

# L'8 per NOI!



L'8 per noi è un'iniziativa della Fim Cisl Nazionale e del Network Daisy, nata l'8 marzo del 2023 con lo scopo di ricordare che i temi riguardanti le pari opportunità e l'equità di genere vanno curati ed accresciuti in ogni giorno dell'anno e soprattutto è una campagna, che mira a costruire e diffondere strumenti utili ad assottigliare il gender gap ancora fortemente presente nel mondo del lavoro italiano.

Nel 2023 in Italia il tasso di occupazione femminile fra i 15 e i 64 anni è stato del 52,5%, un valore ben al di sotto della media dell'unione europea pari al 65,8% e che vede il nostro paese, ormai da anni, fanalino di coda per presenza delle donne nel mercato del lavoro. Il divario di genere, in ambito lavorativo, è del 17,9% ma aumenta fino al 34% in presenza di un figlio minore, ad ulteriore dimostrazione che essere donna e madre, nel mondo del lavoro italiano, porta ad un doppio ostacolo, al quale se ne possono aggiungere altri; dal grado di istruzione, alla collocazione geografica.

Le donne, mediamente, hanno livelli di istruzione più elevati rispetto agli uomini ma nel mercato del lavoro si trovano ad affrontare una segregazione orizzontale e verticale molto più marcata, che si trasforma, spesso, in un disequilibrio economico di genere.

Disequilibrio economico dovuto anche ad un fattore culturale, che vede le donne come coloro, che detengono la gestione del lavoro di cura in famiglia; dalla genitorialità, alla cura degli anziani, alla cura della casa. In tale ambito l'Italia, nell'Unione Europea, è il paese con la divisione più iniqua del lavoro domestico; il 70% di esso è in capo alle donne.

Conseguentemente quest'ulteriore carico lavorativo, porta le donne più degli uomini, ad essere meno presenti o con una presenza più discontinua nei luoghi di lavoro e ad usufruire di un lavoro part time vissuto, spesso, più come una scelta obbligata che una volontaria.

La permanenza di stereotipi culturali, la maggior presenza lavorativa in settori più precari e meno remunerati, un carico maggiore nel lavoro di cura portano molte donne, nel nostro paese, a vivere con difficoltà il mondo del lavoro; con scarse progressioni di carriera, soprattutto a livello apicale, e con salari più bassi rispetto agli uomini.

Anche nel settore metalmeccanico la situazione per le donne non è facile, lo si evince dalla ricerca portata avanti dalla Fim Nazionale e dal Network Daisy, analizzando i dati del Rapporto biennale 2020-2021, relativi alla quantità e alla qualità dell'occupazione femminile in rapporto a quella totale, alle politiche salariali e al differenziale retributivo di genere, alle misure di welfare presenti nelle aziende.

Nelle 701 aziende metalmeccaniche analizzate e collocate su tutto il territorio nazionale, che nel 2021 occupavano 295.057 addetti, vi è una netta prevalenza maschile pari al 79,1% contro il 20,7% di quella femminile pari a 61.664 lavoratrici occupate. Un dato che ci narra la necessità di accrescere il lavoro femminile nel settore metalmeccanico, così come la presenza delle donne nelle attività più produttive e direttamente manifatturiere di questo settore, dove si registra solo un 16,5% di operaie. In un'epoca, peraltro, dove si hanno carenze di competenze ancor più importante e fondamentale diventa investire e valorizzare le competenze femminili, partendo dall'istruzione e dalla formazione professionale anche in questo settore.

Settore che presenta, anch'esso, una differenza salariale fra uomini e donne e che vede quest'ultime più in difficoltà nelle politiche meritocratiche e retributive dove il valore dei superminimi delle donne è, mediamente, del 15% inferiore a quelli della media generale.

# L'8 per NOI!



Differenziale che cresce ulteriormente laddove non è presente una contrattazione aziendale, fino a punte del 43%, e nelle realtà aziendali più piccole; nelle aziende sotto i 250 dipendenti la differenza raggiunge il 24% mentre nelle realtà oltre i 1000 dipendenti si assottiglia al 4%.

L'analisi di questi dati ha evidenziato in modo chiaro come le aziende con una contrattazione aziendale abbiano politiche retributive meno diseguiate fra i generi ed una maggiore presenza di istituti di welfare, che cercano di supportare le famiglie nella gestione del tempo e in una migliore e più proficua gestione economica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Come Fim vogliamo sempre più lavorare affinché la disparità di genere nel mondo del lavoro si assottigli; è un dovere culturale, etico ed anche un dovere economico e demografico. Dobbiamo stimolare il nostro operato quotidiano affinché si accresca il rispetto e l'equità fra i generi, vi sia un rafforzamento dei diritti delle donne nel mondo del lavoro ad oggi, purtroppo, fra i soggetti più fragili in molte realtà lavorative.

Inoltre, è dimostrato che più donne al lavoro equivale ad un aumento del pil e ad una maggiore valorizzazione, anche, economica-finanziaria del paese e se le donne potessero godere di un lavoro stabile, di qualità e ben remunerato e con servizi di welfare capillari più difficilmente sarebbero costrette a scegliere fra lavoro e figli o a fare le equilibriste fra famiglia e luogo di lavoro, con le conseguenti ripercussioni negative sotto gli occhi dei più.

Il compito della nostra organizzazione sindacale è quello di corroborare la contrattazione aziendale perché crediamo, come anche dimostrato dai dati della nostra ricerca, che attraverso di essa si possano creare ed irrobustire le politiche di genere nel mondo del lavoro metalmeccanico, in un'ottica di condivisione fra generi.

Gli strumenti a nostra disposizione ci sono, possono essere migliorati e potenziati anche in funzione delle varie e variegate realtà aziendali alle quali ci rivolgiamo. Ampliare la contrattazione aziendale serve anche a riflettere e a riprogettare, a volte, al meglio la stessa organizzazione del lavoro che può conseguentemente migliorare l'efficienza e la qualità di vita delle persone.

Un altro passo che, come Fim Nazionale, riteniamo importante è quello della "condivisione" della contrattazione e questa brochure nasce per questo scopo; non disperdere ciò che di buono la nostra organizzazione ha generato nei suoi territori ma al contrario mettere insieme, conoscere, diffondere e crescere laddove ve ne siano le possibilità.

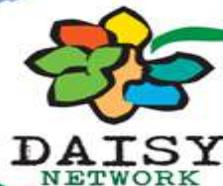
Crediamo che questo materiale sia un prezioso punto di partenza per chi, come noi fa della contrattazione il proprio operato quotidiano e soprattutto crede che per accrescere la quantità e la qualità del lavoro femminile sia necessario lavorare nei luoghi di lavoro con strumenti contrattuali sempre più in linea con i tempi e soprattutto con le esigenze delle persone.

Una maggiore equità e rispetto passa anche dai luoghi di lavoro e lì la Fim c'è!

Cora Prussi

Responsabile Nazionale Network Daisy

# “Gender equality: insieme per fare meglio, si può!”



La posizione dell'Italia nella classifica stilata dal Global gender gap report 2023 rispetto all'anno precedente non è migliorata in alcun modo anzi, la vediamo passare dal 63°esimo posto al 79°esimo su 146 paesi analizzati.

I dati sulla parità di genere nel nostro paese sono peggiorati, in controtendenza con il resto d'Europa, fermo restando che nessun paese dell'Europa ha raggiunto la parità di genere e salariale.

L'analisi di quanto riportato dall'Osservatorio Inps sui lavoratori dipendenti del settore privato, fanno registrare un Gender Pay Gap attestato a euro 7.922 tra uomo e donna.

I lavoratori italiani percepiscono una retribuzione media annuale complessiva di 22.839 euro, con la differenza che il genere maschile ammonta a circa 26.227 euro contro i 18.305 euro del genere femminile.

Queste differenze non sono solo a livello nazionale ma addirittura sono marcate anche tra i diversi territori italiani: nell'Italia Settentrionale si registrano le retribuzioni medie più elevate pari a 26.993 euro nel 2022, per Sud e Isole Medie esse sono corrispettivamente uguali a 16.959 e 16.641 euro, mentre tra le Isole e il Nord Est invece la differenza è di 7.333 euro.

L'equilibrio tra sfera personale e lavorativa, il cosiddetto Work life balance, rappresenta un principio cardine della disuguaglianza essenziale e salariale tra uomo e donna. Le responsabilità di cura non risultano essere condivise in modo equo, risulta infatti essere maggiormente sproporzionato per le donne rispetto agli uomini.

Nel nostro territorio vi è un evidente squilibrio nella gestione del tempo (lavoro retribuito e cure domestiche) tra il genere maschile e quello femminile: le donne in Italia spendono il 74 % del loro tempo totale in assistenza e cura, praticamente in una giornata di 24 h le donne si fanno carico del lavoro non retribuito per 5 ore e 5 minuti, contro 1 ora e 48 minuti del tempo dedicato dagli uomini.

Ed è proprio la presenza, nella vita della donna, di questo carico di lavoro non retribuito che sommandosi poi all'avvento della maternità, alla nascita e ai primi anni di vita dei figli, e poi, alla loro educazione scolastica e sociale, a far sì che siano le donne quelle che scelgono per forza di cose, di lavorare con un contratto part-time, rispetto agli uomini.

Questa scelta comporta la perdita di almeno un 17-20% di salario, senza dimenticarci che questa si ripercuoterà inevitabilmente sulla quota di pensione delle donne, di lungo periodo.

