



## “BELLE CIAO”

### CGIL in campo per i Diritti delle Donne

*“Belle Ciao non è la piattaforma delle donne della Cgil, è la piattaforma della Cgil”, ha detto nelle conclusioni il segretario generale **Maurizio Landini**: “Lottiamo per l’attuazione vera della legge sulla paternità, per cambiare la cultura perché sono gli uomini innanzitutto a doverlo fare, per una parità effettiva, per cambiare anche la legge Fornero che non considera i ritmi diversi del lavoro delle donne”.*

Il Coordinamento Donne Milano e Lombardia ha partecipato con una sua delegazione all'Assemblea nazionale "Belle Ciao. Contrattare per cambiare" tenutasi a Roma al Teatro Brancaccio il 5 ottobre u.s..

Ad aprire i lavori Susanna Camusso responsabile delle politiche di genere della Cgil nazionale che ha ricordato (come farà in conclusione lavori anche il nostro segretario generale Maurizio Landini) che nell'ultimo anno è stata combattuta una battaglia contro il più pesante attacco alla libertà delle donne degli ultimi tempi, vale a dire il ddl Pillon con il suo carico di oscurantismo, regressione e restrizioni nella vita e nelle scelte delle donne *"La nuova ministra ha detto che il famigerato ddl è in un cassetto... Questo non ci deve bastare per sentirci tranquilli e abbassare la guardia; l'unica vera possibilità è che venga estratto dal cassetto per essere definitivamente cancellato in Parlamento! Solo così potremo dire che, almeno su questo fronte, la battaglia può dirsi conclusa"*.

Ha ribadito la necessità di contrattazione inclusiva che metta al centro la condizione della donna per disegnare il necessario cambiamento: *"non più lavoro povero, orari non rispettosi delle complessità di vita"* ricordando la Costituzione che riconosce uguale retribuzione per uguali lavori. *"La denatalità dipende dalla flessibilità senza regole a cui l'economia costringe il mondo del lavoro. Mancanza di welfare penalizza ancora di più le donne. Contro le povertà educative del nostro paese grossa attenzione va riservata al momento educativo 0-6"*.

A seguire tanti interventi di delegate che hanno portato sul palco le loro esperienze di donne lavoratrici. Testimonianze di contrattazioni e di condizioni nei luoghi di lavoro e proposte di cambiamento da parte

di lavoratrici provenienti da tutt'Italia e da tutte le categorie. Si è discusso di come il nostro Paese, anche nel mondo del lavoro, sia ancora troppo poco a misura di donna – nelle retribuzioni, nelle carriere, nei tempi e nell'organizzazione del lavoro – e di come, quindi, sia necessario intervenire sia sul versante politico con norme ad hoc, sia su quello sindacale attraverso la contrattazione



**Giusy Cucinotta**, compagna della Fisac, non ha fatto sconti #contrattarepercambiare sì! Ma mandiamoci le donne ai tavoli di trattativa e non diteci che non ci sono (\*\*)

Intervento conclusivo affidato al segretario generale della Cgil Maurizio Landini. *"La piattaforma di genere della stessa CGIL ha cominciato a cambiare anche il linguaggio dell'organizzazione sindacale, che deve diventare patrimonio comune di tutta la CGIL. Ricerca, formazione, azione non saranno cose diverse, saranno un tutt'uno. Dunque, tre cose per cambiare: bisogna farlo tutti insieme, contrastare i diritti negati nel nostro Paese, la contrattazione o è prima di genere o non è inclusiva. Per cambiare non abbiamo bisogno di competizione, di stabilire chi è il più bravo, ma della capacità di lavorare in gruppo il collettivo, la cooperazione"*

E per finire Landini ha affermato **"Belle ciao non è la piattaforma solo delle donne della Cgil, ma di tutta la Confederazione!"**.

