

# LABORATORIO TERZIARI

PERIODICO DELLA FISASCAT CISL DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI  
Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 1/2024 - Anno XVIII



FISASCAT

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

## EUROPA È DONNA

SFIDE, PROTAGONISMO,  
DIRITTI, LAVORO



8 MARZO  
2024

Auditorium  
Donat Cattin

ROMA  
Via Rieti 13



IL SINDACATO  
del **TERZIARIO**  
**TURISMO**  
**E SERVIZI**

A PORTATA  
DI **CLICK**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.

# EUROPA È DONNA

**SFIDE, PROTAGONISMO,  
DIRITTI, LAVORO**



# LABORATORIO TERZIARI

PERIODICO DELLA FISASCATCSUD DOCUMENTAZIONE DEL TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

N. 1/2024 – Anno XVIII

**Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,  
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax. 06.85959751

[www.laboratorioterziario.it](http://www.laboratorioterziario.it)

[unionlabor@unionlabor.it](mailto:unionlabor@unionlabor.it)

**Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 236 in data 26/06/2009**

**Service provider: COLT Technology Services Group Limited - [www.colt.net/it](http://www.colt.net/it)**

**ROC 17005**

**Progetto grafico e impaginazione:**

Stefano Fazio

**Redazione:**

Paola Mele, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L.633/41



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

## SOMMARIO

- Prefazione di VINCENZO DELL'OREFICE . . . . . pag. 5
- Conduzione di MONICA SETTA . . . . . » 7
- Componimento di MARCO LAI . . . . . » 11
- Introduzione di AURORA BLANCA . . . . . » 17
- PROSPETTIVA STORICA:  
Intervento di MARCELLA FILIPPA . . . . . » 25
- PROSPETTIVA GIURIDICA:  
Intervento di STEFANIA NEGRI . . . . . » 37
- PROSPETTIVA CONTRATTUALE:  
Intervento di EMMANUELE MASSAGLI . . . . . » 53
- CONFRONTO SU SFIDE E OPPORTUNITÀ  
Monica Setta intervista Davide Guarini e Daniela Fumarola . . . » 71



# Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa  
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa  
per i dipendenti  
Commercio - Turismo - Servizi  
e Settori Affini**

*[www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)*

## Prefazione di **VINCENZO DELL'OREFICE**

(Segretario Generale Aggiunto Fisascat Cisl)

Europa è donna: sfide, protagonismo, diritti e lavoro. Avremo tanti contributi nel corso di questa giornata, sia interni di dirigenti sindacali della Fisascat Cisl e della nostra Confederazione, che contributi esterni di studiosi e studiose, di persone che quotidianamente si confrontano con le tematiche del lavoro e non solo, con un occhio di riguardo e di attenzione anche per lo specifico femminile. La festa della donna, però, non può non farci riflettere su un dato agghiacciante, ovvero sia le vittime, fra le donne, di violenza e vittime di femminicidio. Pensate che in questi primi mesi dell'anno, le donne che hanno perso la vita a seguito di un omicidio ammontano a 20. Di queste, diciotto hanno perso la vita in ambito familiare e otto di queste diciotto hanno perso la vita per mano di un loro partner o ex partner. È un dato che fa riflettere. E quindi penso che il fatto che ad aprire questi lavori sia io, un uomo, mi obbliga a chiedere scusa alle donne a nome di tutti gli uomini. Credo, non per fare dell'ironia, macabra tra l'altro, che una differenza sostanziale tra un uomo e una donna si evinca anche da un dato semplicissimo, spesso noi uomini non siamo nemmeno in grado di capire un monosillabo, un "no". E invece dobbiamo essere attenti, rispettosi dei no delle donne, perché anche quelli, sono no che aiutano a crescere noi maschietti. Bene, prima di aprire i lavori di questa giornata che come dicevo prima sarà una giornata densa, vi pregherei di raccoglierci in un minuto di silenzio per ricordare le vittime e soprattutto per squarciare questo frastuono quotidiano con un silenzio che deve dire: "Mai più".

