovani vite. Ma il loro ricordo deve ammonirci e accompagnarci e darci forza

per lottare per non fare accadere di nuovo quello che è successo a loro.

Disastro colposo e omicidio colposo plurimo. Sono le ipotesi di reato, per ora a carico di ignoti, del fascicolo aperto dal procuratore di Trani, Un altro punto che gli investigatori sono chiamati a chiarire è la denuncia arrivata dai familiari delle operaie morte, secondo cui le quattro donne lavoravano nell'opificio in nero. L'azienda era ignorata le quattro giovani donne non risultavano iscritte all'Inps.

**LE PAROLE SONO SCRITTE .....**  
**ALTRE NON CE NE SONO**

(SG)

## OCCUPAZIONE

### **Pari opportunità e differenze retributive: sale al 18% in Italia il gap salariale tra uomini e donne**

A parità di qualifica e impiego, la differenza di retribuzione tra uomini e donne in Italia si attesta tra il 10 e il 18% ed è dovuta interamente a fenomeni di discriminazione.

Il dato è contenuto in una ricerca curata da Emiliano Rustichelli (Isfol) e presentata il 4 ottobre, al CNEL, che esamina il caso italiano e propone policy per una effettiva parità di opportunità nel mercato del lavoro.

Dalla ricerca, condotta su 10mila lavoratori e lavoratrici italiane, emerge che il differenziale retributivo di genere misurato sul salario orario dei soli lavoratori dipendenti è pari in media a 7,2 punti percentuali.

Il gap retributivo per le lavoratrici dipendenti risulta particolarmente elevato soprattutto in riferimento alle donne meno scolarizzate dove raggiunge quasi il 20% e si mantiene oltre il 15% per chi possiede la licenza media.

Colpite sia le giovanissime (8,3% di penalizzazione rispetto ai coetanei) che le lavoratrici adulte (12,1%), mentre risulta più contenuto nella fascia di età compresa tra 30 e 39 anni (3,2%).

La forbice retributiva di genere appare meno pronunciata nel Sud mentre, in termini di caratteristiche dell'occupazione, si rileva una marcata differenza di genere nelle retribuzioni medie orarie degli operai specializzati (20,6%), degli impiegati (15,6%), dei legislatori, dirigenti ed imprenditori (13,4%).

Particolarmente elevata è anche la penalizzazione delle donne impiegate in professioni non qualificate rispetto ai loro omologhi di sesso maschile (17,5%). In termini settoriali, si registra una forte differenza nelle retribuzioni medie orarie di uomini e donne impiegati nei servizi

finanziari e quelli alle imprese (rispettivamente 22,4% e 26,1%), nell'Istruzione e nella Sanità' (21,6%), nella manifattura (18,4%).

Dalla ricerca ISFOL è evidente lo "speco" che viene fatto nel Paese di una forza lavoro qualificata e potenzialmente molto produttiva come quella femminile. Soprattutto perché i fattori che generano il "gender pay gap", pur diversi ma correlati, sono da anni conosciuti e denunciati sia dal sindacato europeo che da quello italiano come elementi di discriminazione forte che con politiche adeguate possono essere coretti se non completamente abbattuti.



Il permanere di fattori culturali e stereotipi di genere favorisce la segregazione orizzontale e verticale delle donne divaricando, contemporaneamente, il gap di partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne; ed è sempre la mancanza di politiche di conciliazione a costringere le donne a uscire dal mercato del lavoro, impedendone la continuità lavorativa e limitandone le loro opportunità di carriera.

Discriminazioni inaccettabili alla luce del fatto che le donne possiedono requisiti di formazione e di esperienza analoghi se non superiori a quelli degli uomini".

## IL Pay Gap in Europa: cause e proposte - Cinzia Sechi, Consigliere CES

Affrontare la questione del divario salariale tra uomini e donne nell'attuale contesto economico e sociale, è molto coraggioso, soprattutto se messa con gli effetti della crisi economica. Per questo, il divario retributivo di genere va analizzato tenendo ben presenti i tre elementi che stanno alla base di quella che continua ad essere una discriminazione tra uomini e donne nel lavoro

Il pay gap non è un fenomeno avulso dalla crisi economica che ha colpito in modo globale i mercati. Occorre dunque approfondire i fattori che concorrono a determinare il divario salariale anche alla luce delle richieste che la CES, coinvolgendo istituzioni e parti datoriali, ha espresso alla Commissione europea per combattere insieme questa annosa discriminazione.

**In merito alla crisi**, è opportuno sottolineare che il contesto nel quale ci ritroviamo oggi ad affrontare il divario salariale tra uomini e donne che svolgono uno stesso lavoro od un lavoro di pari valore è quello generato dalla crisi, prima finanziaria ed oggi dell'economia reale che pone all'Europa ed al mondo del lavoro una serie di sfide impegnative e dure.

Sappiamo che la crisi sta colpendo duramente le condizioni di vita e di lavoro di uomini e donne in molti Stati dell'Unione.

E non solo: la CES ritiene che se la crisi non verrà affrontata adeguatamente, essa condizionerà negativamente anche la questione della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne, dell'uguaglianza, della solidarietà tra generazioni, dei livelli di povertà, e più in generale della sopravvivenza stessa del modello sociale Europeo.

Le risorse esistenti (ma non ovunque in Europa) destinate alla promozione delle

pari opportunità uomo-donna sono state drasticamente ridotte o addirittura cancellate in molti Stati colpiti dalla crisi.

Alcuni si azzardano ad affermare che le pari opportunità sono un lusso su cui non ci si può permettere di investire in tempi di recessione economica.

Per la CES simili affermazioni sono inaccettabili.

Tali sviluppi dimostrano quanto possa essere rischioso non collegare la questione della crisi economica a quella del divario salariale di genere.

La CES da diverso tempo oramai denuncia gli effetti pervasivi sull'economia reale e sul processo di integrazione europea generati dalla crisi finanziaria e dall'atteggiamento di alcuni stati nella definizione delle misure da attuarsi per ristabilire la crescita. Stiamo contrastando fermamente le politiche di austerità e le ingerenze di organismi tecnici che in molti casi tendono ad indebolire il potere contrattuale delle parti sociali.

I dati sulla **disoccupazione** in Europa sono allarmanti. Il tasso di disoccupazione è in crescita in questi tutti gli stati dell'UE. Anche **l'occupazione femminile**, inizialmente più protetta dalle conseguenze della crisi (che ha prevalentemente colpito settori ad alta concentrazione di manodopera maschile, quali l'edilizia, il manifatturiero, etc.), inizia a dare i primi segni di cedimento. Si pensi ad esempio ai tagli di personale e salariale nel settore pubblico, perpetrati in diversi paesi (Regno Unito, Grecia, Ungheria ed altri) che hanno un impatto diretto quantitativo e qualitativo sull'occupazione femminile.

La situazione è grave in particolare nell'ambito dell'offerta dei servizi alla persona, della sanità e dell'istruzione.