Tuttavia, la "scelta" per la donna di ridurre le ore lavorative non sembrerebbe che sia una soluzione così volontaria, ma bensì, questa diventa una scelta quasi "costretta", in quanto è raro che sia proprio l'uomo a rinunciare a parte del suo lavoro, in quanto ricopre più spesso cariche di comando, o ha un lavoro che lo fa guadagnare di più della donna.

Questo accade perché l'uomo ha meno accesso a modalità di lavoro flessibili e soprattutto ha minore disponibilità di congedi parentali retribuiti, che ad oggi in Italia risultano essere solo 10 gg per i Papà.

Altri fattori importanti da considerare per quanto riguarda l'avanzamento di carriera, sono i fattori socioculturali, i più nascosti, quelli celati dietro veli di oscurità e silenzi, e che proprio per questo motivo restano i più difficili da scalfire.

Infatti, tra gli stereotipi più comuni che alimentano le disparità di opportunità e promozioni, rispetto a specifici ruoli lavorativi e posizioni manageriali vi sono in primis: la credenza che le donne abbiano un atteggiamento meno flessibile rispetto agli uomini quando si tratta di trasferte o mobilità geografiche; il pregiudizio che il lavoro part-time e i congedi parentali per la maternità ostacolino la disponibilità e la qualità del lavoro della donna e di conseguenza si crea a loro sfavore un blocco nell'accesso dell'avanzamento di carriera.

**Si può combattere il Gender Pay Gap attraverso la Contrattazione!**

# “Gender equality: insieme per fare meglio, si può!”



Ecco dunque che si arriva alle famose citazioni di metafore quali: “soffitto di cristallo”, “labirinto di cristallo”, “precipizio di cristallo”, tutte utilizzate per spiegare la condizione discriminatoria nella quale viene messa la carriera femminile, ostacolata da molteplici rischi, fattori storico-politici e aspetti socio culturali quali il sessismo, il patriarcato etc...

Analizzando, dunque la presenza di studi dei dati reali che ci indicano quale sia la realtà, vediamo che, in media solo il 18% dei ruoli di responsabilità - tra cui le posizioni quali CEO, vicepresidenti, direttori e senior manager - sono ricoperte da donne.

A tal proposito, la maggior parte dei dirigenti di genere maschile afferma che il loro successo non è una conseguenza dell'essere uomini, mentre il genere femminile dichiara che, se fosse stata un uomo, avrebbe avuto maggiori possibilità di successo e di promozione per una determinata professione.

Queste difficoltà risultano essere paradossali, soprattutto perché, secondo le indagini sostenute nel corso degli anni, si evince che sono proprio le donne quelle che scelgono di percorrere studi di formazione universitaria, studiano di più e con voti più alti e terminano in anticipo gli studi, rispetto agli uomini.

Mi pongo quindi una domanda lecita: perché nell'atto della concretizzazione di una proposta lavorativa da parte del mondo del lavoro, si ribaltano le dinamiche proprio a sfavore delle donne?

La parità di genere non è soltanto una questione di eguaglianza di diritti, ma anche una questione di interesse economico mondiale, in ragione del fatto che eliminando la disparità tra uomini e donne in Italia, il Prodotto Interno Lordo (PIL) potrebbe aumentare fino al 12%.

In questo spaccato di contemporaneità, il sindacato assume dunque, un compito importantissimo e fondamentale: contrattare strumenti finalizzati a ridurre e se possibile eliminare il Gender Pay Gap.

Le sedi preposte per la contrattazione sono quelle del Contratto Nazionale, ma soprattutto quelle degli accordi di secondo livello all'interno delle singole aziende.

Il Sindacato deve provare ad introdurre nuovi strumenti di welfare innovativi e concreti che vadano a tutelare i lavoratori e le lavoratrici come il loro essere persone, dando risposte al loro benessere personale, alle loro esigenze primarie di vita e in ogni aspetto di parità di genere.

Il sindacato, inoltre, deve segnalare e denunciare quelle aziende che si proclamano partecipative e innovative, per gli aspetti sopra citati, e che per questo raggiungono le certificazioni nazionali ed internazionali solo come falso spot, per un tornaconto personale di agevolazioni, benefici economici e reputazionali.

Concluderei affermando che, solo le economie che possono impiegare tutti i loro talenti rimarranno competitive nel tempo e riusciranno a prosperare; a tal proposito, recenti studi dimostrano notevoli vantaggi nella performance economica delle imprese a seguito della presenza di donne in tutti i gradi del lavoro e dell'impresa.

Colmare il Gender gap, offrirebbe l'opportunità di implementare una società integrata, con impatti positivi su educazione, crescita, preparazione e competitività per affrontare nel modo migliore sfide e opportunità che il futuro ci può riservare.

Il Gender Equality è dunque un impegno a cui tutti Noi siamo chiamati.

LUCIA GALASSI

*“Organizational listening e gender equality:  
il ruolo dell'ascolto delle donne in azienda.*

Analisi del caso di studio.

**Il Gender Equality è un impegno a cui siamo chiamati!**

# Contrattare il tempo per migliorare il benessere delle persone favorisce la parità di genere



Il tempo è oggi più che mai un bene prezioso. Saperlo rendere più flessibile e vicino alle esigenze delle persone è importante, soprattutto nel mondo del lavoro.

**Conciliare i tempi di vita e lavoro** è possibile e ne trovano benefici i lavoratori e le aziende.

Cercare di adottare attraverso la contrazione aziendale strumenti che privilegino i tempi di vita-lavoro attraverso la flessibilità oraria, le compensazioni orarie (con specifici permessi) oppure, la possibilità di trasformare i premi in denaro in tempo, ecc. migliora sicuramente il benessere dei lavoratori oltre che delle aziende che vedono aumentare la loro produttività, ma non solo. Una maggiore flessibilità del tempo, permette di **ridurre il gap di genere fra uomini e donne** agevolando una maggiore e migliore progressione di carriera delle donne. Quest'ultime infatti molto spesso rinunciano al loro percorso lavorativo e di crescita professionale per assistere i figli o i genitori anziani\*.

La **contrattazione aziendale** rappresenta uno degli strumenti più flessibili, efficaci ed immediati per migliorare le condizioni di tempo vita-lavoro delle persone. Concertare con le aziende strumenti che permettano di liberare tempo, oltre che per sé stessi, per la cura dei figli, delle persone anziane e di tutte quelle attività importanti nella vita di ognuno di noi, rappresenta un aspetto molto rilevante del lavoro. Sono molte le aziende in cui sono stati sottoscritti accordi che vanno proprio in questa direzione.

**Di seguito, riportiamo quattro accordi integrativi di aziende a ciclo continuo che hanno inserito nei loro accordi aziendali misure di flessibilità oraria.** Sono delle utili piste di lavoro per una contrattazione sempre più vicina alle persone. Perché una migliore gestione del tempo va di pari passo ad una migliore qualità della vita e del benessere delle persone, riduce il gap di genere ed ha effetti positivi per le aziende con l'aumento della produttività.

\* L'indice europeo sulla parità di genere, **Gender Equality Index**, vede l'Italia al 15° posto su 27° paesi UE - e il nostro Paese - è in posizione ancora più arretrata proprio nel rapporto di "equità" fra i generi nella sfera del lavoro e del tempo.

## **Trasformazione del PDR in ore Contratto integrativo Electrolux**

Le parti firmatarie dell'accordo integrativo condividono il rilievo sociale di questa misura per il sostegno alla genitorialità e contrasto al gender pay gap; **si riconosce ai neogenitori la maturazione di una quota del PDR For the Better**, pari agli anticipi dello stesso, anche durante il periodo di congedo parentale.

I genitori potranno richiedere, in via alternativa, la **conversione degli importi** di cui al paragrafo precedente **in permessi aggiuntivi**, da accantonare in banca ore secondo le modalità previste dall'accordo aziendale.

La **retribuzione oraria** di riferimento utile ai fini della conversione della quota di premio è data dai seguenti elementi: minimo tabellare, scatti, superminimo assorbibile e non assorbibile, Prore, edp, quote di tredicesima incluso il tfr.

## La parità di genere si contratta! La FIM lo fa!

## Orario di Lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale previsto dal C.C.N.L è di **40 ore settimanali**, mentre per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

### **ABB: leader tecnologico nell'elettrificazione e nell'automazione**

#### Ciclo continuo - Turnazione e metodo di lavoro

Primo periodo di tre mesi con una turnazione a 4 squadre con quattro giorni di lavoro e un giorno di riposo, (orario medio settimanale pari a 42 ore). Il Periodo rispetto all'accordo precedente viene ridotto **da sette mesi a tre mesi**, introducendo un nuovo schema di orario per un massimo di sette mesi, con turnazione a nove squadre con quattro giorni lavorativi e due giorni di riposo (orario medio settimanale di 37,5 h). **Considerando il periodo annuale massimo di dieci mesi, l'orario medio settimanale scende sotto le 39 ore medie settimanali.**

**Le ore di PAR necessarie** per il raggiungimento della settimana di 40 ore, **saranno per il 60% a carico aziendale** e per il rimanente 40% decurtate dal numero di PAR a disposizione del lavoratore.

Nello stesso mese non potranno coesistere due diversi sistemi di orario e sia nella stagione estiva sia nella stagione invernale sono confermate le "discontinuità" di applicazione dei sistemi di ciclo continuo in uso.

Per il sistema di orario a 18 turni, rimane confermato quanto previsto dalla precedente intesa (periodo massimo annuale di 7 mesi).