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

# UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,  
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



CASSA

- COSTI  
+ SERVIZI



CASA

FINO AL  
-25%



PROTEZIONE

FINO AL  
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.  
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049  
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativa pubblicata sul sito internet [www.unipolsai.it](http://www.unipolsai.it)

**Conduzione**

---

**MONICA SETTA**

*(Giornalista RAI)*





# ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma  
Tel. 06.57305405 - PEC [ebinter@pec.it](mailto:ebinter@pec.it) - [www.ebinter.it](http://www.ebinter.it) - [info@ebinter.it](mailto:info@ebinter.it)

E' davvero un grande piacere essere qui a condurre questo convegno, "Europa è donna: sfide, protagonismo, diritti e lavoro". Già dal titolo secondo me possiamo capire di che cosa si tratta, perché è un momento importante per il sindacato, per la politica e per tutti noi, quindi grazie davvero al segretario generale Davide Guarini e parlo, penso e spero, a nome di tutte le donne che sono qui presenti, grazie per l'attenzione che Davide dedica insieme al suo gruppo ai temi del lavoro e dell'occupazione femminile, mai scontati e mai banali. E' una giornata importante perché oggi è l'8 marzo, giornata internazionale della donna, è una giornata di riflessione, di celebrazione anche, a modo nostro, ma di impegno per i diritti delle donne. Questo evento, secondo me, oggi più che mai, riveste un significato particolare nel contesto delle sfide che noi lavoratrici affrontiamo quotidianamente. Prima di iniziare partirei con un video molto intenso da un componimento di Marco Lai. È un richiamo al mito Europa che è uno dei miti più affascinanti della tradizione greca perché è un mito che ci riporta direttamente alle origini della storia dei popoli del Mediterraneo.



#### **COSA E' LA QU.A.S.:**

- è un **Fondo Sanitario Integrativo** del Servizio Sanitario Nazionale, iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari
- nasce nel 1989 per volontà delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Terziario, Commercio, Turismo e della Distribuzione Moderna e Organizzata.**

#### **COSA FA LA QU.A.S.:**

- garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**
- opera **senza finalità di lucro**
- si fonda sui principi di **mutualità e solidarietà**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle aziende e dai lavoratori.

#### **I DATI DELLA QU.A.S.:**

- assiste attualmente **oltre 100.000 iscritti** di cui circa 3.000 in quiescenza
- gestisce le relazioni con oltre **22.000 Aziende**
- rimborsa circa **3.000 tipologie di prestazioni sanitarie** tra cui: diagnostica, visite specialistiche, terapie, interventi chirurgici, gravidanza e parto, lenti, odontoiatria, cure termali, psicoterapia, prevenzione e assistenza per la non autosufficienza
- ha attivato **convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie** di ottimo livello nei centri urbani con maggiore densità di iscritti.

Visita il sito [www.quas.it](http://www.quas.it)

*Sappiamo come prenderci cura di Te!*

## Componimento di Marco Lai

Dove sei Europa, fanciulla dagli occhi belli che felice giocavi con le amiche sulle sponde del mare, tanto bella da affascinare Zeus che con l'inganno ti rubò e, violentata, ti abbandonò nella dolce terra di Creta.

Unione tra Oriente e Occidente, ancora torni dentro me.

Vorrei incontrarti fuori dai cancelli della scuola,

Vorrei incontrarti lungo le strade che portano in India.

Vorrei incontrarti nelle piazze delle nostre città,.

Mostrarti i ricordi di quello che io sono stato,

mostrarti la statua di quello che io sono adesso.

Sono passati gli anni della gioventù, dello slancio vitale,

delle conquiste per uomini e donne.

Ora sei un'anziana signora, appesantita dagli anni che esce poco di

sera. I tuoi figli ingrati ti hanno recluso in un Hotel Supramonte,

in camere ovattate, sola, davanti a uno schermo.

Non vengono a trovarti. Chiamano solo per necessità.

Lunga è la notte prima dell'aurora.

Dal terrazzo, ti affacci verso il mare.

Tante zattere sole a naufragare, solcano i vascelli vagabondi,

le acque fragili sul volto.

Gli occhi ritrovano la luce. Non si può più aspettare.

C'è bisogno di te, c'è sempre più bisogno di te.