Un altro dato che preoccupa fortemente il sindacato europeo è quello relativo alla **disoccupazione giovanile**. Dato che deve essere valutato e affrontato con attenzione dall'Europa e dai governi, anche e soprattutto attraverso una prospettiva di genere. Il rischio è infatti che migliaia di giovani finiscano per svolgere lavori precari per gran parte della loro vita, lavori mal retribuiti e ben al di sotto dei loro

risultati scolastici. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante per le giovani donne che, se è vero che conseguono titoli di studio di livello più elevato, incontrano maggiore difficoltà dei loro colleghi maschi ad inserirsi nel mercato del lavoro, a rimanerci (si pensi al tasso di inattività in crescita al momento di rientrare al lavoro a scadenza del congedo di maternità) e infine ad ottenere contratti d'impiego stabili.

Quello attuale è dunque un periodo particolarmente difficile per la contrattazione e per il ruolo del sindacato in molti paesi dell'UE. Un periodo in cui è sicuramente più arduo ottenere **scatti salariali** adeguati attraverso la **negoziante** anche e soprattutto nei settori a maggiore prevalenza femminile.

Secondo un'inchiesta condotta dalla CES nello scorso marzo, i sindacati hanno infatti molte difficoltà ad ottenere aumenti retributivi, a porre la questione del divario salariale di genere nell'agenda negoziale ed infine a conseguire risultati congrui e soddisfacenti.

In occasione dell'ultima celebrazione della giornata internazionale delle donne, la Commissaria per la Giustizia e le pari opportunità **Viviane Reding** ha ammesso *“di essere profondamente preoccupata per il permanere del divario salariale di genere che oltre a non diminuire negli ultimi 15 anni sta addirittura aumentando”*. A tal proposito vorrei ricordare che la media del divario salariale tra uomini e donne in Europa è di oltre il 17%, con differenze sostanziali tra i vari stati membri (con le punte più alte che si registrano nei paesi ad alto tasso di occupazione femminile come Germania e Regno Unito, e inversamente con un - 10% in paesi con bassi tassi di occupazione delle donne come Malta, Grecia e anche Italia).

L'appello della Commissaria evidenzia come la lotta al differenziale retributivo di genere possa essere inficiata dalla crisi. Ed è anche per il carattere di invisibilità di tali sviluppi che come CES da tempo chiediamo alle Istituzioni di predisporre un'analisi di genere delle misure di austerità e del loro impatto sull'occupazione maschile e femminile nel

breve termine e soprattutto di tenerne conto al fine del conseguimento degli obiettivi che ci siamo prefissati con l'agenda europea 2020.



### **Il divario salariale**

Veniamo adesso più nello specifico alla questione del divario salariale tra uomini e donne.

Ho come l'impressione che stiamo discutendo questo tema da sempre. Si tratta di un principio sancito dall'OIL, dal Consiglio d'Europa, dal Trattato di Roma, da una specifica Direttiva in materia, da varie comunicazioni, raccomandazioni, discorsi.

E' contenuto in varie Costituzioni degli stati membri o almeno in una legge nazionale.

La parità salariale tra uomini e donne è da sempre una delle rivendicazioni dell'azione sindacale (seppure bisogna riconoscerlo a volte non in modo costante) delle organizzazioni confederali, di categoria e di impresa.

È chiaro che i **sindacati** hanno un ruolo chiave da svolgere nella lotta all'eliminazione del divario retributivo tra uomini e donne. È nostra precisa responsabilità far sì che il tema venga incluso nelle piattaforme negoziali, è nostro dovere dedicare opportune risorse alla formazione dei negozianti su questi temi affinché non vengano inserite nei contratti clausole che possano indirettamente colpire il salario delle lavoratrici. È infine fondamentale prevedere piattaforme che siano quanto



più equilibrate nella composizione di genere, prevedendo un'adeguata presenza delle donne in tutti i tavoli.

Diversi **lavori** della Commissione europea mostrano quali sono i fattori legati al divario salariale di genere mettendo in risalto le diverse sfaccettature del problema.

Oggi, nel 2011, sappiamo che il divario salariale di genere è dovuto:

1. alla segregazione sia verticale che orizzontale delle donne nel mercato del lavoro;
  - per quanto riguarda la cosiddetta **segregazione orizzontale** persiste una sovra-rappresentazione delle donne in lavori precari e in determinati settori professionali che sono spesso scarsamente retribuiti o il cui apporto non è adeguatamente valorizzato;
  - per quanto riguarda la **segregazione cosiddetta verticale** esiste un deficit cronico di donne nei posti di responsabilità e di potere, sia nelle imprese così come nel mondo politico;
2. le professioni femminili sono meno valorizzate dal punto di vista sia economico che sociale. Spesso quando una professione diventa "femminile" si assiste ad un abbassamento della sua percezione qualitativa nella collettività ed ad un corrispondente livello retribuzione inferiore rispetto a professioni simili (o di pari valore), ma esercitate prevalentemente da uomini;
3. i **congedi** familiari sono spesso strutturati in maniera tale da non incentivare il loro utilizzo da parte degli uomini ma solo delle donne.
  - I **congedi parentali** dovrebbero essere pienamente retribuiti per far sì che diventino una prospettiva più allettante anche per gli uomini.
  - Il **congedo di paternità** dovrebbe essere disciplinato in tutti i settori, pubblico e privato, essere reso obbligatorio e venire adeguatamente retribuito.
  - L'utilizzo equilibrato nella copia dei congedi infatti permette in parte di diminuire il profondo squilibrio nella

ripartizione del lavoro domestico e di cura di cui le donne si fanno maggiormente carico;

4. la disponibilità, qualità e accessibilità delle strutture di accoglienza all'infanzia e alle persone anziane.
5. Da ultimo, ma non in ordine di importanza, i **tempi di lavoro** influenzano il divario salariale: è necessario garantire orari che agevolino i tempi della conciliazione, e quindi la limitazione di orari lunghi, o intermittenti che nuocciono anche alle condizioni psico-fisiche

Questi elementi sono stati evidenziati in numerosi studi e ci permettono di affermare che in Europa non manca la conoscenza delle cause sul divario di genere quanto probabilmente una maggiore volontà ad adottare misure concrete.



Manifestazione contro il gender pay gap

## Le richieste avanzate dalla CES all'Europa

La CES ritiene che un'azione coordinata su più livelli in Europa possa produrre dei risultati concreti al fine di abbassare ed eliminare i differenziali retributivi di genere. Un primo livello è l'**intervento legislativo** il secondo è il rilancio della questione della parità retributiva tra i sessi nell'ambito del dialogo sociale europeo.

Chiediamo da tempo la revisione della Direttiva nr. 117 del 1975 che disciplina il diritto per le lavoratrici e lavoratori che svolgono uno stesso lavoro od un lavoro di

pari valore ad essere pagati in egual misura.

Chiediamo di inserire l'obbligo per le imprese di adottare sistemi che garantiscano una maggiore trasparenza nella definizione dei salari, che le aziende definiscano una classificazione professionale neutra, che non risulti a svantaggio di mansioni o professioni tradizionalmente femminili.

Abbiamo anche chiesto l'obbligo di negoziare dei piani di parità di genere (i cd Equality Plans) dove disciplinare insieme ai rappresentanti dei lavoratori la questione del divario salariale anche attraverso la pubblicazione di bilanci di genere periodici.

Tali modifiche dovrebbero essere completate con specifiche sanzioni. Simili obblighi esistono già in alcuni paesi membri, come ad esempio in Francia, Svezia e Belgio e hanno permesso di raggiungere dei risultati concreti nella lotta alle discriminazioni retributive tra uomini e donne.