 **INDENNITÀ:** quattro giorni di lavoro un giorno di riposo 45€ per ogni turno di lavoro prestato di domenica  
45€ per ogni turno (terzo turno) prestato di sabato e domenica  
40€ per ogni turno pomeridiano (secondo turno) prestato nella giornata di sabato  
37€ per ciascun turno mattiniero di lavoro (primo turno) prestato nella giornata di sabato

 **INDENNITÀ:** quattro giorni di lavoro due giorni di riposo 43€ per ogni turno di lavoro prestato di domenica  
43€ per ogni turno (terzo turno) prestato di sabato e domenica  
38€ per ogni turno pomeridiano (secondo turno) prestato nella giornata di sabato  
35€ per ciascun turno mattiniero di lavoro (primo turno) prestato nella giornata di sabato

### **Technoprobe: multinazionale della microelettronica di precisione e qualità dove vengono progettate e realizzate interfacce elettro-meccaniche denominate Probe Card**

 **ORARIO DI LAVORO:** alcuni reparti garantiscano una copertura produttiva a ciclo continuo, h24, 7 giorni su 7; il passaggio a questa nuova modalità oraria comporta la diminuzione dell'orario di lavoro, per cui **i dipendenti coinvolti lavoreranno 136 ore annue in meno**, con il mantenimento della Retribuzione a 173; garantendo la piena retribuzione e l'intera maturazione di tutti gli istituti contrattuali connessi (ferie, tredicesima ecc.) anche in caso di sospensione del rapporto di lavoro, casi compresi: la maternità anticipata e/o obbligatoria, congedi parentali, congedi permessi ex Legge 104, Cassa integrazione e Contratti di solidarietà

Con applicazione del criterio di esenzione/volontarietà al ciclo continuo per lavoratore o lavoratrice unico/ a affidatario/a di figlio minore aumentando da 12 anni a 15 anni la normativa già prevista.

Oltre a indicare esempi di casistiche di esenzioni temporanee per lavoratori con figli minori di 6 anni o lavoratori maggiori di 55 anni di età.

 **INDENNITÀ:** le maggiorazioni previste nella turnazione w-e:  
dalle 22.00 alle 06.00 45%  
dalle 06.00 alle 14.00 35%  
dalle 14.00 alle 22.00 40

Per ogni prestazione di turno effettuata di sabato e domenica, a titolo di indennità di servizio saranno riconosciuti 40 € lordi per almeno sei ore lavorate.

**La parità di genere si contratta! La FIM lo fa!**



## Part Time e flessibilità

Il p.t. e la flessibilità oraria sono utili all'equilibrio di genere in quanto consentono alle donne di gestire i tempi vita lavoro.

### Orario di lavoro:

- 🕒 **PART TIME ORIZZONTALE:** tempo parziale orizzontale si riferisce allo svolgimento dell'attività lavorativa nel normale orario giornaliero. Il dipendente, quindi, lavorerà per l'intera settimana con orario ridotto. Di solito le ore lavorate sono 4 o 5 giornaliere. È articolato su 5 giorni alla settimana con, di norma, le seguenti percentuali e orari di lavoro: 50%: 18 ore settimanali, 3.36 ore al giorno. 66%: 24 ore settimanali, 4 giorni da 5 ore e 1 giorno da 4 ore. 70%: 25 ore settimanali, 5 ore al giorno
- 🕒 **PART TIME VERTICALE:** Il lavoro part time verticale si ha quando il dipendente svolge l'attività lavorativa soltanto in determinati giorni della settimana, nel mese o nell'anno svolgendo un orario lavorativo full time.

## Data Management gruppo Zucchetti

### Amministrazione del personale aziende come Leonardo, Fincantieri, MBDA, CONSIP

- 🕒 **ACCORDO DM:** agevolazione p.t. con Ticket Restaurant - flessibilità oraria in entrata ed uscita con recupero giornaliero, mensile, annuale. Utilizzo di par in media 8 ore mensili, fruibili nel mese ma anche nell'arco dell'anno.
- 🕒 **ORARIO DI LAVORO:** Basato sulla diversa articolazione dell'orario settimanale al fine di migliorare la conciliazione tra tempi di lavoro e vita. Si concorda di osservare un orario medio settimanale di 40 ore di lavoro ordinario, utilizzando i permessi annui retribuiti maturati e non ancora goduti a disposizione e completamento dello stesso. A livello mensile sarà realizzato lo smaltimento delle ore di permesso tramite l'utilizzo in media di 2 ore settimanali riproporzionate per i lavoratori con contratto a tempo parziale. L'orario di lavoro sarà: ingresso 7.45-9.30 pausa pranzo minimo 30 minuti - massimo 1 ora uscita: conseguente all'effettuazione del proprio orario di lavoro previsto.
- 🕒 **PART TIME:** Le richieste di p.t. vengono favorevolmente accolte dall'azienda che intende continuare su questo indirizzo. L'articolazione dell'orario di prestazione p.t. verrà definita con i lavoratori interessati salvaguardando l'utilizzo della riduzione di orario settimanale riproporzionato sulla percentuale di p.t. definita.
- 🕒 **TICKET RESTAURANT:** Valore giornaliero euro 6,30 riconosciuto anche per il personale part time a fronte di una presenza di almeno 4 ore giornaliere purchè con orario di lavoro che preveda la pausa per il pasto.

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!

# Welfare aziendale: contrattare servizi e benessere delle persone aiuta la qualità del lavoro



Il **welfare aziendale** rappresenta una parte importante dell'azione sindacale che attraverso la contrattazione ha l'obiettivo, di **migliorare il benessere della vita lavorativa e privata dei dipendenti** fornendo servizi, prestazioni e benefit che vanno oltre la componente monetaria della retribuzione.

È importante sviluppare una cultura del welfare aziendale che sia contrattuale e integrativa ai servizi pubblici, evitando di ingaggiare provider, privi di qualsiasi legame con la realtà lavorativa e con le persone, che vendono benefit, rimborsi o servizi privati solo per fare business.

È fondamentale per questo, creare negli accordi di secondo livello, servizi integrati a disposizione dei lavoratori e le loro famiglie come ad esempio: **bonus-convenzioni per asili nido, servizi di baby sitting, bonus libri scolastici e materiale scolastico, bonus per acquisto servizi di cura, previdenza complementare e assistenza sanitaria complementare.**

Di seguito abbiamo raccolto come esempio, una serie di accordi aziendali che hanno inserito nella contrattazione servizi di welfare, esempi virtuosi (come molti altri) che vanno replicati e valorizzati nella contrattazione aziendale.

## SPINDOX S.P.A.



Il Gruppo conta 800 dipendenti distribuiti in otto sedi italiane: Milano, Roma, Maranello MO, Torino, Cagliari, Trento, Bari e Ivrea TO.

I Dipendenti delle sedi Italiane sono circa 841, di cui 243 donne e 597 uomini, un'adeguata rappresentanza di genere.

### ANALISI degli elementi WELFARE dell'accordo:

**Consulenza psicologica:** L'emergenza causata dalla diffusione del Covid-19, hanno portato ad un diffuso aumento del livello di ansia e stress. Le difficoltà emerse durante il lavoro da remoto e la sempre più difficile conciliazione del lavoro con gli impegni familiari hanno

favorito l'insorgenza di effetti di tipo psicologico che alterano la qualità della vita e le consuete capacità lavorative degli individui. In tale contesto è stato avviato dal 2022 lo sportello psicologico.

### Sostegno ai lavoratori con RAL inferiore ad euro 35000

**Bonus Asilo Nido:** viene innalzato l'importo erogato nel 2021, pari a **500,00 euro annue**, ad **euro 600,00** per i lavoratori con RAL (Retribuzione annua lorda) inferiore a 35000,00 euro, con figli che frequentano l'asilo nido. Il credito maturato sarà fruibile attraverso la piattaforma di welfare aziendale.

**Libri di testo:** verrà erogato un rimborso di **150,00 euro annue** ai dipendenti per l'acquisto dei libri scolastici di figli iscritti alle scuole medie e superiori.

**Erogazioni per conseguimento diploma di laurea nei termini ordinamentali:** Ai lavoratori i cui figli abbiano conseguito il diploma di laurea rispettando le scadenze annuali del ciclo di studi, verranno riconosciuti beni e servizi per **un importo massimo pari ad euro 3.000,00** a titolo di erogazione liberale.

## XILEM SERVICE ITALIA SRL/ LOWARA SRL



Azienda multinazionale di proprietà americana, 800 dipendenti con sede a Montecchio Maggiore a Vicenza, produttrice di pompe e miscelatori, e sistemi di riscaldamento e raffrescamento con acqua.

Azienda in cui vi sono ottime relazioni industriali, ha sempre avuto un occhio di riguardo per il territorio con iniziative di solidarietà. Negli accordi aziendali sono inseriti **fondi di solidarietà** con somme messe a disposizione per venire incontro ai costi di servizi pubblici, mense, asili per tutti i dipendenti.

Il tutto gestito da una commissione azienda e RSU. Inoltre a favore della natalità è stato istituito un bonus di **2000 euro alla nascita di ogni figlio.**

## La parità di genere si contratta! La FIM lo fa!

### PEDROLLO S.P.A.



Azienda Veronese, produttrice di pompe per drenaggio, con un totale di circa 2000 dipendenti in tutti i siti del gruppo.

L'azienda è molto attenta al territorio e alle relazioni sindacali, mediamente sono 6500 euro di premi aziendali tra fissi e variabili erogati nell'anno. Oltre a importanti iniziative di beneficenza che l'azienda fa alle varie onlus del territorio.