La protagonista è una giovane principessa fenicia, Europa. Europa è la fanciulla dagli occhi belli, occhi talmente belli che ha fatto innamorare un dio, il dio più potente di tutti, il dio Zeus, che per conquistarla, pensate, giunge nelle sembianze di un meraviglioso toro bianco su una spiaggia della Fenicia, dove la principessa Europa è intenta a fare che cosa?. A raccogliere dei fiori. Docile, mansueto, l'animale si avvicina a questa giovane, si accuccia ai suoi piedi e quindi la invita ad accarezzarlo. Ma quando la curiosità e anche la fiducia spingono Europa a decidere di montare in groppa al toro per cavalcare, ecco che all'improvviso quell'animale vola via e porta con sé la ragazza in un viaggio.

Quindi inizia il viaggio di Europa che dalle terre orientali dell'odierno Libano, la porta nel cuore del Mediterraneo, dove?. Nell'isola di Creta, che è un'isola altamente simbolica perché qui, l'unione tra i due, dà luce a tre figli. Il Mediterraneo è lo sfondo importante di questa storia ma il primo figlio è Minosse, colui che dà origine alla civiltà cretese, che è poi la culla della civiltà europea.

Europa è un po' la metafora di questa fanciulla giovane, rapita, posseduta dal Signore degli dei, ma ragazza che a sua volta diventa poi colei che domina il suo divino seduttore. Quindi il viaggio della ragazza è sicuramente una storia di addio alla sua terra e alla propria fanciullezza ingenua però è anche la storia di un riscatto, di una metamorfosi, di una trasformazione che resiste alla brutalità oggettiva di questo rapimento e porta al fiorire di una nuova civiltà, cioè al fiorire di un mondo nuovo.

Europa, quindi, viaggiando da Oriente a Occidente, diventa il simbolo dell'unione tra i popoli e il suo percorso attraverso il Mediterraneo, ci ricorda il ruolo del mare che ieri e oggi e anche domani diventa crocevia della storia europea.

Quindi Europa che cos'è? È bellezza, è fertilità, è colei che guarda all'altro, al diverso, all'opposto e non è un caso che Europa sia donna e che noi ne stiamo parlando oggi che è l'8 marzo.

Quindi Europa nella sua essenza mitologica, vi ho raccontato questa storia proprio perché il mito in questo caso si connette alla realtà e al presente, continua a offrire ispirazione per un viaggio collettivo verso un futuro in cui noi donne non solo siamo partecipi del processo, ma siamo davvero coloro che guidano il cammino verso una società che sia più equa e più inclusiva.

Quindi, il tema di oggi, state vedendo alle mie spalle il titolo; sfide, protagonismo, diritti e lavoro è un tema estremamente attuale perché noi viviamo in un'epoca in cui la parità di genere, e lo sappiamo tutti, è al centro del dibattito sociale e politico.

Noi donne continuiamo, nonostante anni di battaglie, a lottare per conquistare spazi di protagonismo in tutti i settori della società. E allora veniamo ai dati: negli ultimi vent'anni il mercato occupazionale è andato incontro a un processo di profonda trasformazione socioculturale che ha riguardato proprio noi donne e ha coinvolto le donne, quindi possiamo dire che non esistono più preclusioni formali all'accesso delle donne ad una vasta gamma di professioni che solo ieri erano appannaggio del maschile.

È vero però che, nonostante questo, la parità nel mercato del lavoro è ancora lontana dall'essere realizzata. Perché? I dati INPS, guardiamoli, sono delle ultime settimane e parlano di un tasso di femminilizzazione, calcolato come la percentuale di donne lavoratrici rispetto al totale degli occupati, che passa, pensate, dal 40,6 del 2010 al 41,7 del 2022.

Le donne continuano a trovare impiego in un range limitato di occu-

pazioni rispetto ai colleghi di sesso maschile e questa occupazione si trova maggiormente nel settore dei servizi. Contemporaneamente, invece, nelle posizioni apicali, cioè nelle posizioni maggiormente remunerate, quelle più ricche, nel 2022, pensate, solo il 21 per cento, e parlo di quadri o dirigenti, è di sesso femminile.