L'esperienza ci insegna che dove sono presenti incentivi alla negoziazione e in presenza di un quadro legislativo di sostegno i partner sociali sono maggiormente "produttivi" in quest'ambito.

Positivo – a nostro avviso - quanto fatto in Europa e in questo caso attraverso il **Dialogo Sociale Europeo** per combattere il divario salariale di genere, in particolare con la negoziazione e l'adozione da parte della CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP, nel 2005, del **quadro di azione per le pari opportunità**.

Questo strumento prevedeva l'attuazione, anche attraverso la contrattazione, di misure specifiche volte a combattere gli stereotipi di genere, a promuovere la conciliazione vita/lavoro, a favorire l'ingresso delle donne nei processi decisionali ed infine a diminuire il divario salariale.

La sua attuazione si è conclusa nel 2009 e da molti questo testo congiunto è stato definito una buona pratica che ha dimostrato come certe sfide, se affrontate

insieme attraverso il dialogo, sulla base del rispetto reciproco e promuovendo l'approccio collettivo e non individualistico, possano essere se non completamente risolte almeno portare a risultati significativi; risultati che avvicinano sempre più sindacati ed imprese alla definizione di un problema che in definitiva riguarda tutta la società.

È per questo motivo che la CES intende proporre di reinserire la questione del divario salariale tra uomini e donne nell'agenda di lavoro dei partner sociali europei per il periodo 2012 – 2014.

Il dialogo sociale è stato uno degli strumenti che ci ha saputo differenziare in positivo nell'arena europea e ci ha permesso negli ultimi 20 anni di affrontare sfide considerevoli anche nell'ambito della parità uomo-donna, attraverso l'adozione oltre che del quadro d'azione appena citato anche dell'accordo sui congedi parentali, sul part-time e sulla prevenzione delle molestie e della violenze nei luoghi di lavoro.

Sarebbe meraviglioso che un giorno, vicino nel tempo, ci si riferisse al divario retributivo tra uomini e donne come ad una profonda ingiustizia che si è riusciti a sconfiggere **INSIEME** riconoscendo il pieno valore delle donne nel mondo del lavoro



## Il welfare aziendale punta sul work life balance.

I dipendenti non si accontentano più dei classici buoni pasto, ma indicano come benefit utili ed interessanti tutte quelle iniziative che riguardano i carichi di cura familiare, la semplificazione dei piccoli e grandi impegni della vita quotidiana e il tempo libero. Questa grande richiesta di welfare aziendale è sicuramente sostenuta da una debolezza dell'assistenza pubblica, da un basso potere d'acquisto e dall'indebolirsi della famiglia come ammortizzatore sociale gratuito, tanto più con l'invecchiamento della popolazione e il crescente tasso di occupazione femminile.

E' quanto emerge dall'indagine dell'istituto AstraRicerche condotta per conto di Edenred, intervistando più di 800 lavoratori sui bisogni legati al welfare aziendale e un numero considerevole di manager e imprenditori di circa 400 aziende, chiamati a rispondere sulla propria offerta di welfare aziendale, le potenzialità e gli ostacoli.



Dalla ricerca emerge che le aziende e i lavoratori sono assolutamente d'accordo in particolare su un aspetto: i piani di welfare aziendali sono di grande interesse ma attualmente non sono sufficientemente ampi (il 45% degli imprenditori/dirigenti non è ancora soddisfatto del proprio welfare aziendale) ed andranno sviluppati nei prossimi 2/3 anni (lo afferma il 70% dei manager intervistati). Analizzando il panorama dei servizi attualmente offerti dalle aziende emerge che l'alimentazione la fa da padrona (il 79% del campione

offre buoni pasto oppure una mensa interna); seguono i benefit legati alla flessibilità del lavoro come il telelavoro o l'orario ridotto (58%); i servizi legati all'assistenza medica o burocratica (36%), i servizi di conciliazione casa-famiglia (23%), quelli ricreativi e/o culturali (19%), quelli concernenti la mobilità (13%) e quelli riferiti ai servizi domestici (9%). Servizi molto apprezzati, che l'azienda offre in un'ottica di business per migliorare il clima aziendale (86%) e accrescere la soddisfazione delle risorse umane (55%) incrementandone fedeltà, motivazione e dare quindi anche una spinta alla produttività (51%). Senza dimenticare il valore dei vantaggi di termine di immagine (50%) e di apprezzamento interno ed esterno sul terreno della corporate social responsibility (CSR).  
(SG)

## Welfare aziendale, cosa cercano i lavoratori

"I soldi non danno la felicità" per i lavoratori d'Italia che, insoddisfatti in azienda, richiedono non soldi ma servizi: ricerca AstraRicerche - Edenred sul benessere aziendale per i dipendenti di imprese italiane.

Parliamo oggi di una interessante ricerca condotta da AstraRicerche per conto di Edenred - operatore nel mercato dei buoni pasto (Ticket Restaurant, ...) - che, occupandosi di progettazione e sviluppo di soluzioni che facilitano la vita dei dipendenti e migliorano l'efficacia delle organizzazioni, ha commissionato una ricerca su ciò che rende appagati i lavoratori delle imprese italiane.

### Welfare aziendale in Italia



L'indagine sul welfare aziendale ha coinvolto dipendenti e lavoratori di aziende italiane di qualsiasi dimensione, confrontando e valutandone i bisogni e il grado di soddisfazione percepito all'interno della propria realtà lavorativa. Obiettivo, evidenziare i servizi offerti ai dipendenti dalle aziende, sia in modalità diretta sia attraverso convenzioni. Il campione (46% donne, 54% uomini) ha incluso single, coniugati, separati e divorziati, tutti provenienti da classi sociali eterogenee e impiegati in settori economici ampiamente rappresentativi.

I risultati evidenziano una generalizzata insoddisfazione (48,7%) sui benefit offerti in azienda, e mostrano come l'attenzione del 59% dei lavoratori sia spostata verso una crescente domanda di servizi piuttosto che sull'aspetto economico.

I quattro servizi primari e di maggiore interesse sono: quelli legati a persona e nucleo familiare (88,5%); buoni pasto e mensa aziendale (57%); orario flessibile; telelavoro per organizzare e conciliare lavoro e vita privata (worklife balance).

Subito a seguire, i lavoratori chiedono: servizi legati alla mobilità (tipo car sharing e car pooling); assistenza medica; corsi e servizi culturali; "maggior-domo aziendale" (figura preposta allo svolgimento di pratiche per conto dei dipendenti), asilo nido aziendale e assistenza a bambini ed anziani.

La richiesta di servizi per la famiglia coincide con una debolezza dell'assistenza pubblica e con il basso potere d'acquisto causato dalla crisi, che si aggiungono alla sempre minore disponibilità di nonni babysitter e alla maggior presenza femminile sul lavoro. Una esigenza ancora più marcata per i lavoratori separati e divorziati con familiari a intero carico.

### Servizi offerti

I servizi più diffusi: buoni pasto, mense aziendali, polizza sanitaria e orario flessibile. Tutti gli altri hanno percentuali trascurabili (8%). Ancor più timido il 4% per l'asilo aziendale.

