

**CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE
LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO
UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI**



FESTEGGIARE L'8 MARZO OGGI.

Oggi, nella Giornata internazionale della donna, sono tanti i temi che corrono alla mente. Per un sindacato dapprima il tema del lavoro, della discriminazione, della pari dignità, della parificazione salariale e pensionistica, della conciliazione vita-lavoro, della giustizia sociale, della povertà di genere. Ma non si può non soffermarsi su tutte le fatiche, le sofferenze, i drammi, le scelte che accompagnano e determinano la vita delle donne in un contesto, come quello attuale, di spersonalizzazione e individualismo.

Le donne danno e accolgono la vita e questa caratteristica accompagna tutte le loro azioni, il modo di affrontare ogni sfida, ogni percorso, ogni conflittualità, spesso in piena solitudine non potendo contare che solo sulle proprie forze e, qualche volta, senza riuscire neppure a fare rete fra donne.

Senza voce di fronte ai drammatici atti di prevaricazione e di violenza, perché neanche le istituzioni deputate a raccogliere il grido della paura e del terrore di minacce e stalking riescono a intervenire in modo efficace e risolutivo.

Occorre da parte di tutti più responsabilità, più collaborazione, più rispetto, più propensione all'ascolto. Tutti elementi di una cultura non sufficientemente diffusa ma che abbiamo il dovere di promuovere, con la mente e lo sguardo aperto alle diversità di ogni ordine e grado. Un esempio positivo per le nuove generazioni, che costruisca giorno per giorno una nuova dimensione di speranza e di rinnovamento.

Come donne, da sempre caratterizzate da forza di volontà, impegno, perseveranza abbiamo il diritto di portare avanti la battaglia per un futuro che riconosca la dignità della persona in tutta la sua essenza. Quindi avanti a testa alta, con orgoglio e impegno, il futuro è donna.

FIRST CISL LOMBARDIA

CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE
LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO
UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI



Contrattare più tutele per realizzare la vera conciliazione tra vita e lavoro, un'opportunità per tutti" lo slogan adottato quest'anno dalla Cisl in occasione della Giornata Internazionale delle Donne per rilanciare, attraverso il sostegno alla Campagna pubblica della Confederazione Europea dei Sindacati (CES-Etuc), finalizzata all'approvazione della bozza di direttiva sull'equilibrio vita/lavoro dell'Unione Europea, l'impegno della Confederazione su un tema che non deve riguardare solo le donne lavoratrici ma tutti i lavoratori, condizione essenziale per promuovere l'occupazione femminile, la scelta di maternità e la condivisione dei carichi di cura in famiglia. Come ha detto il Segretario generale della Ces [Luca Visentini](#), "quest'anno abbiamo un'opportunità unica per ottenere – attraverso il sostegno alla bozza di direttiva – miglioramenti significativi per la vita delle donne, delle lavoratrici e lavoratori in tutta Europa: nuovi congedi retribuiti di paternità e di cura, e il rafforzamento dei congedi parentali retribuiti".

All'interno del manifesto abbiamo voluto dare, inoltre, visibilità ad un'altra [Campagna](#), quella indetta dalla Confederazione internazionale dei Sindacati ([Csi-Ituc](#)), a cui abbiamo aderito come Cisl e che termina proprio l'8 marzo, per sollecitare il Governo a sostenere nelle sedi opportune l'adozione, quale strumento vincolante per i diversi paesi membri, della proposta di Convenzione-Raccomandazione dell'[Oil](#) (Organizzazione internazionale del Lavoro) contro la violenza di genere nei luoghi di lavoro. In particolare la First Cisl Nazionale sta tentando di portare l'Abi alla firma dell'Accordo contro la violenza e le molestie di genere nei luoghi di lavoro.