Nell'ultimo integrativo sottoscritto, ai lavoratori iscritti ai **Fondo Pensione Nazionale di categoria (Cometa o Solidarietà Veneto)**, a decorrere dal 1 gennaio 2023, **l'azienda contribuirà** con un'aliquota pari **al 3% dei minimi contrattuali**, a patto che il lavoratore versi da parte sua una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, questo per incentivare l'adesione ai fondi pensione.

associazioni del non profit. Sono previste inoltre azioni per il **"benessere individuale"** dove le parti, firmatarie dell'accordo aziendale, si impegnano a verificare possibili attività anche extra lavorative, volte al benessere individuale del lavoratore. L'accordo prevede anche un'attenzione al miglioramento della contribuzione sul Fondo Cometa, dove per gli under 35 la percentuale a carico azienda viene innalzata al 3,2 per supportare e sottolineare l'importanza del welfare previdenziale, soprattutto, per le giovani generazioni.

### Contrattazione territoriale EBER (Ente Bilaterale Emilia Romagna) = Welfare a favore dei dipendenti delle piccole aziende artigiane

Grazie alla **contrattazione nazionale e regionale** promossa dalle organizzazioni sindacali, tutte le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti di **aziende artigiane** hanno diritto di essere iscritti all' Ente Bilaterale Emilia Romagna (EBER)

- Per le aziende che aderiscono all'EBER i lavoratori e le lavoratrici possono usufruire delle seguenti prestazioni di welfare aziendale per l'anno 2023:
- Per la frequenza dei figli ad asili nido/materne/elementari/medie inferiori/medie superiori ed università: un contributo annuo compreso tra i 400 euro e i 1000 euro;
- Per i figli che studiano all'estero: un contributo una tantum di 500 euro;
- Per i figli studenti che partecipano ai percorsi ERASMUS: un contributo una tantum di 1200 euro;
- Borse merito scolastico a conclusione del percorso formativo: un contributo compreso tra i 500 euro e i 1800 euro;
- Per i figli che utilizzano il trasporto scolastico: un contributo di 200 euro all'anno;
- Un sostegno alla non autosufficienza-ricorso a strutture accreditate/autorizzate/ricorso a badanti: un contributo annuo compreso tra 600 euro e 800 euro;
- Centri estivi: un contributo di 40 euro alla settimana per un massimo di quattro settimane;
- Trasporti casa lavoro/trasporto scolastico: contributo di 200 euro;
- Spese funerarie: 200 euro;
- Acquisto o ristrutturazione della prima casa: un contributo una tantum tra i 2000 e 2500 euro;
- E altre prestazioni che l'ente eroga e che sono disponibili sul sito dell'ente bilaterale;
- Un esempio virtuoso, quello dell'Emilia Romagna, di contrattazione territoriale utile a fornire e fare massa critica per sostenere sistemi di welfare anche nelle piccole realtà aziendali artigiane. Grazie alla contrattazione, l'intervento dell'Ente bilaterale può supportare le famiglie con il sostegno di un capillare welfare contrattuale.

### SIEMENS SPA



Multinazionale tedesca operante in diversi settori industriali e tecnologici, in Italia conta circa 2500 dipendenti e diversi siti in tutto il Paese. L'accordo aziendale, **Parental Care Policy**, pone al centro la necessità di avere un'organizzazione aziendale attenta alla salute, al **benessere**, al migliore equilibrio tra dimensione professionale e sfera di vita privata e familiare dei dipendenti. Per questo fra le sue azioni concrete di supporto al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici vi sono le seguenti misure di welfare:

- Sostegno economico al dipendente alla nascita o adozione di un figlio con un contributo pari a 1000 euro;
- Contributo economico di 1000 euro ai dipendenti con figli in età scolare con disabilità certificata (Legge 104 in art 3 comma 1 e comma 3);
- Contributo ai dipendenti di 1000 euro con esigenze di assistenza a genitori non autosufficienti;
- Aiuto alle famiglie a risparmiare sui costi degli asili nido e dei centri estivi mettendo loro a disposizione convenzioni con asili nido, per bimbi fino a 36 mesi, e con gli enti che gestiscono centri estivi per bambini e ragazzi nelle città dove si trovano le sedi aziendali per ottenere l'accesso a tariffe agevolate.

### SIAT SPA



Azienda d'installazione e realizzazioni di reti telefoniche e infrastrutture dati, contra circa 500 dipendenti e 12 sedi in Italia.

Nell'accordo aziendale, nella sezione relativa al **"benessere welfare"** verranno valutate proposte, presentate dalle organizzazioni sindacali, per il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro, riguardanti la mobilità e la cura delle persone (genitori anziani o figli) a cura di ONLUS o altre

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!

# Formazione: elemento strategico di crescita e riduzione del gap di genere



La **formazione** rappresenta un elemento centrale nella crescita e consapevolezza delle persone. Grazie alla contrattazione sta assumendo sempre più un ruolo centrale nei rinnovi dei contratti di secondo livello al pari del salario e del welfare.

La formazione rappresenta sicuramente lo strumento principale per ampliare la professionalità e lo sviluppo di carriera delle persone e soprattutto strumento fondamentale per assottigliare i gap di genere e permettere alle lavoratrici, spesso penalizzate rispetto agli uomini, di percorrere la strada dell'evoluzione professionale e salariale con una distribuzione quanto più equa possibile anche dei percorsi formativi a cui debbono poi corrispondere evoluzioni di carriera e salariali.

Il CCNL dei metalmeccanici (Sez. Quarta, Titolo VI art. 7) ha introdotto il **diritto soggettivo alla formazione**.

Si tratta di 24 ore di formazione obbligatorie per tutti le lavoratrici e lavoratori delle aziende metalmeccaniche. Certo, sono ancora poche ma introduce un principio importante e cioè: che in un mondo del lavoro in continua evoluzione, è necessario puntare ad una formazione soggettiva che capace di aggiornare le competenze e la professionalità di tutti i lavoratori.

Rafforzare gli interventi di formazione continua e riquilibrare chi rientra dai congedi di maternità e/o congedi parentali, piuttosto che da lunghe assenze, diventa indispensabile per dare a tutti le stesse opportunità di carriera e contemporaneamente accrescere le potenzialità delle aziende. Portare avanti una formazione che sappia anche **tener conto delle transizioni lavorative** diventa indispensabile e strategico non solo per l'azienda che si trova a dover affrontare un cambio di paradigma ma soprattutto aiuta a ridurre il gap di genere. Infatti le donne, dati alla mano sono quelle maggiormente penalizzate nei percorsi di carriera e nel salario perché rispetto agli uomini sono

spesso limitate dai carichi familiari e di cura che ancora oggi nel nostro Paese sono per lo più sulle spalle delle donne.

Di seguito, abbiamo raccolto come esempio, una serie di accordi aziendali che hanno inserito negli accordi di secondo livello il tema della **Formazione professionale** quale elemento di riduzione, insieme a misure di welfare, del gap tra uomini e donne e crescita professionale, certamente è un elenco non esaustivo ma che vuole dare uno stimolo affinché nella contrattazione di secondo livello la formazione professionale assuma sempre un ruolo centrale al pari del salario e del welfare, non solo per la riduzione del gap di genere ma per una crescita e realizzazione della persona nel lavoro.

## BTicino



**BTicino**, capofila del Gruppo Legrand in Italia, opera nel settore delle apparecchiature elettriche in bassa tensione destinate agli spazi abitativi, di lavoro e di produzione. È presente sul perimetro nazionale con una struttura organizzativa che comprende 10 insediamenti industriali, 9 centri R&D e circa 2.700 collaboratori

- ✓ **COMMISSIONE PARITETICA** per la formazione professionale, composta da tre rappresentanti sindacali (individuati dal coordinamento Nazionale di gruppo). Si confronta con le RSU di ogni sito per le necessità formative segnalate.
- ✓ Per l'espletamento dell'impegno contrattuale del **diritto soggettivo alla formazione** tra i corsi erogati i temi sono:
  - **violenza di genere**
  - **alfabetizzazione digitale**
  - **conoscenza dei prodotti, dei processi e dell'organizzazione Bticino**
  - **inclusività dei luoghi di lavoro in termini di contrasto alle discriminazioni razziali, religiose e di orientamento sessuale.**

La parità di genere si contratta! La FIM lo fa!

## SISME S.p.a.



**SISME S.p.a.:** il Gruppo SISME conta 3 siti produttivi (Italia, Cina e Slovacchia) occupando in totale circa 700 persone, società leader nel settore progettazione e produzione di motori elettrici ad alta efficienza energetica.

✓ **COMMISSIONE PARITETICA PROFESSIONALITÀ:** gruppo di lavoro per analizzare le professionalità in azienda, definizione di eventuali progetti formativi necessari, definizione di un criterio oggettivo di misurazione della professionalità e definizione di un percorso oggettivo per permettere la definizione dell'applicazione dei livelli d'inquadramento in linea con quanto previsto dal CCNL.

## Ducati Motor Holding S.p.A.



**Ducati Motor Holding S.p.A.** è una casa motociclistica italiana con sede a Bologna. Ha due divisioni Ducati Energia e Ducati Motor.

Fondata nel 1926 per volontà dell'ingegnere Antonio Cavalieri Ducati è stata acquistata nel 2012 del gruppo tedesco Audi. Oltre allo stabilimento di Bologna, Ducati ha stabilimenti in Thailandia e Brasile. I dipendenti sono circa 1900. Nel 2022 Ducati, per la prima volta nella sua storia, supera il miliardo di euro di fatturato (1 miliardo e 89 milioni di euro), segnando un aumento del 24% rispetto al 2021 (878 milioni di euro).

