

Per l'otto marzo, particolare attenzione ai temi della conciliazione famiglia-lavoro e alla disparità dei salari

Valsecchi: «Il sindacato deve vigilare affinché si riducano gli episodi di violenza sul lavoro»

Poche settimane fa, l'Istat ha reso noti i dati preoccupanti relativi agli episodi di violenza sui luoghi di lavoro: risulta, infatti, che sono state 167mila le donne che in ufficio o in azienda hanno subito forme di ricatto, molte delle quali lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche ed in quello del lavoro domestico. In vista della Giornata della Donna, discutiamo di questo tema e di altre questioni legate alla situazione professionale delle donne, con **Caterina Valsecchi**, segretario generale aggiunto della Cisl dei Laghi con delega alle politiche di genere. **«Sono numeri impressionanti che dovrebbero indignare tutti gli italiani. Nonostante qualche piccolo miglioramento è ancora agghiacciante il numero delle donne che nel corso della vita sono state vittime di violenza, molestie, ricatti sessuali sul luogo di lavoro per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera». Questo è il commento di Annamaria Furlan alle rilevazioni Istat riguardanti gli episodi di violenza nei luoghi di lavoro. Come si sta muovendo il sindacato, in questo senso?**

«Come ha ricordato Annamaria Furlan, è fondamentale che i sindacati e Confindustria si impegnino per attuare l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato nel 2016, per prevenire, individuare e gestire i casi di questo genere. La Cisl dei Laghi ha già recepito questa direttiva tramite la stipula di un protocollo d'intesa con gli altri due sindacati confederali e Confindustria di Varese nel settembre del 2016. Questo accordo è stato precisato con l'istituzione tra le parti firmatarie un tavolo di monitoraggio che, attraverso una valutazione del fenomeno, possa suggerire linee di indirizzo al fine di prevenire, sensibilizzare e contrastare i fenomeni di molestie e di violenza sui luoghi di lavoro. Secondo l'accordo, le parti si impegnano anche a favorire iniziative su questo tema nei luoghi di lavoro e nell'ambiente sindacale. A questo proposito, nel corso del 2017, le parti sindacali hanno proposto ai delegati di alcune aziende, una particolare formazione di due giornate affinché possano diventare sentinelle dei casi di violenza domestica o di episodi di bossing e mobbing nell'ambito lavorativo. È nostra intenzione estendere queste iniziative anche sul territorio di Como,

per far crescere le competenze di tutti nostri delegati, di modo che le mettano a servizio della contrattazione aziendale. In questi contratti, infatti, è necessario che vengano inserite più clausole di tutela e di sostegno per le donne e per tutti i soggetti deboli e potenziali vittime di violenza. Un esempio di questa tipologia di contratti può essere quello sottoscritto fra FISASCAT-CISL, FILCAMS-CGIL, UILTUCS-UIL e Coop Lombardia, lo scorso 8 marzo, nel territorio di Milano, che contiene una parte dedicata al contrasto alla violenza di genere e che prevede un mese di congedo retribuito aggiuntivo, in favore delle vittime, oltre ai tre previsti dalla normativa vigente e la valutazione prioritaria di eventuali richieste di trasferimento». **Oltre al tema della violenza, un'altra questione legata al lavoro femminile è la conciliazione famiglia-lavoro. Com'è la situazione, a livello nazionale e sul territorio dei Laghi, rispetto a questa problematica?** «La situazione è ancora molto complicata perché nella nostra società i ruoli di cura sono, tradizionalmente, compiti quasi esclusivamente

femminili e quindi è difficile proporre riduzioni di orario perché anche lavoratori uomini possano accudire anziani e bambini nell'ambito familiare in un'azione di supporto alle donne. Ad esempio, nel 2016, circa trentamila donne hanno rassegnato le dimissioni dai loro posti di lavoro a seguito di una maternità. Recentemente, sono stati disposti dei finanziamenti, anche erogati da regione Lombardia, che possano sostenere le donne nella conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro. Nel territorio dei Laghi, la Cisl sta raccogliendo le buone prassi presenti negli accordi aziendali stipulati dalle singole categorie, al fine di diffonderle, promuoverle e valorizzare. Nel corso del 2018, la nostra organizzazione valuterà tutti gli accordi aziendali stipulati e premierà quello che avrà conseguito le migliori condizioni per le donne lavoratrici. **Un altro argomento molto discusso è quello che riguarda la disparità di salario fra uomo**

e donna a parità di posizione lavorativa. Cosa avviene in Italia in tema di remunerazioni? «Anche in Italia, ancora oggi, c'è una forte disparità salariale tra uomo e donna. Calcolando che come affermato in precedenza, è già molto difficile, per una donna che lavora e con una famiglia, intraprendere percorsi di carriera, nel caso in cui questa circostanza si verifichi, la lavoratrice viene discriminata sul piano della retribuzione. L'Italia si trova al penultimo posto nell'Unione Europea per quanto concerne l'occupazione femminile e le donne hanno difficilmente accesso ai profili più elevati, ma se riescono nell'impresa di occupare ruoli dirigenziali in azienda, a parità di paga oraria vengono penalizzate sul piano dei benefit. E' necessario che il sindacato si mobiliti perché questo divario venga ridotto e perché anche le lavoratrici possano avere accesso a migliori condizioni retributive».

LETIZIA MARZORATI