La nostra Federazione è impegnata in tutti i settori che rappresentiamo a contrattare conciliazione e welfare dobbiamo sottolineare come c'è un'ampissima diffusione degli accordi di Smart Working, tali accordi vanno incontro a esigenze dei lavoratori rispetto ai tempi di vita lavoro (un dello di prestazione che, partito per rispondere alle necessità di conciliazione familiare e personale, sta evolvendo nel senso di ampliare le finalità, verso le tematiche dell'impatto sociale, sui consumi e sulla mobilità, e il coinvolgimento dei lavoratori in termini di formazione, di responsabilizzazione e di autonomia) e a esigenze aziendali di alleggerire i costi del lavoro.

**CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE
LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO
UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI**

**8
MARZO
2018**

**La FIRST CISL LOMBARDIA partecipa alla
Campagna ISCOS "NESSUNO SIA PIÙ SCHIAVO".**



La Struttura Nazionale **DONNE POLITICHE DI PARITA' E DI GENERE** in occasione della giornata internazionale della donna ha scelto di sostenere la campagna ISCOS "Nessuno sia più schiavo". In Pakistan oggi milioni di persone appartenenti a minoranze o migranti, sono costrette a lavoro forzato, intere famiglie lavorano e vivono all'interno delle fabbriche di mattoni in situazione di schiavitù perché hanno contratto un debito che non si estinguerà mai.

IscoS investe in specifici progetti di formazione per **DONNE** e **BAMBINI**. Le donne di questa area sono escluse da ogni progetto di sviluppo e di partecipazione sociale: per questo IscoS organizza corsi di empowerment, educazione sui diritti fondamentali, formazione professionale nelle attività generatrici di reddito che rappresentano per le donne la chiave di svolta del cambiamento. Il primo passo del cambiamento è l'istruzione. I bambini delle fornaci lavorano quasi tutti e l'investimento sulla istruzione è difficile da far comprendere alle famiglie, ma lavorando sulla educazione delle comunità IscoS riesce a far studiare tanti di questi bambini in una struttura privata all'interno del Villaggio riconosciuta dal Governo. Così bambine e bambini vanno a scuola e costruiscono l'opportunità di una vita migliore, forse un giorno fuori dalle fornaci.

CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE
LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO
UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI

8
MARZO
2018

Resta inalterato per quel che riguarda le donne, il divario di genere; infatti, benché la quota di donne occupate tra i 15 e i 64 anni abbia più che recuperato il livello del 2008 - anche se si registra un peggioramento della qualità del lavoro che incide non poco sull'incremento della povertà delle donne - il suo valore resta inferiore di circa 18 punti percentuali rispetto agli uomini, rispettivamente 48,1 e 66,5 per cento (Annuario 2017 dell'Istat - 27 dic. 2017). Il lavoro delle donne non migliora solo le loro condizioni ma fa bene anche alla crescita. Lo conferma anche l'ILO nel suo Rapporto "Prospettive occupazionali e sociali mondiali. Tendenze del lavoro femminile - 2017": "se vi fosse, ad esempio, un innalzamento, del tasso di occupazione femminile di soli 4.7 punti percentuali, ciò si tradurrebbe a livello globale in 203,9 milioni di nuove posizioni lavorative (1.2 milioni in Italia) con un conseguente aumento del PIL". A tale riguardo, riteniamo importante innanzitutto ripristinare forme di sgravio fiscale o incentivi di carattere strutturale finalizzate al loro ingresso nel mercato del lavoro, in linea con le modalità previste dalla legge di Bilancio per il 2018 relativamente alle giovani generazioni. Occorre, altresì, dare impulso, per quanto riguarda i percorsi formativi e scolastici, a politiche di orientamento diffuse che possano fornire adeguate informazioni, in particolare alle giovani, che mirino a superare le scelte formative "segreganti". Un pensiero va anche alle donne migranti per le quali proponiamo di promuovere momenti di orientamento e formazione al fine non solo di agevolare il loro ingresso nel mondo del lavoro ma prevenire e contrastare anche ogni possibile forma di discriminazione legata al loro status.

CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI



LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MONDO DEL LAVORO

Dai dati Istat pubblicati il 01 marzo si evince che la stima degli occupati torna a crescere (+0,1%, pari a +25 mila rispetto a dicembre). Il tasso di occupazione sale al 58,1% (+0,1 punti percentuali). L'aumento dell'occupazione nell'ultimo mese è determinato dalla componente femminile e, con riferimento all'età, dalla forte crescita dei giovani di 15-24 anni e da quella più lieve degli ultracinquantenni, a fronte di un calo tra gli uomini e nelle classi di età centrali tra 25 e 49 anni. Crescono in misura consistente i dipendenti a tempo determinato, mentre calano i permanenti e gli indipendenti.

La stima delle persone in cerca di occupazione torna a crescere a gennaio (+2,3%, +64 mila) dopo cinque mesi consecutivi di calo. L'aumento della disoccupazione interessa donne e uomini e si distribuisce tra tutte le classi di età. Il tasso di disoccupazione sale all'11,1% (+0,2 punti percentuali rispetto a dicembre), mentre quello giovanile scende al 31,5% (-1,2 punti).

IMPRESE, SINDACATO E LAVORATORI INSIEME CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Il mondo del lavoro si schiera a favore delle donne e contro la violenza di genere. Il 22 febbraio a Monza Assolombarda e Cgil, Cisl, Uil hanno sottoscritto un'intesa per devolvere un'ora di lavoro al Centro di Aiuto Donne maltrattate di Monza (Cadom), le imprese aggiungeranno pari importo. Analogo accordo è stata siglato anche a Milano. L'accordo riguarda le imprese del settore confindustriale. «Si tratta di una iniziativa unica nel suo genere, che deve vedere il massimo impegno delle organizzazioni sindacali per una sua piena riuscita - ha commentato Rita Pavan, Segretaria Generale Cisl Monza Brianza Lecco. Pensiamo sia una sfida da cogliere, per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici per una buona riuscita dell'iniziativa»

CONTRATTARE PIÙ TUTELE PER REALIZZARE
LA VERA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO
UN'OPPORTUNITÀ PER TUTTI



Tali tipi di accordo sono il frutto del dialogo intenso tra le rappresentanze sindacali e le aziende, e sono indicative di relazioni sempre più improntate alla partecipazione, in grado di progettare innovazione e miglioramento, ma non devono essere un alibi per definire non luoghi di lavoro o trasformarsi in sacche di isolamento per i lavoratori molto spesso lavoratrici che potrebbero arrivare a fare lavori marginali o valutati in modo differente rispetto a chi continua a svolgere il suo lavoro dalla postazione in azienda, ci viene chiesto di monitorare lo sviluppo di questi accordi che sono comunque lasciati all'iniziativa e all'accordo fra lavoratore e azienda.

L'altro grande tema che caratterizza la contrattazione di secondo livello nei settori che rappresentiamo è il tema del Welfare Aziendale, che è patrimonio comune e distributore di ricchezza non monetaria potendo fruire degli sgravi fiscali che ogni anno il Governo o gli accordi Regionali decretano. In particolare il d.lgs.80 del 2015 attuativo del Jobs Act prevedeva all'articolo 25 che, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, le risorse finanziarie previste sono pari a Euro 54.600.000,00 per l'anno 2018, a valere sul "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello", e costituiscono il limite di spesa. Il beneficio è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali a decorrere da gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti. I contratti collettivi aziendali dovranno recepire almeno due "misure di conciliazione individuabili nell' Area di intervento genitorialità; Area di intervento flessibilità organizzativa; Area Welfare aziendale. In calce viene riportato l'accordo di Regione Lombardia per favorire la diffusione di accordi di Smart Working a livello, aziendale, territoriale o regionale che ci impegna nella ricerca di soluzioni possibili per le piccole e medie imprese del territorio Lombardo che incontriamo nei nostri settori di riferimento. Tocca a noi vigilare su due fronti il primo sul fronte della contrattazione di secondo livello e dall'altro ricordando che il welfare è un sistema sociale che garantisce ai cittadini nel nostro caso alle lavoratrici e ai lavoratori delle nostre aziende la fruizione di servizi sociali ritenuti indispensabili e non solo di pacchetti commerciali.