La Commissione paritetica aziendale porta avanti:

- l'analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori
- l'analisi del registro della formazione
- un'implementazione del diritto soggettivo alla formazione
- Nel libretto formativo vi è anche il riconoscimento di attività di autoformazione in linea con le attività tipiche aziendali, con particolare riferimento ai percorsi formativi inerenti i temi di digitalizzazione nell'ottica dell'industria 4.0, certificate con attestazione di frequenza e di conseguimento.

Inoltre, nell'ambito della Corporate Social Responsibility, le parti svilupperanno, a margine dell'attività lavorativa, momenti di formazione/informazione collettiva a disposizione dei dipendenti, nei quali saranno invitati professionisti e docenti, anche, istituzionali, per sviluppare e approfondire temi inerenti la **Costituzione Italiana e i diritti sociali**.

## G.D S.p.a.



**G.D S.p.a.** è un'azienda multinazionale, leader nella produzione di macchine per la produzione e confezionamento di sigarette e altri prodotti del tabacco e prodotti speciali.

La sede principale è a Bologna, dove, insieme agli stabilimenti di Anzola, sempre sul territorio bolognese, lavorano circa 1700 dipendenti. GD è la capogruppo del gruppo Coesia, le cui aziende lavorano in stretta sinergia con l'azienda madre. In totale i dipendenti del gruppo sono circa 3000 dislocati nelle 15 filiali presenti in 14 Paesi nel mondo.

L'azienda si avvale degli strumenti formativi messi a disposizione da **Fondimpresa** ed anche da investimenti di formazione non finanziata, attraverso la piena condivisione delle fasi di pianificazione e monitoraggio con la Commissione tecnica bilaterale al fine di valutare, anche, eventuali proposte da parte della RSU.

Nell'ambito delle 24 ore di diritto soggettivo le parti si impegnano a monitorare annualmente le attività inerenti i piani formativi cercando di valorizzare le diverse modalità di apprendimento in funzione dell'area di appartenenza, al fine di **migliorare le competenze digitali, linguistiche, tecniche e gestionali di lavoratrici e lavoratori**.

Le parti sostengono anche modalità di **auto formazione in linea** con le attività tipiche aziendali, certificate con attestazione di frequenza e di conseguimento. L'azienda prevederà un'eventuale contribuzione, per i percorsi di autoformazione fruiti fuori dai percorsi aziendali e tale trattamento viene previsto come condizione aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla contrattazione aziendale in materia di diritto allo studio.

La Commissione tecnica bilaterale può avanzare specifiche proposte ed iniziative formative e di sensibilizzazione verso temi di Pari Opportunità, **contrasto alle molestie e violenze sui luoghi di lavoro**, nonché di sviluppo di una più diffusa coscienza sociale. Questi percorsi saranno inseriti all'interno dei corsi formativi tradizionalmente attivati nell'ambito delle 24 ore di formazione continua.

L'offerta formativa svolta durante la vigenza del contratto aziendale, non dovrà essere inferiore all'1,2% delle ore lavorate dai lavoratori GD nell'anno precedente rispetto alla firma dell'accordo aziendale.

## TIFAST Terni



**TIFAST Terni**, è un produttore europeo di titanio. È dotata di un laboratorio integrato ed è certificata dall'ente americano aeronautico NADCAP per il sistema qualità, è ISO13485 per i dispositivi medici ed è ISO14001 per il sistema ambientale. Ha 120 lavoratori

Nell' accordo, siglato il 23 giugno 2023 fra l'azienda e le organizzazioni sindacali Fim Cisl Umbria e Uilm Uil Umbria, vi è un **ruolo centrale della formazione nel guidare e gestire le transizioni in un'ottica di sostenibilità**. Un corto "circuito positivo" fra Sostenibilità, Formazione e Premio di risultato.

L'accordo prevede:

- ✓ La frequenza e la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi sullo sviluppo sostenibile e sulla digitalizzazione che verranno misurati e premiati a fine anno nel premio di risultato;
- ✓ La volontà di utilizzare le opportunità e le funzioni del portale **METAPPRENDO**, per la formazione continua, al fine di dare più importanza alla tracciabilità della formazione svolta e alle principali tematiche formative fruibili, attraverso le "pillole formative" messe a disposizione dal portale;
- ✓ Il Diritto soggettivo alla formazione che pone la centralità delle competenze come elemento imprescindibile per lo sviluppo futuro dell'azienda, che promuove e premia l'acquisizione di conoscenze e la certificazione di competenze.

### Inserita tra i parametri PDR la formazione

Nell'accordo per il Premio di Risultato (PDR) sottoscritto quest'anno, è stata inserita una percentuale aggiuntiva del premio da parte dell'azienda nella trasformazione del **PDR in welfare**, con aggiunta di un ulteriore obiettivo **utilizzando come parametro la formazione** con lo scopo di coinvolgere maggiormente i lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali legati alla sostenibilità ambientale e controllo del processo produttivo.

## Lombardini Gruppo KOHLER



**Lombardini Gruppo KOHLER** storica azienda metalmeccanica italiana, con sede a Reggio Emilia; produce motori Diesel per agricoltura, generazione di corrente, industria e trasporti. L'azienda ha circa 1000 dipendenti.

Nell'accordo aziendale appena rinnovato, **la formazione riveste un ruolo centrale** ed ha come obiettivi:

- ✓ Sviluppare e migliorare le relazioni industriali, la partecipazione e la capacità di ascolto e di relazione;
- ✓ Migliorare il clima aziendale e il bene stare in fabbrica;
- ✓ Dotare le persone delle conoscenze per interpretare la realtà e vivere in modo più equilibrato.

Le aree di intervento formativo individuate sono le seguenti:

- ✓ Una formazione rivolta a tutti i dipendenti per far crescere la consapevolezza rispetto alle innovazioni tecnologiche, organizzative introdotte in azienda;
- ✓ Formazione bilaterale per realizzare relazioni sindacali avanzate e partecipative;
- ✓ Formazione rivolta alle strutture intermedie (responsabili di reparto, di linea) per gestire in modo positivo e rispettoso l'organizzazione del lavoro e le nuove articolazioni di orario;
- ✓ Formazione per migliorare la professionalità e le competenze degli operatori con particolare riguardo verso coloro che dovranno operare con le nuove tecnologie.

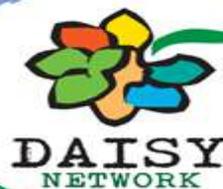
L'azienda, con la Commissione bilaterale formazione:

- ✓ analizzerà i bisogni formativi e implementerà le proposte e i progetti di intervento
- ✓ programmerà gli interventi individuando le priorità temporali, le aree e le tempistiche
- ✓ valuterà i progetti Fondimpresa adottati dall'azienda

L'azienda aderirà anche al progetto **METAPPRENDO**, per agevolare il più possibile l'accesso alla formazione continua dei lavoratori.

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!

# Violenza Economica



La violenza economica rappresenta una forma di violenza particolarmente diffusa e, allo stesso tempo, molto poco percepita da parte di chi si trova a subirla, e molto poco riconosciuta in ambito sociale.

Esistono diverse forme di violenza economica, alcune delle quali rientrano tra le violenze cc.dd. di genere, vale a dire tra le violenze che hanno alla base motivazioni legate al genere della vittima, in particolare quando donna.

Si possono avere così forme di violenza economica che si sviluppano all'interno di relazioni affettive, ma si possono avere anche forme di violenza economica, per così dire, "legalizzate", cioè messe in atto da sistemi sociali e politici nel pieno rispetto della legge.

Tra queste ultime forme di violenza, poi, quella che riguarda le donne immigrate assume particolare rilevanza per gli effetti che provoca in situazioni e condizioni già di per sé complicate.

La violenza economica consiste nel togliere (o nel tentativo di togliere) autonomia economica alla donna attraverso, ad esempio, pressioni affinché ella lasci il lavoro. In questo modo l'uomo si assicura la dipendenza materiale della partner, la quale si troverebbe in difficoltà nel caso in cui volesse interrompere la relazione.

Ma esiste anche una violenza economica di matrice, per così dire, "istituzionale" o, peggio, una violenza economica "legalizzata", consistente nelle minori opportunità che le donne hanno, rispetto agli uomini, di raggiungere gradi apicali o di responsabilità in ambito professionale.

Essa consiste nell'impedire a una donna, solo perché donna, di accedere al mondo del lavoro con le stesse chance di un uomo, o nell'impedire alla donna, solo perché donna, una particolare carriera professionale, ecc.

Le conseguenze di tutto questo si ripercuotono a livello individuale (dolore, sofferenza, senso di ingiustizia, mancata realizzazione individuale, frustrazione, ecc.) ma anche a livello sociale, con conseguenze importanti sul tessuto economico, culturale e sociale di una determinata comunità.

E tutto questo si ripercuote necessariamente, e inevitabilmente, anche su aspetti di tipo economico, nonostante l'aspetto maggiormente rilevante resti legato all'impossibilità di realizzarsi come persona anche in campo professionale.

Le testimonianze raccontano anche le esperienze di quelle donne che hanno vissuto violenze economiche all'interno delle aziende a gestione familiare, nelle quali, oltre a non veder riconosciuto il proprio lavoro, si sono viste negare anche l'esercizio dei diritti rispetto al patrimonio familiare.

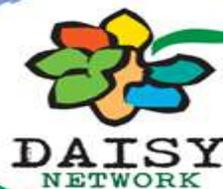
Relativamente all'indice di partecipazione delle donne alla vita economica nel contesto europeo, troviamo l'Italia in fondo alla classifica dei Paesi europei, ancora molto lontana dalla media: in Italia lavora solo una donna su due, mentre nella media europea quasi i due terzi delle donne risultano occupate.

