

## Violenza di genere, la Cisl di Catania mette on line un vademecum con consigli e numeri utili

Come affrontare una violenza fisica, identificare una violenza psicologica, comprendere una violenza verbale, consigli per le più giovani e numeri utili ai quali rivolgersi per tutte le donne che vengono in contatto con episodi di violenza. Il vademecum "Codice Rosso" realizzato dalla Cisl Catania, dal Siulp territoriale e dall'Ordine degli avvocati di Catania si propone di offrire tutte le risposte. "Obiettivo dell'opuscolo - ci tengono a sottolineare Maurizio Attanasio, Maurizio Ferrara ed Elena Cassella,

rispettivamente segretario generale Cisl Catania, segretario generale provinciale Siulp, avvocato e presidente della scuola forense "Fondazione V.Geraci" di Catania - è di infondere alle donne dignità, fiducia in se stesse, bisogno di essere rispettate. Lo scopo è anche quello di fornire una guida chiara e di facile consultazione sia per donne che per uomini affinché insieme si impari il rispetto, soprattutto nel rapporto di coppia". Il vademecum è scaricabile anche on line dal sito della Cisl provinciale, all'indiriz-

zo <http://cislcatania.it/News/CODICE-ROSSO-IL-VADEMECUM>. Tra i prossimi impegni della Cisl contro la violenza di genere, coordinati dalla segretaria territoriale Ornella Romeo e dalla responsabile del Dipartimento pari opportunità e diritti sociali Iolanda Iacaparro, l'avvio di intese con le forze dell'ordine e i servizi sociali dei vari distretti socio-sanitari per incrementare la presenza delle case-accoglienza per le donne vittime di violenza nel territorio catanese.

Sa. Ma.

Nelle more di un Patto nazionale che affronti in maniera globale il rilancio dell'occupazione femminile, così come preannunciato nella Nota al DEF dello scorso ottobre, e come più volte richiesto dal Coordinamento nazionale donne Cisl, si prosegue nell'attuazione di quei provvedimenti già in essere che perseguono, tra gli altri, l'obiettivo di un maggiore equilibrio tra i tassi di partecipazione femminile e maschile al mercato del lavoro. Ci riferiamo in particolare al previsto sgravio contributivo del 50% per i datori di lavoro che concretizzano nuove assunzioni ai sensi della legge n. 92/2012, meglio conosciuta come "Riforma Fornero". Lo sgravio spetta per 18 mesi in caso di assunzioni a tempo indeterminato, per 12 mesi se a termine e complessivi 18 mesi tra due rapporti di lavoro nel caso di trasformazione da contratto a termine a rapporto a tempo indeterminato. I soggetti interessati dallo sgravio comprendono: 1) donne e uomini con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi; 2) donne residenti in zone svantaggiate e disoccupate da almeno 6 mesi; 3) donne con professione o di un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale e di genere e prive di un impiego regolare da almeno 6 mesi; 4) donne prive di un impiego regolare da almeno 24 mesi. Il terzo punto, come abbiamo visto, non riguarda tutte le profes-

## Sostegno all'occupazione femminile: incentivi a metà?

sioni e i settori produttivi ma solo quei comparti in cui il tasso di disparità tra donne e uomini supera la soglia

del 25%, pur confermando che il divario esiste nell'intero mercato del lavoro italiano e che nel 2018 si è atte-

stato su una media del 9,3%. I settori con alta percentuale di disparità di genere devono essere identificati annual-

mente con apposito decreto interministeriale Ministero del Lavoro/Ministero delle Finanze per rendere operativa questa norma. Per il 2020 il decreto è stato emanato lo scorso 25 novembre e come settori da incentivare si prevedono quello dell'agricoltura, dell'industria, quella estrattiva, energetica, dell'acqua e gestione dei rifiuti, manifatturiera e delle costruzioni, e quello dei servizi, trasporto, magazzinaggio, informazione e comunicazione, servizi generali per la P.A. Una buona norma, senz'altro, ma che da sola non affronta appieno il problema del gap lavorativo di genere che resta comunque elevato. Ci è sorto poi un dubbio a riguardo: lo sgravio contributivo del 50% come viene calcolato ai fini pensionistici? E' prevista un'integrazione contributiva automatica da parte dello Stato? Perché se così non fosse, si aprirebbe un problema serio, lo sgravio di partenza si trasformerebbe in un aggravio di fine carriera. E se parliamo di donne, di per sé già penalizzate in termini di discontinuità lavorativa, la cosa non ci rende affatto serene, specie se guardiamo a questi incentivi