Dalla ricerca è emerso che più di un terzo del campione non beneficia di alcun sostegno da parte dell'azienda. Le Pmi soprattutto, con il 51% di totale assenza di programmi di aiuto e sostegno, anche se il 39% riguarda le aziende del settore pubblico (che pure è un risultato sorprendente!).

Anche laddove l'azienda offre dei servizi, i dipendenti ne lamentano la scarsa qualità e realizzazione delle aspettative,

sottolineando un certo divario tra utilizzo e desiderio del servizio.

## ROI per l'azienda

Per il futuro si auspica una maggiore adozione del "benessere aziendale", anche per le ricadute positive per l'azienda: i risultati della ricerca fanno emergere un immediato e tangibile ritorno di investimento per le aziende che curano il welfare; i dipendenti "felici" mostrano maggiore motivazioni e partecipazione agli obiettivi aziendali, con un 38% che si mostra favorevole all'incremento della produttività e riduzione dell'assenteismo, un 33% che percepisce un rafforzamento del senso di appartenenza all'azienda e un 32% che lo valuta come valorizzazione del capitale umano e quindi una tangibile attenzione dell'azienda per i suoi dipendenti.

A tal fine l'azienda dovrebbe periodicamente interrogare e interrogarsi sullo stato di attuazione e di soddisfazione percepito e offerto per introdurre correttivi e miglioramenti.

Ad un positivo clima aziendale viene riconosciuto il ruolo di attrazione di nuovi talenti (22%) e di fidelizzazione dei lavoratori (28%), che in tempi di crisi del lavoro non è poco. Inoltre, l'azienda virtuosa ne guadagna in prestigio e credibilità accrescendo l'interesse dei clienti in virtù di una correttezza morale e sociale applicata in primis verso i propri dipendenti. Vediamone un esempio concreto.

## Un esempio pratico

Aziende che puntano alla soddisfazione del dipendente come elemento di qualità aziendale esistono, e vengono pubblicamente riconosciute: Avanade, fornitore di servizi tecnologici aziendali, ha vinto per 4 anni di seguito (dal 2007 al 2010) il premio Best firm to work for, ovvero il premio dedicato alla migliore azienda per cui lavorare.



In Avanade l'orario flessibile e la formazione continua sono routine, come pure l'organizzazione del lavoro per obiettivi e non "tempo passato in azienda". Aperti al part-time e al telelavoro, permettono ai dipendenti l'utilizzo esteso della tecnologia con videoconferenze in ADSL, l'uso di web-cam e chat per raggiungersi fra colleghi praticando concretamente l'Home office. Quest'anno per aumentare la fidelizzazione e la soddisfazione dei propri dipendenti è stato istituito il Family Day che permette ai bambini di andare alla scoperta del mondo del lavoro di mamme e papà.

Nel 2010 e 2011 Avanade si è aggiudicata il premio Top Employers dedicato all'eccellenza nella gestione delle HR. L'attestazione è stata effettuata dal CRF Institute, organizzazione internazionale indipendente di certificazione, che dal 1991 analizza e certifica oltre 2.500 aziende in tutto il mondo. La classifica dei meritevoli viene stilata mediante la verifica di attuazione degli standard, previsti dalla Top Employers HR Best Practices Survey, basati sull'esame indagine delle politiche di Risorse Umane, controllando i criteri delle politiche retributive, le condizioni di lavoro e i benefit, gli elementi costituenti della cultura aziendale, le opportunità di formazione e sviluppo, e ovviamente le opportunità di carriera. Meditate imprenditori, meditate.



Una recente indagine realizzata da Edenred su un campione di lavoratori italiani all'interno di aziende con almeno 16 dipendenti di tutti i settori pubblici e privati evidenzia una continua ricerca del welfare, spesso non sufficientemente supportata dalle aziende.

Il campione (donne 46%, uomini 54%) sottolinea come la domanda di welfare aziendale rappresenti una priorità per il 59%, con particolare riferimento ai servizi legati alla persona e al nucleo familiare (88,5%), e come spesso l'azienda non sia in grado di supportare in modo efficace questa esigenza (48,7%).

Manca di supporto spesso ingiustificata, considerato che la ricerca evidenzia una forte condivisione da parte dei lavoratori delle motivazioni e dei principali benefici portati dal welfare aziendale, con un 38% a favore dell'incremento della produttività e riduzione dell'assenteismo, un 33% al rafforzamento del senso di appartenenza all'azienda e alla valorizzazione del capitale umano (32%).

In generale un terzo del campione intervistato non beneficia di alcun sostegno da parte dell'azienda e la situazione è particolarmente aggravata dal fatto che anche il contesto pubblico e lo stato in generale non aiutano a risolvere i problemi.

Quello che viene maggiormente richiesto dai lavoratori è la disponibilità di una mensa aziendale, oppure di adeguati buoni pasto sostitutivi (54%). A seguire si richiede un orario di lavoro più flessibile (56%) e la possibilità di telelavoro al (53%), al fine di conciliare il contesto lavorativo con quello familiare.

Più in dietro nelle richieste si trovano invece i servizi legati alla mobilità come il car sharing, ma anche l'assistenza medica, i corsi e i servizi culturali, l'asilo nido aziendale e l'assistenza a bambini ed anziani 46%.





## **OCCUPAZIONE: “Fare” armonia sociale**

Di Teresa Cianciotta – Segretaria Regionale UIL Piemonte

La priorità individuata nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle Parti Sociali e dal Governo, riguarda lo sviluppo di un'organizzazione del lavoro armonica e attenta alle dinamiche della produttività e competitività che concili i tempi di vita e lavoro in un'ottica di sicurezza, benessere e di crescita inclusiva. La contrattazione decentrata è, a nostro parere, la sede più idonea per risolvere queste istanze, in quanto vicina alle lavoratrici, ai lavoratori e alle imprese.

La ricerca effettuata nel progetto “Linee guida, per la contrattazione di genere di secondo livello: Una proposta d'integrazione delle Pari Opportunità” del Tavolo di lavoro del Piemonte ..... ha evidenziato quanto la non continuità lavorativa delle donne tende a dequalificare le risorse femminili compromettendo la carriera e incidendo sulle retribuzioni, fattore decisivo per le famiglie e più in generale del Paese.

Nel nostro Paese la crisi ha accentuato problematiche già presenti nel sistema Italia che registrava una media più bassa di donne occupate rispetto al resto d'Europa (47% contro il 58%). Le donne investono molto nell'istruzione e trascorrono più tempo nel mercato del lavoro prima di diventare mamme, rispetto alle altre donne europee. Dunque occorre considerare che sulla possibilità delle italiane di avere un figlio pesino altre difficoltà, come il reddito disponibile per le famiglie, poiché le politiche pubbliche a sostegno dei genitori sono modeste, frammentarie e non sistematiche.

Il tasso di natalità è andato a decrescere dal 1990 in poi: la statistica indica 2 figli per donna (dato del 1995) mentre nel 2008 è leggermente salito a 4. Una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare è fondamentale, proprio perché le difficoltà legate alla gestione di professionalità e vita privata portano molte donne a rinunciare al lavoro, e quindi ad una conseguente disparità nel mercato del lavoro.

Occorre anche combattere gli stereotipi: per le donne la carriera è un ostacolo alla maternità?