Relativamente, poi, alla questione dei contratti a tempo pieno rispetto ai part-time, è evidente il grande divario tra uomini e donne nell'opzione del lavoro part-time: se la quasi totalità dei lavoratori uomini è occupato a tempo pieno, non è così per le lavoratrici donne, che nemmeno in due casi su tre possiedono un contratto full-time.

Altra importante questione: quand'anche occupate, le donne generalmente sono pagate meno degli uomini. Il divario retributivo di genere consiste nella differenza media tra la retribuzione delle donne e degli uomini che lavorano.

## Esiste una Violenza Economica Legalizzata

# Violenza Economica



Nel 2022, Eurostat ha stimato che in Europa le donne guadagnano l'12,7% in meno rispetto agli uomini.

Esistono, inoltre, alcune differenze rispetto alla condizione in famiglia, la quale risulta particolarmente svantaggiosa per le donne sposate con figli.

Ad aumentare la debolezza economica legata alla condizione femminile è la situazione delle donne straniere, come detto, le quali vivono ulteriori difficoltà legate allo status di migranti, in una sorta di doppio svantaggio.

I dati relativi all'occupazione evidenziano una sistematica condizione di vulnerabilità per le donne straniere, che si aggiunge alle disparità di genere già evidenziate.

La discriminazione in ambito lavorativo è rilevabile anche in termini retributivi: a parità di alcune caratteristiche rilevanti nel determinare i salari, le donne immigrate in Italia guadagnano meno di quanto dovuto senza un ragionevole motivo.

La conseguenza di tutto ciò è che le donne straniere appaiono particolarmente deboli e vulnerabili rispetto ai fenomeni di violenza: le difficili condizioni di lavoratrice, cui si aggiungono le barriere linguistiche, la mancanza di una rete parentale di sostegno, la ricattabilità della condizione di soggiorno che dipende spesso da quella del partner, sono solo alcuni tra gli ostacoli principali nell'uscita dalle relazioni violente.

La violenza economica è fortemente sottovalutata e scarsamente riconosciuta, per cui merita grande attenzione da parte della comunità e delle istituzioni. E' un fenomeno capillarmente diffuso, anche a livello europeo e in modo particolare nelle aree meridionali del nostro Paese.

I dati rappresentativi della popolazione femminile hanno consentito di rilevare l'incidenza tra le donne di alcune forme di abuso economico.

A questo punto è necessario chiedersi: è possibile fare prevenzione?

A livello culturale, i risultati degli interventi richiedono tempo, ma non si può rinunciare a tutte quelle proposte politiche, ad interventi educativi, attività di sensibilizzazione e comunicazione, campagne informative, movimenti sociali e culturali, che, nella direzione della decostruzione degli stereotipi alla base delle disuguaglianze di genere, possono contribuire significativamente a migliorare la condizione della donna nella nostra società.

Inoltre, nuove leggi potrebbero favorire l'equità di genere e la censura delle discriminazioni, di genere e razziali; sarebbe auspicabile migliorare la conoscenza dei fenomeni di violenza garantendo una registrazione accurata delle informazioni a fini statistici.

Inoltre, occorrerebbe intervenire attraverso sostegni economici, promuovendo l'accesso delle donne a servizi finanziari e a programmi di inserimento occupazionale e promuovendo politiche abitative che consentano alle donne di trovare una collocazione, ove necessario.

In sintesi, occorre uno sforzo importante per facilitare la consapevolezza delle donne rispetto alla violenza economica, ma anche la consapevolezza sociale volta all'eliminazione di tutte le discriminazioni di genere.

**Marco Monzani**

Criminologo.

Direttore del Centro Universitario di Studi e Ricerche in Scienze Criminologiche e Vittimologia (SCRIVI)  
Istituto Universitario IUSVE di Venezia e Verona.

**La Violenza Economica è fortemente sottovalutata e poco conosciuta!**

**25 novembre** Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne



**DAISY**  
NETWORK

# INSIEME #GENERIAMOCULTURA

Campagna della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità Fim, Fiom, Uilm Ferdermeccanica, Assital per la prevenzione contro le molestie nei luoghi di lavoro e la violenza di genere



**#GeneriamoCultura** è una campagna della **Commissione Nazionale Pari Opportunità** per la sensibilizzazione e promozione della prevenzione contro le molestie e la violenza di genere nei luoghi di lavoro. L'obiettivo dell'iniziativa è parlare con un'unica voce, azienda e sindacato, sui temi del contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro, tracciando insieme un percorso e mettendo in campo anche attraverso la contrattazione aziendale una nuova cultura che cambi l'agire, la mentalità su questo tema nei luoghi di lavoro e non solo.

Attraverso la campagna **#GeneriamoCultura** per **tutto il mese di Novembre** si terranno **iniziative congiunte, nei luoghi di lavoro ma non solo**, volte ad accrescere la sensibilizzazione e l'attenzione su questo tema, attraverso eventi, assemblee, corsi di formazione ampliando la partecipazione anche a tutti quei soggetti che nei territori hanno un ruolo fondamentale nella prevenzione alle molestie e alle violenze e nel supporto alle vittime.

Invitiamo pertanto ad organizzare in tutti i luoghi di lavoro e nei territori momenti e iniziative congiunte per generare una cultura nuova per rimuovere la piaga delle violenze di genere

**Solo #GENERANDOCULTURA  
possiamo cambiare in meglio**

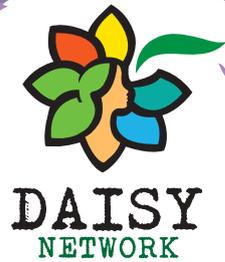
**#GENERANDOCULTURA**

f @ y x [www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)



25 novembre

Giornata internazionale per l'eliminazione  
della violenza contro le donne



## #GENERIAMOCULTURA anche attraverso la contrattazione

La **contrattazione può, anzi deve svolgere un ruolo fondamentale** per generare un cultura nuova, proprio in questi giorni nell'integrativo che si sta discutendo con MBDA sono state inserite misure di contrasto alla violenza di genere ma anche di supporto alle vittime di violenza.

**Accordo integrativo MBDA** è stato strutturato un percorso sulla formazione e sulle politiche di inclusione che renda tangibile e concreto l'impegno su queste importanti tematiche, finalizzando il percorso alla sensibilizzazione di temi riguardanti le violenze di genere, le molestie e la diversity ed inclusion.

L'accordo ha l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale volta al rispetto dell'equità di genere, alla rimozione di eventuali ostacoli che non consentono l'effettiva parità e il rispetto delle differenze. Si prevede la costituzione di un **Comitato paritetico per l'inclusione, pari opportunità e rispetto della persona** che avrà il compito di:

- ✓ analizzare e condividere iniziative e progetti legati al tema dell'equità, diversità ed inclusione
- ✓ definire progetti formativi finalizzati ai temi riguardanti le molestie, diversity & inclusion
- ✓ monitorare le iniziative volte a valorizzare una rappresentanza femminile più equilibrata in ogni area aziendale e a tutti i livelli
- ✓ agevolare il reinserimento aziendale di tutti i lavoratori dopo assenze di lunga durata
- ✓ promuovere azioni positive di conciliazione vita-lavoro
- ✓ incoraggiare e promuovere l'accesso delle studentesse alla carriera nel campo dell'ingegneria e del settore difesa collaborando anche con le università
- ✓ promuovere iniziative a tutela delle vittime di violenze di genere

Inoltre l'accordo migliora il numero dei giorni di congedo per le donne vittime di violenza di genere (art.24 del D.lgs n. 80/2015 e art. 12 Sez. quarta - Titolo IV. CCNL Metalmeccanica Industria) prevedendo una copertura totale di nove mesi; i primi tre mesi sono a carico dello Stato, i rimanenti tre a carico dell'azienda e le parti concordano un'ulteriore disponibilità di tre mesi a carico dell'azienda aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'accordo prevede, ad ulteriore tutela delle lavoratrici vittime di violenza il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con diritto della lavoratrice alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno.

**La contrattazione aziendale può fare molto per sostenere le donne vittime di molestie e violenze e anche per permettere alle donne di coltivare un lavoro di qualità e ben retribuito non rendendole vittime di una violenza economica che ancora attanaglia molto di noi!  
Contrattiamo più diritti e più tutele per un mondo del lavoro a misura di equità!**

## #GENERIAMOCULTURA CALENDARIO INIZIATIVE

Dopo la presentazione del progetto #GeneriamoCultura nelle due conferenze stampa della Commissione Pari Opportunità a Roma e Milano di seguito trovate alcune importanti iniziative che si terranno nel mese di novembre nelle aziende e in tutt'Italia.

**FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, CONFINDUSTRIA COMO, SONDRIO E LECCO**, in collaborazione con i **centri antiviolenza TELEFONO DONNA e il CORAGGIO DI FRIDA e la partecipazione delle consigliere di parità di Como, Sondrio e Lecco** hanno organizzato due eventi volti a sensibilizzare sul tema della prevenzione contro le molestie nei luoghi di lavoro e la violenza di genere, tutte le lavoratrici ed i lavoratori delle Aziende

#GENERANDOCULTURA

f i y x www.fim-cisl.it



**25 novembre** Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne



Metalmeccaniche ed i loro rappresentanti RSU.

Le Aziende delle tre province per motivi organizzativi potranno seguire l'evento solo in diretta streaming, collegandosi al link che verrà loro inviato successivamente.

