

Minori, ActionAid lancia il progetto "Openspace" contro la povertà educativa

Costruire il proprio futuro non è cosa da poco, a maggior ragione se non se ne hanno i mezzi. Volà alto il progetto "Openspace Spazi di Partecipazione Attiva della Comunità Educativa" che punta a sconfiggere la povertà educativa dei minori attraverso iniziative mirate. L'intervento, che avrà una durata complessiva di quattro anni, coinvolgerà 12 scuole secondarie di primo e secondo grado in aree a forte dispersione scolastica a Bari, Mila-

no, Reggio Calabria e Palermo, e interesserà direttamente 4mila ragazzi, di cui mille a rischio abbandono o che hanno già abbandonato la scuola, 1.600 genitori e 500 insegnanti. Una squadra ben nutrita quella che sostiene questo progetto realizzato da ActionAid insieme a Bayty Baytyk, Cittadinanzattiva, Coni, Fondazione Albero della Vita, Federgat, Fondazione Giovanni Paolo II, Fondazione Mondo Digitale, Arteteca, Junior Achievement Ita-

lia, Studio MC A - Mario Cucinella Architects, Comune di Bari, Reggio Calabria, Palermo e "Laboratory for Effective Anti-poverty Policies (LEAP) - Università Bocconi". Forze diverse quelle scese in campo ma tutte convergenti nella stessa mission: rendere le comunità inclusive e responsabili per favorire la crescita formativa, culturale e l'empowerment di pre-adolescenti e adolescenti.

S.B.

In un momento di grandi cambiamenti per il mondo del lavoro, dominato da una forte accelerazione della tecnologia, il sindacato si interroga sul proprio ruolo e su come accompagnare e regolamentare il nuovo che avanza con lo sguardo fermo ai temi del benessere organizzativo e della salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici. Lo ha fatto in questi giorni la Cisl in un seminario formativo congiunto con Airdp (Associazione Italiana Direttori del Personale). Lo "smart working", o lavoro agile - tema centrale del seminario - rappresenta un esempio eloquente di questo cambiamento che ha già conosciuto diverse fasi di sperimentazione prima di essere codificato con la legge n. 81 del 2017. Legge che ne ha specificato in linea generale modalità e confini lasciando aperte altre questioni di natura più tecnica ma comunque fondamentali per consentirne applicazione e gestione e per distinguerlo da altre tipologie di lavoro di più tradizionale concezione. Il lavoro agile è una nuova modalità di operare che guarda principalmente alla riorganizzazione del lavoro per obiettivi, liberando parte del tempo in favore di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e puntando anche sull'incremento della produttività. In sintesi, si lavora più liberamente in fasce orarie concordate. Il nodo critico principale consiste nell'aver affidato l'introduzione in azienda alla contrattazione individuale pur avendone mutuato caratteristiche e regole dalla contrattazione collettiva che ha fatto da apripista e che sta mostrando, con la gradualità che si conviene ad una materia non semplice, capacità inno-

Smart working, il lavoro che cambia nel segno della conciliazione

vative in grado di affrontare i cambiamenti in atto. Un aspetto questo non sottovalutato da alcune aziende che anzi lo vedono come forma di garanzia per rendere tale tipologia di lavoro meno frammentata e più gestibile. Una materia non facile, dunque, e in conti-

nua evoluzione. Sta alla contrattazione collettiva recuperare tutti quegli aspetti non regolamentati dalla legge che possono comportare difficoltà applicative e vulnus nelle tutele non solo per lavoratori e lavoratrici ma anche per le aziende. Non sono previste, ad

esempio, percentuali minime d'orario per i lavoratori disabili. Mancano, inoltre, garanzie precise sulla parità di accesso ai percorsi di carriera; ciò è tanto più importante quanto più si parla di lavoratrici che scontano già ostacoli al lavoro di diversa natura, anche di or-