Secondo un'analisi della Banca d'Italia, tra occupazione femminile e fecondità ruotano tre questioni: il maggior numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico, le minori opportunità di lavoro part-time (in Italia il 28% utilizza questa forma, Germania il 48%), la scarsa disponibilità di asili nido (Italia 6% dei bimbi sino a 3 anni usufruisce del nido, 40% Francia ). Tutto questo comporta, paradossalmente, che le donne, se trovano il lavoro dispongono di un reddito più basso e rinviando oltre i trent'anni la maternità.

Il Servizio politiche contrattuali della UIL in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità nazionale ha attivato un monitoraggio nelle proprie strutture e nei CCNL sulla inclusione delle misure e azioni di Pari Opportunità, questo per far sì che le iniziative che intraprenderemo come organizzazione sindacale siano più affini alle richieste dell'Europa.

Tutto ciò oltre ai compiti che le donne della UIL Piemonte hanno già intrapreso e, in parte concluso, e il cui contributo sarà condiviso nella seconda assemblea nazionale delle donne.

Da questo punto di vista, il Dipartimento delle PO e diritti regione Piemonte è orgoglioso del progetto DPerLA condiviso e finanziato dall'INAIL che è stata presentato in conferenza stampa il 29.06.2011 presso la sua sede.

I risultati che emergono dai questionari somministrati alle lavoratrici e lavoratori evidenziano che dal contesto lavorativo provengono stati di forte sofferenza emotiva, fisica e psicologica.

Finalità del progetto:

costruire una banca dati di buone prassi di contrattazione nazionale, territoriale, aziendale in merito al tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e lavoratori in Piemonte;

sviluppare la conoscenza alle RSU ai RLS in tema della valutazione dei rischi e al

miglioramento delle condizioni di lavoro degli stessi,  
rivolgere la contrattazione aziendale al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza.

Noi, crediamo che con il nostro lavoro, il nostro impegno, la nostra forza riusciremo ad accorciare la distanza tra la realtà del lavoro italiana di oggi e gli obiettivi che l'Europa ci indica non solo perché li condividiamo ma perché sono i valori fondanti della nostra azione sociale.

## NEWS

Sul sito UIL Piemonte nell'area tematica Pari opportunità è stato inserito il decreto che regola i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.



## Part-time oggi secondo Work Monitor Randstad:

Dall'indagine condotta da "Work Monitor Randstad", sempre più aziende fanno ricorso all'utilizzo dei contratti di lavoro part-time (+11% dal 2007 al 2010), ma per molti dipendenti italiani, il 49% del campione, quella che un tempo era un'opportunità conquistata con grandi sforzi dai lavoratori si sta sempre più trasformando in una tipologia contrattuale dettata dalle esigenze del mercato del lavoro, che finisce per penalizzare soprattutto donne e giovani.

Sono alcuni degli aspetti sull'andamento del lavoro nel terzo trimestre 2011 in 29 nazioni e che, in concomitanza della crisi del mercato, ha deciso di osservare, in particolare, due macro aspetti: il ricorso delle aziende al part-time e le implicazioni in termini di pari opportunità.



Dall'analisi Randstad emerge che la dimensione del lavoro part-time è cresciuta ma, soprattutto negli ultimi anni, sono cambiate le motivazioni e le condizioni di accesso dei lavoratori italiani a questa tipologia contrattuale. L'incremento di coloro che hanno accettato il tempo ridotto in assenza di alternative è così rilevante che porta a concludere che il part-time si sta trasformando in una condizione dettata essenzialmente dalla congiuntura del mercato del lavoro. In particolare, se in Italia è il 49% degli

intervistati a confermarlo, a livello globale sono più gli uomini a pensarlo (51% contro 42% delle donne) con punte massime in paesi come la Grecia (69% degli intervistati)

E, mentre in Italia, Belgio, Lussemburgo, Danimarca e Svezia più del 50% del campione concorda con l'idea che il tempo parziale sia un freno alla carriera, in Turchia, Giappone e Repubblica Ceca solo un terzo, (o anche meno), degli intervistati la pensa così.

Ne deriva dunque che, almeno per l'Italia, dove l'incidenza dei contratti part-time a livello nazionale al 2010 era del 15%, **esiste una penalizzazione** soprattutto per i più giovani, con il 24% di contratti part-time fra i 15-24enni, e per le donne con il 29% di contratti part-time.

I risultati del "Work Monitor Randstad" sulla relazione tra orario di lavoro ridotto e pari opportunità, inoltre, sono, per certi aspetti, sconcertanti mettendo in luce giudizi piuttosto critici circa il lavoro part-time che i lavoratori italiani tendenzialmente condividono con i colleghi stranieri. Gli intervistati, infatti, spesso affermano che il proprio datore di lavoro non dimostra flessibilità verso la richiesta del part-time (52% in Italia, percentuale superiore in Germania con il 62% e nel Regno Unito con il 68%).

Confermando così che, allo stato attuale e malgrado l'evidente incremento progressivo, la riduzione dell'orario di lavoro è un'opzione fortemente subalterna alla politica produttiva dell'impresa e, in ogni caso, rispetto al lavoro full-time rappresenta un duplice limite: da un lato, perché per molti lavoratori non è compatibile con una posizione dirigenziale (61% degli intervistati italiani, 59% in Germania, 75% in Francia e Regno Unito e 73% negli Stati Uniti) e, dall'altro, perché c'è la convinzione che il part-time comprometta le opportunità di carriera (53% degli intervistati italiani, 52% in Germania e Francia, 50% nel Regno Unito, 48% negli Stati Uniti)

Ci sono però anche Paesi in controtendenza, come ad esempio la Cina, dove il ricorso al tempo parziale rappresenta il 35% del totale e dove, al contrario, il 72% degli intervistati è convinto che questa tipologia contrattuale possa conciliare con l'espletamento di un ruolo dirigenziale.



Per quanto concerne la parità di genere a livello dirigenziale, invece, nonostante gli sforzi globali per allineare ed equilibrare le quote di manager di entrambi i sessi, siamo ancora molto lontani dall'obiettivo. Il “Work Monitor Randstad”, infatti, conferma il dato quasi scontato della significativa incidenza di segno maschile nella catena di comando: per il 74% degli intervistati italiani, infatti, il diretto superiore è un uomo (81% fra i lavoratori e 67% fra le lavoratrici) . e dunque solo il 26% dei manager è donna

A riguardo è opportuno segnalare come la situazione sia pressoché simile ovunque. Infatti nel mondo la percentuale globale di dirigenti di sesso maschile si attesta al 70% con punte di 'maschilismo' dell'83% in Giappone e dell'80% in Turchia e uno standard del 75% circa per Cina, India, Lussemburgo, Svizzera e Argentina. Al contrario, invece, dal “Work Monitor Randstad” emerge che i paesi con un tasso più bilanciato sono la Nuova Zelanda, i Paesi nordici, l'Ungheria, gli Stati Uniti, il Canada e il Cile.  
(Fonte Adnkronos/Labitalia)

## Rapporto Caritas/Zancan 2011.

Chi sono i nuovi poveri: lavorano. E hanno una stanza, quando va bene una casa, dove dormire. Però faticano a sopravvivere. Sono poveri di diritti - **Stefania Galimberti**

Non poteva essere scelto giorno migliore, la Giornata mondiale di lotta alla povertà, per presentare l'XI rapporto sulla povertà e l'esclusione sociale in Italia 2011, dal titolo "Poveri di diritti": «Alle persone che vivono in condizioni di povertà - si legge infatti nel rapporto - si pensa solo in termini di insufficienti risorse economiche, ignorando che esiste tutta una serie di altre privazioni che peggiorano lo stato di precarietà e ne impediscono il superamento. Il diritto alla casa, al lavoro, alla famiglia, all'alimentazione, alla salute, all'educazione, alla giustizia - pur tutelati dalla Costituzione italiana - sono i primi a essere messi in discussione e negati. Allo stesso modo, viene regolarmente violato il "diritto a non scomparire per effetto statistico", visto che le statistiche sulla povertà non riescono a documentare gli effetti devastanti della crisi per molte famiglie».