Le Aziende sono state invitate a mettere a disposizione dei propri dipendenti e della RSU degli spazi dove poter seguire l'evento in videoconferenza o la possibilità di collegarsi dai videotermini.

**COMO** Insieme contro la violenza di genere e le molestie nei luoghi di lavoro

Martedì 21 novembre 2023, dalle ore 14.30 alle ore 16.30 c/o **SISME SpA di Olgiate Comasco**

**SONDRIO E LECCO:** Insieme contro la violenza di genere e le molestie nei luoghi di lavoro

Giovedì 23 novembre 2023, dalle ore 14.30 alle ore 16.30c/o **BAKER HUGHES – NUOVO PIGNONE** Srl, Via Roma 772 – Talamona (SO)

**BERGAMO** in **Schneider** il 23 a Stezzano dalle 9 alle 11 l'evento di **GENERIAMO cultura** un momento in cui poter trovare ispirazione e confronto sul tema della **violenza di genere** e la **prevenzione delle molestie** nei luoghi di lavoro, per contribuire a sviluppare la cultura del rispetto della dignità della donna.

Le Rappresentanze **sindacali**, a **CADMI** - Centro anti-violenza di Milano - e ad **AIUTO DONNA** - Centro anti-violenza di Bergamo - hanno creato un evento per essere protagoniste e protagonisti di un cambiamento culturale necessario, in cui **inclusione, parità e libertà** rappresentano i valori in cui tutte e tutti noi crediamo.

**FIM DEI LAGHI** Il gruppo Donne Fim Cisl del Laghi promuove la diffusione del questionario "La tua opinione la nostra azione" per avere un clima aziendale miglio-

re e permettere un'azione sindacale vicino alla quotidianità delle lavoratrici e dei lavoratori

**BASSANO DEL GRAPPA** – 25 novembre 2023 in **BAXI SPA** evento formativo di 1,5 h con psicologo sui temi delle molestie e delle violenze e prassi da seguire

**VERONA Aermec** assemblee su temi delle molestie in condivisione con l'azienda

**VICENZA 28 novembre 2023** Corso in **SIDERFORGE-ROSSI GROUP SPA**, in collaborazione con RSU, contro le molestie nei luoghi di lavoro e la violenza di genere dal titolo:

"Fai sentire la tua voce – Prendi posizione contro la violenza di genere "

**NAPOLI 28 novembre 2023 - in SCHNEIDER ELETTRIC** assemblea congiunta con Segretari generali FIM, FIOM, UILM Napoli, membri della CPO nazionali di FIM, FIOM, UILM, Associazioni del territorio sui temi nel contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro.

**Momo provincia di NOVARA - 7 novembre 2023 - in SCHAEFFLE WPB**, ciclo di assemblee congiunte FIM, FIOM, UILM sul tema "generiamo cultura" per portare all'attenzione di tutti i lavoratori e le lavoratrici, in modo più incisivo, il tema della violenza sulle donne e sui temi delle pari opportunità.

**FIRENZE 10 novembre 2023 - Consiglio Generale FIM TOSCANA** dal titolo " **Sindacati, aziende, centri anti-violenza: La rete dell' emancipazione**" al quale hanno partecipato tre realtà aziendali Thales Italia, Baker Hughes, Biomerieux e il Centro anti-violenza La Luna per riflettere su come buone politiche di pari opportunità nei luoghi di lavoro creino un' indipendenza economica delle donne fondamentale per contrastare atti di molestie e violenze e renderle più libere.

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!

**#GENERANDOCULTURA**

f @ y x [www.fim-cisl.it](http://www.fim-cisl.it)



# Perché lo Smart-working può essere un'opportunità?



Il **lavoro agile** o **smart working** è uno **strumento di lavoro** che permette a molte lavoratrici e molti lavoratori di **poter meglio bilanciare la vita lavorativa con quella professionale aumentando la qualità di entrambe.**

Poter ridurre i tempi degli spostamenti lavorativi, in molti casi, consente anche una migliore gestione della quotidianità personale e familiare agevolandone la conciliazione.

Inoltre, soprattutto la pandemia di Covid-19, ci ha portato a guardare allo smart working con occhi diversi e una prospettiva più ampia; come una modalità organizzativa del lavoro che prova ad avere alla base un rapporto fiduciario fra le aziende e i suoi lavoratori, che può introdurre un nuovo criterio di misurazione, basato più sui risultati che sull'orario di lavoro. Permettendo una flessibilità lavorativa che migliora, in molti casi, i risultati e l'approccio al lavoro.

È interessante, in questo senso, soffermare l'attenzione sul fatto che lo **smart working**, se correttamente utilizzato unitamente a una diversa organizzazione del lavoro, **può eliminare una quota di part-time fra le lavoratrici e più in generale, rappresentare uno strumento di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro meno penalizzante del part-time.**

In molti accordi aziendali si prevede anche un **ampliamento dello smart working a favore della ge-**

**nitorialità** e per la cura di persone che presentano particolari condizioni di salute al fine di agevolare l'inclusione delle stesse nelle attività lavorative.

Il vantaggio percepito dai lavoratori rispetto al lavoro agile è legato alla **possibilità di organizzare in autonomia il proprio tempo e l'organizzazione del lavoro**: questo punto sottolinea che lo smart working viene vissuto come una misura utile quando è davvero "smart" e non semplice telelavoro.

Per questo è necessaria l'implementazione dello smart working in una logica partecipativa a partire da un'attenta analisi organizzativa volta a cogliere i reali bisogni a partire dalla formazione, dalle necessità di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori, dalle preferenze rispetto alle varie modalità e definizione precisa degli orari di prestazione per garantire la disconnessione, la dotazione degli strumenti informatici per lavorare al meglio da casa.

In altre parole, è **importante costruire questa innovazione organizzativa dal basso attraverso la contrattazione**, evitando che sia una scelta imposta dall'azienda.



Si deve proporre ed introdurre il lavoro agile in tutti i contesti lavorativi dove questo può essere attuato, evidenziando i vantaggi che esso comporta non solo per lavoratrici e lavoratori ma anche per le aziende, in particolare, in determinati contesti come è stato per la pandemia o come si profila oggi l'attuale congiuntura per la riduzione dei consumi energetici. **Ripensare l'organizzazione del lavoro alla luce dei cambiamenti in atto può infatti aumentare la produttività delle aziende oltre a dare alle persone maggiore possibilità di conciliare il lavoro con la propria vita e le proprie esigenze quotidiane.**

Quello che va evitato - e in questo la contrattazione è fondamentale - è quello di evitare che il ricorso allo smart-working, specie per le donne, non pregiudichi la carriera e che il tempo liberato per gli spostamenti non diventi ulteriore carico di lavoro a casa o per la cura di bambini e anziani per le stesse. In questo senso, oltre ad un cambio culturale necessario da parte degli uomini, servono politiche pubbliche di sostegno a partire dall'aumento dei congedi di paternità e asili nido, ma anche sgravi fiscali per l'assunzione di colf e badanti.

### Dedalus SPA (sede principale Firenze)

Azienda informatica che offre servizi informatici in ambito di assistenza sanitaria con 1700 dipendenti.

Dal 2022 è stato siglato un accordo collettivo di Smart Working, che prevede la possibilità per i dipendenti di svolgere attività da remoto con una percentuale di utilizzo di norma stabilita fino al 50% su base trimestrale con la possibilità di svolgere l'attività lavorativa nella fascia oraria dalle ore 8,00 alle ore 20,00 nel rispetto dell'orario massimo giornaliero e settimanale e con diritto alla disconnessione dalle ore 20,00 alle ore 8,00.

L'accordo, in considerazione degli elementi di flessibilità che rendono l'istituto del lavoro agile un utile strumento per favorire la parità di genere, la

genitorialità e la tutela di particolari situazioni di salute dei dipendenti o dei loro familiari conviventi, prevede la possibilità di ampliare l'utilizzo dello smart working da parte di chi si trovi nelle seguenti situazioni:

- ✓ dipendenti con figli in condizioni di disabilità certificata (art.3 comma 1 e 3 legge 104/92)
- ✓ dipendenti con familiari ed affini entro il primo grado in condizioni di disabilità certificata
- ✓ lavoratori in condizioni di disabilità certificata
- ✓ dipendenti con figli entro i primi tre anni di vita/ingresso in famiglia
- ✓ lavoratrici in gravidanza
- ✓ dipendenti affetti da gravi patologie/ invalidità ovvero immunodepressi, affetti da patologie oncologiche e/o svolgenti terapie salvavita

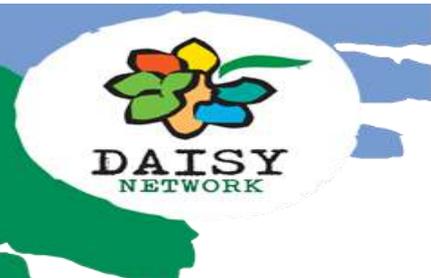
### Leonardo SPA

Nel nuovo integrativo della Leonardo Spa all'interno dei Comitati paritetici di gruppo di carattere permanente, si prevede anche la creazione di una Commissione nazionale per le Pari opportunità e la Diversity, che avrà alcuni dei seguenti compiti:

- ✓ promuovere l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie
- ✓ agevolare il reinserimento delle lavoratrici al rientro dal congedo di maternità
- ✓ agevolare il reinserimento delle vittime di violenze di genere e proporre servizi di supporto volti al reinserimento stesso e alla prevenzione di forme di violenza e molestie
- ✓ promuovere azioni positive a favore del work life balance
- ✓ promuovere iniziative formative per la prevenzione delle molestie e delle violenze di genere da portare all'attenzione della Commissione Paritetica Nazionale Formazione

La **Fim** e il **Daisy Network** sostengono le **politiche di genere** e la loro equità con la concretezza, facendo quello che meglio sappiamo fare contrattandole!