dine culturale, che le collocano sovente in attività e posizioni meno qualificanti che determinano segmentazione e segregazione lavorativa, con risvolti che vanno dal gap salariale a quello pensionistico. Da definire meglio anche le norme sulla salute e sicurezza, com-

presa la prevenzione in ottica di genere, affidata solo ad un obbligo generico del datore di lavoro, e quelle relative alla privacy in ordine al contatto da remoto ed alla sicurezza dei dati. Tutto ciò non toglie però validità a questo strumento che apre scenari e sfide inconsueti in ordine alla ristrutturazione del sistema lavoro, con vantaggi per le imprese - aumento della produttività, abbattimento costi fissi, fidelizzazione dei dipendenti, eliminazione dell'assenteismo - e ai lavoratori e alle lavoratrici - conciliazione, abbattimento costi per spostamento, più soddisfazione e più rendimento. Come Coordinamento nazionale donne, siamo convinte che il nuovo modo di organizzare il lavoro rappresenti anche una grande opportunità per la contrattazione per favorire anche quelle che sono ormai necessità del nostro tempo: accrescere l'occupazione femminile, promuovere pari condizioni tra lavoratori e lavoratrici e conciliare meglio vita/lavoro sostenendo un maggiore equilibrio nei carichi di cura familiare. Perché la conciliazione - come abbiamo precisato in qualità di responsabili donne di Cgil Cisl Uil in un recente comunicato - non è e non deve essere un affare di donne ma riguarda tutti i lavoratori e le lavoratrici. Ma per fare questo c'è bisogno di conoscenze e competenze, in poche parole di formazione, meglio se condivisa, come ha dimostrato il seminario Cisl/Airdp, per trovare soluzioni e dare prospettive ai nuovi strumenti che abbiamo a disposizione.

Liliana Ocmin

conquiste delle donne



Donne al lavoro. Nella Foto, Agente di Polizia. Archivio Carlo e Maurizio Riccardi

Destino ancora sospeso per Asia Bibi, condannata a morte in Pakistan per blasfemia nove anni fa

Ricordate Asia Bibi? La donna pakistana di religione cristiana, giudicata colpevole di blasfemia in seguito ad un litigio con una musulmana e condannata a morte nel 2010 con l'accusa di aver offeso il profeta Maometto? Ebbene, dopo circa nove anni di carcere, segnati spesso da cattive condizioni di salute, sia fisica che psichica, dovuti anche alla ingiusta detenzione, e intervallati da numerosi appelli e iniziative della comunità internazionale, tra cui anche quelli della Cisl, si è giunti alla data dello scorso 8 ottobre in cui la Corte d'Appello di quel paese avrebbe dovuto decidere la conferma o meno della condanna a morte della stessa. Nulla di fatto, la Corte d'Appello, pur ascoltando con attenzione le posizioni della difesa e le testimonianze dell'accusa, in diversi punti non coincidenti, ha di nuovo preso tempo per decidere in merito lasciando Asia ancora in carcere a "rimuginare" sul suo triste destino. La legge pakistana sulla blasfemia è rigidissima e sta alimentando il fanatismo religioso; ci

sono state manifestazioni minacciose da parte di gruppi estremisti musulmani perché la donna venga definitivamente giustiziata. Oltre alla liberazione di Asia da parte della Corte, quindi, un altro passo importante sarebbe la cancellazione da parte del Governo di questa legge o comunque una sua profonda rivisitazione in chiave umanitaria. La legge non può continuare ad essere utilizzata per soddisfare il desiderio di vendetta individuale e soprattutto per politiche contro le minoranze religiose. Come Coordinamento donne della Cisl, cogliamo l'occasione per ribadire, ancora una volta, che la libertà d'espressione, così come poter manifestare la propria fede religiosa, è un diritto umano fondamentale, che non può avere confini. Confidiamo, pertanto, sul giudizio equilibrato della Corte d'Appello del Pakistan perché Asia sia liberata al più presto e sull'intervento del Governo perché cancelli subito una norma che oltre ad essere ingiusta è contraria ai più elementari diritti umani. (L.M.)