come ad un riconoscimento delle discriminazioni e delle disegualianze presenti su vasta scala nel mondo del lavoro. Non possiamo facilitare l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro da una parte e poi non tutelarle sia durante che al momento della loro fuoriuscita dall'attività lavorativa. Nel caso in specie, l'assunzione agevolata dovrebbe intendersi a carico dello Stato, ciò assicurerebbe a cascata una riduzione anche del gap pensionistico che attualmente può arrivare finanche al 40%. E' lo stesso discorso che abbiamo fatto più volte rispetto all'istituto "Opzione donna" che col passaggio al sistema "contributivo puro" ha avuto un effetto eccessivamente penalizzante sulle pensionate. Come donne, pertanto, staremo molto attente a questi passaggi e solleciteremo la politica a farsi carico concretamente, con chiarezza, dei problemi legati alla condizione femminile, nel lavoro come nel resto della vita sociale, evitando possibilmente soluzioni parziali e di corto respiro. Quando noi chiediamo incentivi all'assunzione delle donne, non intendiamo un intervento di natura temporanea ma di tipo strutturale e definitivo, perché per le donne il lavoro vuol dire maggiore redditività familiare, autonomia economica e leva fondamentale per liberarsi dalle discriminazioni e dalla violenza di genere.

Liliana Ocmin

### conquiste delle donne



## LAVORO



Nella foto il sesto Manifesto della Campagna di comunicazione Cgil Cisl Uil lanciata l'8 marzo per richiamare, attraverso i volti di amiche sindacaliste, i valori del sindacato confederale. Il valore evidenziato questa volta è il "Lavoro"

## Politiche della Famiglia: nuovo avviso per il bando #Conciliamo per interventi sul welfare aziendale

Dopo l'atto di revoca dell'Avviso #Conciliamo del 26 agosto scorso, l'8 novembre sul sito del Dipartimento per le politiche della Famiglia è stato pubblicato il nuovo Avviso/Bando per il finanziamento dei progetti per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro. Il Bando "#Conciliamo" prevede di destinare 74 milioni di euro, a valere sulle risorse del Fondo per le politiche della famiglia 2019, per interventi che promuovano un welfare aziendale su misura per lavoratori e lavoratrici, "capaci di risolvere problemi e priorità comuni e ad impattare positivamente sulla loro qualità di vita e quindi sulla produttività delle imprese". Obiettivi specifici dell'azione sono la crescita della natalità, il riequilibrio dei carichi di lavoro fra uomini e donne, l'incremento dell'occupazione femminile, il contrasto all'abbandono degli anziani, il supporto delle famiglie con componenti disabili e la tutela della salute. Possono concorrere al bando le imprese di cui agli articoli 2082 e 2083 del c.c., i consor-

zi e i gruppi di società collegate o controllate ai sensi dell'art. 2359 del c.c., anche in forma associata costituendosi in associazione temporanea di scopo (ATS), contratto di rete o associazione temporanea d'impresa (ATI). Per quanto riguarda i criteri di valutazione e attribuzione dei punteggi si terrà conto anche dell'innovatività, della concretezza, dell'efficacia, dell'economicità e della sostenibilità dell'azione. Le domande dovranno essere presentate, a pena di irricevibilità, unitamente a tutta la documentazione prevista, entro le ore 12,00 del 18 dicembre 2019, tramite PEC, intestata al soggetto proponente l'intervento o al capofila in caso di soggetti collettivi, all'indirizzo: [conciliamo@pec.governo.it](mailto:conciliamo@pec.governo.it). Per ogni altra informazione si rimanda al sito del Dipartimento al seguente indirizzo: <http://famiglia.governo.it/it/notizie/notizie/avvisi-e-bandi/nuovo-avviso-conciliamo/>.

L.M.