Foto da "leggo on line"

Si capisce che non c'è molto rosa, pur con una copertina colorata, nel volume curato come ormai consuetudine dalla Caritas Italiana e dalla Fondazione Zancan; ma c'è molta ricerca della verità e molta attenzione. Si evince che bisogna cogliere i segnali di preoccupazione che giungono in questa fase della vita sociale ed

economica e incoraggiare a farsene carico responsabilmente, vista la riduzione dell'offerta di occasioni per un numero crescente di persone. Uno dei dati più preoccupanti è la condizione dei giovani, la cui povertà fondamentale si configura come mancanza o perdita di futuro, perché vede sommersi e resi inaccessibili i territori del sapere e intaccata ogni opportunità di lavoro.

Le cifre, spesso si dice, lasciano il tempo che trovano: ma sapere che 8 milioni e 272 mila persone in Italia vivono in povertà, pari al 13,8 per cento della popolazione, per un totale di 2,73 milioni di famiglie povere, mette una certa fretta a non perdere tempo e che negli ultimi quattro anni, le richieste d'aiuto economico rivolte ai Centri d'ascolto è salito dell'80,8%. Nel 2010 la povertà relativa è aumentata, rispetto all'anno precedente, tra le famiglie di 5 o più componenti (dal 24,9 al 29,9%), tra le famiglie monogenitoriali (dall'11,8 al 14,1%), tra i nuclei residenti nel Mezzogiorno con tre o più figli minori (dal 36,7 al 47,3%) e tra le famiglie di ritirati dal lavoro in cui almeno un componente non ha mai lavorato e non cerca lavoro (dal 13,7 al 17,1%). Ma la povertà è aumentata anche tra le famiglie che hanno come persona di riferimento un lavoratore autonomo (dal 6,2 al 7,8%) o con un titolo di studio medio-alto (dal 4,8 al 5,6%). Per queste ultime è aumentata anche la povertà assoluta, passando dall'1,7 al 2,1%.

Ma se è importante ed interessante capire e conoscere il fenomeno in crescita della povertà, lo è altrettanto conoscere che con essa vi è anche la conseguente negazione del «diritto alla casa, al lavoro, alla famiglia, all'alimentazione, alla salute, all'educazione, alla giustizia». La crisi - viene rilevato nel volume - ha prodotto «un notevole incremento dei fenomeni di sottoccupazione e lavoro nero». Se nel 2004 il 75 per cento dei bisogni rilevati erano di carattere primario e strutturale (abitativi, alimentari, economici, sanitari),



nel 2010 questo valore raggiunge l'81,9 per cento. Il rapporto punta il dito anche su una nuova «emergenza abitativa», aggravata dalle «scarse risposte delle amministrazioni centrali e locali»: i problemi di alloggio sono aumentati del 23,6 per cento.



Foto da "La Repubblica"

Secondo Caritas e Fondazione Zancan le risorse per far fronte al fenomeno ci sarebbero, ma sono male investite: negli ultimi due anni il bilancio assistenziale dei Comuni è aumentato del 4 per cento, la spesa per la povertà dell'1,5 e quella per il disagio economico del 18. Ma se la condizione di povertà di molte persone aumenta vuol dire «che le politiche fin qui attuate non sono riuscite a incidere sul fenomeno». Qualche ricetta? «Incrementare il rendimento della spesa sociale», anche attraverso «la professionalizzazione dell'aiuto»; «recuperare i crediti di solidarietà; investire in servizi gli attuali 17/18 miliardi di euro oggi destinati a indennità di accompagnamento e assegni al nucleo familiare».

Ma sicuramente vi è anche una povertà, sottile ed impalpabile, che sta bruciando generazioni: la "povertà di futuro". Infatti solo un terzo dei giovani riesce a migliorare la propria condizione sociale rispetto a quella dei genitori, oltre la metà rimane ancorata al ceto sociale da cui proviene, e una parte è costretta addirittura a scendere ad un gradino di

benessere inferiore. «È un fenomeno che mai si era verificato prima d'ora nel nostro Paese e che rischia di intaccare il capitale di fiducia necessario per garantire nel tempo sviluppo e promozione sociale».

Non potevano mancare nel rapporto necessari richiami alla Costituzione e si sente, ora più che mai, l'eco sempre più distante dell'art. 3 dove si sottolinea che «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana». Infatti oggi esiste una cultura diffusa secondo cui le azioni a favore dei poveri da parte dello Stato sono una specie di benevolenza, una concessione, una cura di mantenimento per povertà di lungo periodo da cui è difficile uscire. È proprio questo atteggiamento a comportare la negazione di alcuni tra i diritti fondamentali.



Tra questi Caritas e Zancan sottolineano in primo luogo i diritti delle persone: senza un adeguato sostegno, le persone non saranno incentivate a fare figli e le ripercussioni a livello demografico saranno pesanti. Nel bilancio di previsione dello Stato per gli anni 2010-2013, il Fondo per le politiche della famiglia si riduce dai 185,3 milioni di euro del 2010 ai 31,4 del 2013. Quello per le politiche sociali passa dal 2008 da 930 milioni di euro a quello del 2011 a 218 milioni di euro.

Ma a soffrire è anche il diritto al lavoro: in Italia i cittadini con un lavoro regolarmente retribuito sono soltanto il 56,9 per cento (quasi 22 milioni e 900 mila), una percentuale tra le più basse dell'Occidente. Sono tre le categorie

particolarmente vulnerabili: i giovani (l'occupazione è crollata dall'8 per cento del 2009 al 5,3 nel 2010), le donne (solo il 47 per cento ha un impiego) e le persone disabili (nel 2008 hanno fatto domanda di assunzione 99.515 disabili e nel 2009 83.148, ma gli avviamenti effettivi al lavoro sono stati rispettivamente 28.306 e 20.830). Ma sul lungo termine si prospetta una negazione del diritto al futuro per i giovani: coloro che hanno iniziato a lavorare a metà degli anni Novanta matureranno verso il 2035 una pensione analoga a quella degli attuali pensionati con il minimo Inps, ossia di 500 euro. Sono i poveri relativi di oggi e i poveri assoluti di domani.