**\*\*L'intervento integrale della compagna della Fisac, Giusy Cucinotta**

Il gap salariale e il difficile accesso ai percorsi di carriera: una questione di genere. È sotto gli occhi di tutti l'esistenza di un gap salariale tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Come spesso succede non riconosciamo ciò che sta proprio sotto il nostro naso e per quanto riguarda la differenza salariale tra uomini e donne, anche se ne leggiamo, ne sentiamo parlare diffusamente, fino a che non ne siamo coinvolti in prima persona, direttamente o indirettamente, non saremo consapevoli dell'impatto reale che essa ha.

Per questo è indispensabile farne del superamento delle differenze salariali di genere, una battaglia concreta, da evidenziare ogni volta che sia possibile e non solo, seppure sia sicuramente utile, un argomento di approfondimento seminariale.

Inizia così, un po' casualmente e un po' non casualmente la storia di Ilaria e Vincenzo, assunti in un polo di banca telefonica di una grande gruppo Italiano, sono entrambi giovani, con un curriculum universitario importante, quello di Ilaria anche più brillante di quello del suo collega.

Nel 2019 lavorano in cuffia, lontano da casa, Ilaria è piemontese, delle valli dei Walser, mentre Vincenzo Campano.

Ve li immaginate, una ragazza ed un ragazzo giovani, volenterosi e contenti di aver trovato un lavoro a tempo indeterminato in un grande gruppo bancario.

Adesso saliamo a bordo di una macchina del tempo e portiamoci avanti di 10 anni.

Ilaria e Vincenzo non lavorano più alla banca telefonica ma li ritroviamo entrambi.

Ilaria la prima: si è sposata e ha avuto dei figli, lavora come consulente in una filiale, le piace il lavoro che svolge anche se riesce con fatica a conciliare l'impegno familiare con quello lavorativo, le piacerebbe lavorare part-time ma da una parte non se lo può permettere, mentre dall'altra teme che la propria progressione di carriera possa risentirne.

Ha maturato infatti un inquadramento da contratto aziendale di secondo livello, il primo step previsto, ed ora ambisce continuare il percorso.

La sua retribuzione supera di poco i 1800 euro, anche perché Ilaria preferisce non fare straordinari.

È più difficile trovare Vincenzo, che ora lavora come coordinatore degli specialisti di polizza assicurativa e non ha una postazione fissa nella Rete delle filiali.

Ha messo su anche lui famiglia, ha due figli ma il suo inquadramento di quadro direttivo di primo livello, gli consente di avere una retribuzione mensile netta di circa 2200 euro, ben 400 euro superiore a quella di Ilaria.

La cosa lascia la vostra viaggiatrice del tempo assai perplessa, vorrei capire di più.

Ilaria è stata ferma quasi 2 anni, per congedo parentale obbligatorio (10 mesi) e facoltativo (12 mesi), e questo fermo nella fascia di età tra i 30 e i 40 anni, è difficile se non impossibile da recuperare in termini di percorso di carriera.

Soprattutto i 12 mesi di congedo parentale facoltativo le hanno interrotto il percorso verso un inquadramento superiore, ed inoltre ha dovuto accettare un ruolo professionale di fascia inferiore, scambio riavvicinamento a casa, cosa di cui aveva assoluto bisogno per avere un aiuto dalla famiglia di origine nella gestione dei figli.

Vincenzo, pur avendone la possibilità, si è ben guardato dall'utilizzare il congedo parentale, per non incappare nel rallentamento del percorso di carriera. Non ha chiesto avvicinamento o trasferimenti e in 10 anni ha maturato il quadro direttivo. A meno di 39 anni ha davanti a sé prospettive di ulteriori avanzamenti data la propria disponibilità in termini di orario e di mobilità territoriale.

Forse, mi confida, potrebbe aderire ad un offerta di un altro primario istituto che gli porterà un incremento salariale.

Ecco la storia, piccola storia triste di Ilaria e percorso felice di Vincenzo,

Ma la macchina del tempo torna indietro: facciamo ancor in tempo a cambiare la storia di Ilaria, in 10 anni. Tocca a noi!





Per contattare il comitato di redazione scrivi a: [donne.fisac@cgil.lombardia.it](mailto:donne.fisac@cgil.lombardia.it)