# Contrattare non per la parità ma per l'equità



La parola Sindacato deriva dal greco *syn* (*insieme*) e *dike* (*giustizia*) pertanto, essere sindacato significa aspirare alla giustizia sociale che, in rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori, si pone lo scopo di tutelare interessi collettivi e quando riusciamo, realmente e concretamente, a tenere uniti i concetti di "insieme" e "giustizia" siamo capaci di ideali concreti e assolutamente meravigliosi.

Ma gli ideali devono necessariamente misurarsi con la realtà al fine di coniugare le diverse esigenze, dettate da contesti specifici, realizzando modalità e strumenti idonei in grado di realizzarli e il contesto in cui oggi ci troviamo è sicuramente il più impegnativo degli ultimi 30 anni.

Ci troviamo, infatti, immersi in una forte contraddizione delle attuali pratiche concertative che, se da un lato hanno una loro funzionalità nella ricerca della stabilità economica, perdono la loro efficacia quando c'è la necessità di proporre e conseguire riforme strutturali per promuovere innovazione, competitività ed equità.

Se il Sindacato vuole proporsi come soggetto promotore di una reale modernizzazione culturale deve riconsiderare il ruolo della contrattazione e delle relazioni industriali quando queste lo sottopongono ad uno sforzo di adattamento senza precedenti che riguarda, molto spesso, la stessa logica sindacale.

Il valore del ruolo del Sindacato è, a che se ne dica, palese quando si analizza il fatto che la stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, senza la tutela sindacale, avrebbero condizioni economiche e normative certamente peggiori, eppure il tasso di sindacalizzazione non è di certo in percentuale più alto del numero dei non tesserati e questo è un fattore che indebolisce l'azione sindacale e di riflesso i lavoratori stessi.

La sfida che abbiamo di fronte, come Sindacato, la vinceranno non se saremo più intelligenti o più forti, ma se saremo disponibili al cambiamento, se sapremo vincere la sfida di rimodellare le relazioni tra di noi impegnandoci, ciascuno per il proprio ruolo, a ripensare la nostra partecipazione.

Ma la vinceremo soprattutto se torneremo a vedere nell'azione collettiva e non nella salvaguardia del diritto (o privilegio) del singolo, il nostro reale mandato, tornando ad essere un Sindacato del NOI e non più dell'IO.

Senza Diritti non c'è Democrazia e il ruolo del Sindacato cesserebbe di esistere, ma una democrazia senza doveri resta in balia degli egoismi individuali.

Se ci fermiamo a riflettere mai come oggi esiste nel mondo una così ampia e diffusa Democrazia, mai come oggi la voce di chi chiede più libertà può ed è ascoltata e amplificata grazie alla comunicazione globale che rende vicina qualsiasi rivendicazione e lotta.

Però mai come oggi prevale tra le persone una crescente sensazione di non riuscire a superare le difficoltà, sensazione generata da stati e organismi, anche sindacali, che non sono più in grado di realizzare politiche atte a garantire stabilità e ad avviare e consolidare quei processi che accrescano la consapevolezza della necessità di obbedire a norme morali, giuridiche e di senso comune in grado di far progredire la convivenza e il benessere civile.

La Politica dei Diritti sostenuta da sempre più forze, che fondano sulla demagogia ed il populismo il loro consenso, che pone al centro la garanzia dei Diritti Fondamentali, ha sicuramente il merito di sostenere e dare evidenza a rivendicazioni collettive, ma sta producendo il paradossale risultato di indebolire ulteriormente la Democrazia che vorrebbe salvare.

Estendendo la categoria dei Diritti oltre i limiti propri porta la soglia di tali rivendicazioni a tutto ciò che è individualmente desiderabile, creando un corto circuito tra quantità di diritti riconosciuti e qualità del modello democratico partecipativo.

Il nostro Paese ha bisogno di una forte rifondazione etica e civica a cui il mondo del lavoro deve dare il proprio contributo e, noi come sindacato non possiamo sentirci estranei a queste necessità, nell'ambito del nostro ruolo di aggregazione.

Oltre alla frequente ostilità da parte imprenditoriale è purtroppo diffuso fra i lavoratori un approccio burocratico ed opportunistico verso il sindacato.

Burocratico perché considera il sindacato come una sorta di ufficio pubblico dove ci si può recare per conoscere l'ammontare delle competenze dovute, come se il contratto nazionale fosse una sorta di tariffario definito da un potere pubblico sopra le parti, e per incaricarlo, tutt'al più, di una vertenza individuale.

Nei suoi confronti si crede di non avere nessun dovere, al massimo quello del pagamento del servizio prestato di volta in volta.

Opportunistico perché si sa che il sindacato vive grazie al sostegno economico ed all'impegno attivo di iscritti e militanti, ma si preferisce gravare sulle loro spalle, magari criticandone l'operato, che assumersi la propria quota di responsabilità iscrivendosi ad un'organizzazione sindacale.

Quale ruolo, in questo contesto, quindi dovrebbe esercitare la contrattazione?

Dovrebbe seguire una deriva del tutto a tutti indistintamente o dovrebbe misurarsi sul merito della rivendicazione sforzandosi, anche con il rischio di diventare impopolare, di divenire strumento di rivendicazione solo per le categorie che rappresenta?

Il principio dell'erga omnes è sicuramente una conquista del Sindacato, ma rischia di diventare anche il suo più pesante limite.

Quando contrattiamo un diritto collettivo per tutti, anche per coloro che non rappresentiamo, stiamo esercitando un ruolo che potrebbe restare aleatorio, che fornisce un risultato ma non permette la condivisione vera, reale, partecipata del percorso che ha portato a quel risultato.

Il lavoratore non iscritto o il lavoratore che pur iscritto non riusciamo pienamente a rendere partecipe delle difficoltà sostenute per una rivendicazione contrattuale, percepirà quel risultato come scontato, sicuramente migliorabile e non profonderà sforzo alcuno quando quella rivendicazione, magari in una contrattazione successiva, verrà messa in discussione.

L'esempio emblematico di tale fenomeno è la perdita, a detta di molti, dei Diritti conquistati con le lotte sindacali negli anni Sessanta e Settanta:

È solo colpa del Sindacato se oggi qualcuno, senza porsi pregiudiziali, come avveniva un tempo, a colpi di decreto o di contratto, si sente tranquillo nel mettere in discussione quelle conquiste?

È solo colpa del Sindacato se oggi la contrattazione collettiva ha perso forza e ruolo rispetto invece ad una contrattazione di prossimità e/o individuale?

Sicuramente abbiamo le nostre colpe, ma forse la nostra colpa più grande è aver perso quel ruolo di Sindacato Educatore che nel tempo ci ha permesso raggiungere obiettivi che molti ritenevano irraggiungibili.

Il ruolo della Contrattazione deve necessariamente tornare a pensare e ad evolvere le proprie rivendicazioni dalle base, dalle lavoratrici e dai lavoratori, cercando di ritrovare quella capacità attrattiva derivante dalla condivisione di obiettivi e traguardi, trasferendo però anche la dimensione dei doveri e degli oneri legati alle singole richieste aggregandole intorno ad un'idea e non ad un risultato.

Ciascuno di noi deve tornare ad essere quell'anima critica in grado di farsi portavoce della testimonianza di ciò che vive nel proprio posto di lavoro, sentendosi in prima persona protagonista e delegata/o di sé stesso e dei colleghi che ha al suo fianco.

Voglio concludere con una provocazione e con un invito, così come io venni provocato e invitato, ormai oltre 20 anni fa, da un delegato nell'assemblea dell'azienda in cui lavoravo, che all'epoca mi spinse a sottoscrivere la tessera sindacale e da lì a voler vedere con i miei occhi e toccare con mano quel mondo che criticavo fortemente ma che conoscevo solo attraverso il chiacchiericcio lavorativo o per gli scandali sbandierati in televisione e/o nella carta stampata:

*"Se pensi realmente che il sindacato sia fatto di persone che contrattano solo per sé stessi fregandosene dei lavoratori che deve rappresentare, se pensi che in sindacato sia solo quello che vedi in TV o senti dai pettegolezzi dei tuoi colleghi alla macchinetta del caffè, hai solo due scelte: O resti della tua opinione e continui, di tanto in tanto, a sfogarti in assemblea, oppure scegli di cambiare le cose entrando nel sindacato e provando, con fatica e assumendoti ogni responsabilità, a fare meglio di chi oggi critichi e giudichi. Solo esponendoti in prima persona potrai veramente dire, a te stesso e agli altri, di aver provato a cambiare realmente le cose."*

Oggi più che mai *occorrono persone coraggiose* che con la forza delle loro idee e una forte volontà di esporsi in prima persona provino a cambiare non solo la loro realtà lavorativa, ma un intero sistema paese che senza nuovi ideali non potrà tornare ad essere un luogo di opportunità e di giustizia sociale per noi, per le nuove generazioni, per i nostri figli e per tutti coloro che oggi *non hanno opportunità per far sentire la loro voce*.

Dobbiamo impegnarci a costruire nuovi strumenti e condizioni specifiche che permettano non tanto condizioni di parità, ma aspirino a realizzare condizioni di equità per ogni lavoratrice ed ogni lavoratore che ci siamo assunti l'onere e l'onore di rappresentare.

Segretario Nazionale FIM CISL

***Bernardini Fabio***