

Salpa da Venezia la nave del Network antitratta Veneto, a bordo "Riscatto" la bottiglia d'olio simbolo dell'iniziativa

Nuova iniziativa contro l'orrore della tratta di esseri umani. È stata scelta una bottiglia di olio biologico del Garda chiamata "Riscatto" per rappresentare i valori della dignità e del rispetto della persona come simbolo del progetto Nave 2, il network (l'acronimo sta per Network Antitratta Veneto) al quale aderiscono 98 enti pubblici e privati del Veneto per tutelare le vittime di tratta e schiavitù e contrastare le reti crimi-

nali. L'olio è prodotto negli uliveti di Costermano dalle persone accolte dalla Comunità dei Giovani di Verona. La bottiglia d'olio, è stata donata da Mauro Anselmi, presidente della comunità veronese che dal 1972 opera nel recupero dal disagio sociale e ora accoglie vittime della tratta, agli assessori al sociale della Regione Veneto e del Comune di Venezia, i due enti rispettivamente "registra" e "capofila" del proget-

to Nave, in occasione della presentazione pubblica dell'avvio della seconda fase. Il valore del progetto Nave è, dunque, lavorare con una logica di "filiera" tra pubblico e privato, tra forze dell'ordine, istituzioni locali e privato-sociale, per fare prevenzione, intercettare le mafie criminali ed aiutare le persone a denunciare e a recuperare dignità e futuro in un quadro di legalità.

S.B.

In un momento in cui registriamo una sostanziale inadeguatezza dei servizi sociali pubblici, il welfare aziendale appare sempre di più come un ponte concreto verso il benessere di famiglie, lavoratrici e lavoratori. Il Censis, nel suo 1° Rapporto sul tema, di recente pubblicazione, afferma che il welfare aziendale è attualmente più annunciato che praticato, ma ne stima in prospettiva una crescita esponenziale, in termini di contributo fondamentale al benessere organizzativo nei contesti di lavoro, grazie anche alla nuova normativa che prevede incentivi fiscali per le aziende che ne fanno uso. Il 58,7% di lavoratrici e lavoratori lo preferiscono sotto la forma di prestazioni e servizi anziché come aumenti retributivi, il 23,5% è contrario e il 17,8% non ha una opinione in merito. Tra i servizi più richiesti, polizze sanitarie e previdenza integrativa. Un valore potenziale - continua il Censis - di 21 miliardi di euro se esteso, ovviamente, a tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore privato. In questo, la Cisl si è contraddistinta ancora una volta ed ha fatto da apripista, in linea con i contenuti e gli indirizzi del nuovo Accordo sulle relazioni industriali, valorizzando il welfare sia nella contrattazione di primo e secondo livello che attraverso la bilateralità, strumenti in grado di contribuire concretamente allo sviluppo complessivo

Il welfare aziendale per sostenere l'occupazione femminile

del benessere lavorativo. Perché il welfare aziendale migliora il clima nelle imprese, non solo in termini di benessere soggettivo ma anche di incremento della produttività, come conferma anche il Censis rilevando

tale convincimento nel 47,7% di lavoratori e lavoratrici. Riduce, inoltre, il rischio di povertà per la famiglia e rilancia la scelta di maternità rinviata sempre più in là nel tempo. Ecco perché il Coordinamento nazio-

nale donne, ha fatto del secondo livello di contrattazione e della bilateralità, i due pilastri anche della contrattazione di genere, basata soprattutto sulla promozione del welfare in chiave conciliativa vita/lavoro, per fa-

vorire, consolidare e qualificare l'occupazione femminile, spesso frenata dall'impossibilità di coniugare la carriera lavorativa con la cura familiare, responsabilità quest'ultima ancora poco condivisa con i pro-

pri partner. La contrattazione territoriale e aziendale, insieme alla bilateralità, stanno dando ottimi risultati in questa direzione; lo abbiamo visto negli ultimi tempi con il rinnovo di diversi contratti, a partire da quello del pubblico impiego, dei postali, della scuola, anche attraverso il recepimento di una norma che impegna a creare all'interno del contesto lavorativo un ambiente rispettoso della dignità di ogni lavoratore e lavoratrice, in linea con l'Accordo quadro contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro. Da ultimo, giusto per citare uno dei tanti esempi di buone pratiche di contrattazione aziendale, il contratto integrativo firmato in questi giorni tra la Starhotels SpA e i sindacati di categoria del settore servizi, che interviene, tra le altre cose, proprio in tema di conciliazione vita/lavoro prevedendo l'aggiunta di 12 mesi al periodo di congedo parentale spettante al lavoratore padre o alla lavoratrice madre nonché ai tutori di minori non accompagnati. Continueremo perciò su questa strada a fare la nostra parte, chiedendo anche alla politica di fare la propria attraverso una riforma del sistema pubblico di welfare più rispondente ai bisogni dei cittadini, più diffuso capillarmente, specie al Sud, e con risorse adeguate, a partire dalla razionalizzazione della spesa oggi troppo confusa e frammentata.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Alla Senatrice Lina Merlin, nel sessantesimo anniversario della legge 20 febbraio 1958, a lei intestata, che abolì la prostituzione legalizzata in Italia. Per gentile concessione Archivio Storico Carlo e Maurizio Riccardi

Adesione Cisl a Campagna Csi/Ituc per promuovere una Convenzione Oil contro molestie e violenze nei luoghi di lavoro

La Cisl ha aderito nei giorni scorsi alla Campagna "Stop alla violenza di genere nei luoghi di lavoro!", promossa dalla Confederazione Internazionale dei Sindacati (Csi/Ituc), in vista dell'appuntamento dell'8 marzo, per sollecitare i diversi Paesi a sostenere l'adozione di una Convenzione/Raccomandazione dell'Oil (Organizzazione Internazionale del Lavoro) contro le molestie e le violenze nei luoghi

di lavoro. La violenza di genere continua ad essere ancora oggi una delle violazioni dei diritti umani più diffuse a livello globale. Il 35% delle donne - 818 milioni in tutto il mondo - di età superiore ai 15 anni sono state vittime di atti di violenza fisica o sessuale in casa, nella comunità, o sul posto di lavoro. La presenza diffusa di condizioni di disuguaglianza e l'esistenza di rapporti di potere squilibrati tra i generi nella società, e quindi

anche nel lavoro, rendono spesso le donne più esposte alla violenza e alle molestie. Per questo l'Oil sta discutendo una proposta di Convenzione/Raccomandazione ad hoc, che dovrà essere votata e approvata in seno al proprio Consiglio dalla maggioranza dei Paesi che ne fanno parte, quale strumento vincolante per i singoli governi. Una prima discussione si avrà durante la prossima Conferenza Internazionale sul Lavoro,

prevista per il mese di giugno 2018, in un'apposita Commissione composta da governi, datori di lavoro e lavoratori.