Non manca mai nel rapporto il richiamo alle responsabilità di ciascuno. Oltre a quelle istituzionali vi è una responsabilità civica di ciascuno di noi, che forse abbiamo spesso aggravato l'impoverimento per l'incapacità di rinunciare a determinati livelli di consumo. Non solo per "sacrificio", ma anche per una nuova sobrietà sociale, dovremmo cambiare i nostri stili di vita. La crisi economica cambia volto alla povertà e noi ci ritroviamo ogni anno che passa con meno risorse e più disperazione. Ogni famiglia, a fronte di minori entrate tende a ridurre la propria spesa per cercare di far quadrare il bilancio. Ma è anche vero che vi sono delle spese inderogabili: il cibo, ma anche i medicinali, l'affitto, le bollette domestiche, l'istruzione per i figli, i trasporti per raggiungere il posto di lavoro e altro ancora.

E' l'ulteriore conferma che questo governo non è in grado di risolvere la crisi che sta stritolando il Paese. Ora ci troviamo di fronte alle macerie, che questa linea politica piena di disvalori, ci ha condotto. Diventa necessario un cambiamento di rotta, o non ne usciremo. L'Italia è ben lontana dal trovare una soluzione efficace alla piaga della povertà.

Mi piace concludere con quanto si legge nel retro copertina del rapporto: vi sono «i diritti separati dai doveri, l'aiuto senza

reciprocità e fraternità. Il povero ha anzitutto diritto di essere persona e non soltanto individuo. La persona è relazioni, legami, spazi di vita. Senza la persona la lotta alla povertà finisce per essere cura che riduce il dolore, ma non risolve il problema, è risposta senza soluzione».

## FISCO EQUO PER TUTTI



### **La Commissione Europea propone una Direttiva per introdurre la Tassa sulle transazioni finanziarie negli Stati UE**

*Riportiamo la Nota a cura del Servizio Politiche fiscali e previdenziali della UIL*

La Commissione Europea ha presentato una proposta di Direttiva per l'introduzione di una Tassa sulle transazioni finanziarie in tutti i 27 Stati membri dell'Unione. L'intervento del Presidente della Commissione Europea José Manuel Barroso assume grande rilevanza politica in un contesto in cui l'economia globale sta ancora pagando le conseguenze della crisi finanziaria internazionale.

La Uil sostiene fermamente la proposta della Commissione. Già da tempo, infatti, ci siamo schierati a favore di una tassa che risponde all'esigenza di reperire risorse per sostenere lo sviluppo e l'occupazione nei Paesi dell'Ue ed è utile a frenare la speculazione, stabilendo per la prima volta un minimo di regole nelle attività finanziarie.

Sinteticamente, i principali punti della proposta formulata dalla Commissione sono i seguenti:

1) La tassazione risponde al principio di residenza dell'ente finanziario e dell'operatore: si applicherebbe a tutte le

transazioni finanziarie per le quali almeno una controparte della transazione sia stabilita all'interno dell'UE;

2) Lo scambio di azioni e obbligazioni sarebbe tassato con un'aliquota dello 0,1%, mentre per i derivati il tasso sarebbe dello 0,01%. Secondo le stime della Commissione in tal modo sarebbe possibile riscuotere un gettito di 57 miliardi di euro ogni anno;

3) I principali contribuenti sarebbero gli enti finanziari che generano transazioni finanziarie, ossia banche, imprese di investimento, altri enti finanziari come imprese di assicurazione, agenti di borsa, fondi pensione, organismi di investimento collettivo in valori mobiliari, fondi di investimento alternativi come i fondi speculativi, ecc;

4) Esenti dalla tassazione sarebbero le attività finanziarie delle Banche centrali, del fondo di salvataggio UE e le transazioni sulle valute. Inoltre tutte le transazioni che coinvolgono nuclei domestici o PMI non rientrerebbero nel campo di applicazione dell'imposta (ad esempio prestiti ipotecari, prestiti bancari contratti da PMI o premi assicurativi);

5) I paesi che hanno già introdotto una forma di imposta sulle transazioni dovrebbero modificare le loro disposizioni nazionali per allinearle alle norme proposte dalla Commissione;

6) L'imposta sarebbe versata direttamente dagli enti finanziari agli Stati membri in base alle transazioni effettuate, prima di compensazione e regolamento;

7) Gli Stati membri sarebbero tenuti ad adottare le misure necessarie al fine di prevenire l'evasione fiscale, tra cui la registrazione degli enti finanziari, la contabilità e la rendicontazione necessari per garantire i versamenti, la raccolta di determinati dati sulle transazioni finanziarie in vista di eventuali richieste delle autorità fiscali e la verifica di un corretto pagamento dell'imposta;



8) Il gettito dell'imposta sarebbe condiviso tra UE e Stati membri. Parte dell'imposta sarebbe dunque impiegata come risorsa propria dell'Unione, riducendo così in parte i contributi nazionali. Gli Stati membri, poi, avrebbero la facoltà di incrementare i propri introiti applicando un tasso più elevato alle transazioni finanziarie;

9) L'imposta dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2014.

L'iter prevede ora che la proposta debba essere discussa e approvata all'unanimità dagli Stati membri in seno al Consiglio dei ministri dell'UE, a seguito del parere espresso dal Parlamento europeo.

Parallelamente, la Commissione prenderà in esame le modalità per introdurre un'imposta sulle transazioni finanziarie a livello mondiale, in particolare con i suoi partner internazionali nell'ambito del G20.

Per la Uil è necessario accogliere tale proposta dato che, come ha spiegato lo stesso Presidente Barroso, la tassazione oltre ad essere giusta è anche necessaria se non si vogliono continuare a tassare i consumi ed il lavoro.

Le difficoltà economiche che l'economia europea e globale si trova ad affrontare scaturiscono infatti dall'architettura stessa di un sistema finanziario che ha ceduto sempre più il passo alle spinte speculative che hanno portato alla crisi internazionale. Il peso di quest'ultima si è concentrato sull'emissione di debito sovrano e dunque sui cittadini europei a fronte di una speculazione a cui non è stato imposto nessun limite. Il settore finanziario, piuttosto, ha potuto godere di misure di salvataggio e di una tassazione inferiore rispetto agli altri. In momenti di crisi alcune misure utili a combattere la speculazione sono state introdotte anche in Italia (ad esempio il divieto di vendite allo scoperto) ma solo con carattere provvisorio, per tamponare una situazione di difficoltà. E' ora, invece, più che mai indispensabile un intervento che introduca normative strutturali per regolamentare i mercati finanziari.

Una tassa a livello europeo, inoltre, risponderebbe anche all'esigenza di una armonizzazione delle disposizioni fiscali all'interno dell'Unione Europea, armonizzazione che la Uil ha sostenuto in più occasioni. Va sottolineato, tra l'altro, che un'imposta sulle transazioni finanziarie è già applicata in dieci paesi Ue, seppur in forme diverse. Naturalmente è auspicabile che sull'argomento si arrivi ad un'intesa a livello globale ma in questo processo l'Europa deve svolgere un ruolo d'avanguardia.

In definitiva occorre individuare regole precise a livello internazionale e la politica, che in questi anni ha rinunciato ad regolamentare l'economia puramente finanziaria, deve ora giocare un ruolo chiave per dare spazio ad una nuova architettura dei mercati basata sulla democrazia economica, che spinga per norme che impongano comportamenti coerenti con gli interessi della collettività.

Alla luce di ciò le parole del Presidente Barroso sono particolarmente significative e il nostro auspicio è che la proposta della Commissione venga accolta anche dal Governo italiano e da quegli Stati che od oggi si dichiarano contrari all'introduzione di una tassa sulle transazioni finanziarie (vedi Gran Bretagna, Olanda e Polonia).

E' infatti necessario costruire un nuovo equilibrio tra capitalismo globale e democrazia ed è necessario l'impegno ed il lavoro di tutti gli Stati membri per rafforzare un vero e proprio Governo dell'Unione Europea.



### I nativi digitali e gli immigrati - ovvero **didattica e nuove** **tecnologie digitali.** Rosa Venuti - Presidente I.R.A.S.E.Nazionale

La **Digital Competence** in ambito scolastico occupa grande spazio nel dibattito contemporaneo, cercando di mettere in primo piano l'importanza della funzione educativa, per i nostri giovani anche nei primi anni di scolarità, al fine di aiutarli ad un uso congruo e ad evitare i rischi di una "sorta di dipendenza" che potrebbe significare isolamento e controllo da parte di una realtà virtuale che non corrisponde alla realtà in cui gli stessi si trovano quotidianamente.

La diffusione delle nuove tecnologie, spesso trasversale rispetto al contesto socio culturale, pone la scuola del XXI secolo di fronte a una nuova sfida. Gli studenti (*nativi digitali*) e le scuole (dove la maggior parte degli adulti si possono individuare come *immigrati digitali*) sono immersi in ambienti ricchi di stimoli digitali che richiedono, in modo più o meno esplicito, una riorganizzazione dell' utilizzo degli strumenti e di nuove metodologie didattiche.

Gli organismi internazionali che hanno come mission anche l'istruzione (OCSE, UE e UNESCO...) stanno promuovendo iniziative tese a favorire l'adeguamento dei

sistemi di istruzione e formazione a una società sempre più digitalizzata, ma non sempre le ricadute operative sono immediate o attuate. Le competenze digitali sono competenze di tipo multidimensionale complesso e interconnesso: presuppongono le capacità di base (litteracy, numeracy, problem solving) e integrano abilità e capacità di natura cognitiva, relazionale e sociale.

Ogni concezione didattica si richiama, anche in forma implicita, a particolari teorie della conoscenza ed a più generali assunzioni valoriali.

Uno dei livelli più rilevanti è, ad esempio, quello concernente le teorie della conoscenza in senso lato: la conoscenza è prevalentemente "trasmissione"? "elaborazione di informazione"? o "costruzione attiva di significati"? ha un carattere prevalentemente individuale o negoziale?, astratto o concreto-contestualizzato?, indivisibile o scomponibile?, univoco o multidimensionale? E così

via.....Considerazioni analoghe si potrebbero utilizzare nelle scuole, sul versante dell'impiego delle strumentazioni e delle moderne tecnologie, di cui la didattica potrebbe avvalersi, se nelle stesse si strutturasse in modo concreto da parte dei docenti la consapevolezza che queste sono e sempre più saranno "*i nuovi linguaggi della conoscenza*" dei nativi digitali di oggi.

Solo una concezione ingenua vede le tecnologie come appendici neutre, statiche, povere di significatività teorica e culturale. Calate nei diversi contesti socio-culturali, esse si coniugano ed amplificano determinati assunti teorici, atteggiamenti, orientamenti del pensiero e della cultura, sia nella dimensione positiva che in quella negativa o addirittura "distruttiva".

Si pensi ad esempio a come la **tecnologia-libro** o a come il **networking** abbiano favorito e favoriscano, secondo più modalità, sia dirette che indirette ("metaforiche"), un certo modo di pensare ed organizzare la didattica. Viceversa un uso non mediato dagli educatori (scuola e famiglia) potrebbe portare ad un utilizzo improprio e determinare nei giovani

relazioni disfunzionali e fenomeni di disidentità.

La didattica, come progettazione ed implementazione, si trova così all'interno di un complesso gioco di sollecitazioni, di provenienza teorica più diretta, o più indiretta, quale quella mediata dalle pratiche tecnologiche e strumentali.

La dialettica tra mutamenti nelle concezioni della conoscenza, progettualità didattica e tecnologie, su cui stiamo tentando qualche sintetica considerazione, può permettere di comprendere più adeguatamente alcuni cambiamenti significativi nella ricerca educativa degli ultimi decenni. Va da sé che questa dialettica è sensibile a cambiamenti sottostanti e ad onde d'urto più generali, esterne alle stesse componenti (crisi del contesto storico e socio-culturale, della visione storica, etc...)

In questo contesto cambia il ruolo dell'insegnante che diventa colui il quale organizza occasioni di apprendimento permettendo all'alunno di partecipare alla costruzione del proprio sapere (co – costruzione del sapere). Anche agli insegnanti viene richiesto un nuovo tipo di lavoro. Il materiale didattico di partenza assume forme nuove, richiede che gli insegnanti lo modifichino, completino e adattino in base alle esigenze che emergono quotidianamente nelle classi. Questo richiede sicuramente un investimento degli insegnanti non facilmente quantificabile in termini monetari ma che deve essere tenuto in debito conto, anche in termini di eventuali miglioramenti retributivi, se si vogliono disegnare politiche scolastiche efficaci per il futuro dei nostri giovani.

Per tentare di dare un apporto significativo al dibattito in atto in relazione all'uso delle tecnologie e *come le stesse possono contribuire a migliorare e/o modificare il processo di insegnamento e apprendimento e di conseguenza modificare l'approccio alla conoscenza attraverso linguaggi "nuovi" ma di uso*

*corrente per i nostri studenti*, IRASE sta portando avanti un progetto di ricerca per approfondire, sia dal punto di vista epistemologico che dal punto di vista pragmatico operativo, la rappresentazione sociale che le scuole ma anche le famiglie e l'extrascuola hanno di queste tematiche, oggi sempre più necessarie per garantire la qualità del servizio scolastico. Le tecnologie hanno portato profondi cambiamenti nella società, non solo a livello economico, ma anche sociale. Nello spazio di una generazione si è passati ad un mondo in cui le dinamiche, le metodologie e i canali di informazione si sono moltiplicati, creando difficoltà di comprensione e di comunicazione intergenerazionale e, di conseguenza, problemi ad educare i giovani.



La loro comprensione e le aspettative rispetto alla conoscenza sono mediate dalle esperienze multimediali e dall'utilizzo delle nuove tecnologie, che prediligono un metodo in grado di agevolare le connessioni ed i salti concettuali. Nel contempo gli studenti se ne sono appropriati per i loro usi, amplificando la separazione tra le generazioni. E' necessario quindi avvicinare la scuola ai suoi studenti, e questo può essere fatto solamente tenendo conto del contesto profondamente mutato in cui essi vivono. Il nostro compito è quello di aiutare tutti gli attori del sistema scuola ad affrontare questi cambiamenti con **competenza e professionalità**, a nostro avviso **unici mezzi** per attuare le innovazioni.



**Il numero 10 – 2011 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  
Sonia Ostrica**

**Segreteria di redazione  
Enza Maria Agrusa – Bruna Conti**

**Contattaci: [pariopportunita@uil.it](mailto:pariopportunita@uil.it)**



*D*  *News*