Quindi è un'analisi che apre ad una discussione molto profonda perché è un'analisi che dimostra, partendo appunto da dati relativi ai rapporti di lavoro subordinato nel settore privato, non solo agricolo, che dimostra una disparità salariale a sfavore delle donne, quindi a favore degli uomini, con un vantaggio retributivo maschile nei redditi annui del 40 per cento.

Cioè, gli uomini, voi uomini che siete qui guadagnate il 40 per cento in più rispetto a noi. Quindi questo gap nei nostri stipendi, io ve lo dico perché io faccio un mestiere che è stato per tanto tempo maschile, il giornalismo, ho lavorato sempre nei giornali e sono arrivata ad occupare il grado di caporedattore, eppure, nonostante il contratto collettivo nazionale di lavoro dei giornalisti fosse identico ovviamente per tutti, attraverso alcuni metodi, trucchi, lavoro straordinario, il fatto che poi nei giornali viene remunerata soprattutto l'occupazione di line, di coordinamento, ebbene, in quei posti di coordinamento noi donne non ci siamo quasi mai.

Io ho fatto un calcolo proprio per una trasmissione televisiva dove ero stata invitata e ho visto che negli anni le mie retribuzioni rispetto ai colleghi maschi, a parità anagrafica anche di contribuzione, sono state inferiori almeno del 30 per cento e quindi questo è un dato reale. E allora, perché oggi questo convegno della Fisascat Cisl assume un'importanza fondamentale?

Non solo perché è l'8 marzo e quindi è una giornata di celebrazione,

anche di celebrazione laica, ma perché la Fisascat è in prima linea nell'approfondimento delle sfide specifiche che noi donne affrontiamo nel mondo del lavoro, è in prima linea nel promuovere il loro protagonismo nelle decisioni, nei processi lavorativi e in prima linea nella discussione dei diritti fondamentali che spettano ad ogni lavoratrice.

Certamente, io guardo Davide Guarini, guardo il suo segretario generale aggiunto, guardo tutti voi e mi pare di capire, di sentire il vostro commento: "Sì, hai ragione, ma la strada da fare è ancora tanta", è ancora tanta però è importante in questa fase storica, proprio in questo momento, proprio nel qui e ora, gettare le basi di un futuro in cui la parità di genere non sia solo un obiettivo, una delle tante utopie e quello che gli americani chiamano il next level, il passo successivo, ma sia una realtà concreta.





# IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



**CADIPROF**  
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA  
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

[www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it)  
[info@cadiprof.it](mailto:info@cadiprof.it)



**FONDO  
PROFESSIONI**

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE  
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI  
E NELLE AZIENDE COLLEGATE

[www.fondoprofessionisti.it](http://www.fondoprofessionisti.it)  
[info@fondoprofessionisti.it](mailto:info@fondoprofessionisti.it)



**EBIPRO**  
ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

[www.ebipro.it](http://www.ebipro.it)  
[info@ebipro.it](mailto:info@ebipro.it)

## Introduzione

---

### **AURORA BLANCA**

*(Segretaria Nazionale Fisascat Cisl)*





**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA  
PER I LAVORATORI  
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?  
Scopri il nuovo piano sanitario  
dedicato a te.  
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma  
Tel. 06.85 35 80 34  
[www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)**



Buongiorno a tutti e un sincero ringraziamento a tutti quanti voi per essere qui presenti. Oggi celebriamo quella che nella società del consumismo viene definita la festa della donna, ma in realtà si tratta della Giornata internazionale dei diritti delle donne, ovvero la ricorrenza in cui si celebra l'emancipazione femminile e le tante conquiste in ambito sociale, economico e politico, ma anche i molti traguardi ancora da raggiungere, con un'attenzione particolare su questioni quali l'uguaglianza di genere, i diritti riproduttivi, le discriminazioni, le violenze contro le donne. Una giornata simbolica in cui la Fisascat Cisl ha deciso di promuovere un momento di riflessione in chiave europeista, in un percorso che parte dalla mitologia, segue lo sviluppo storico e successivamente l'evoluzione giuridica, per approdare infine all'evoluzione negoziale, ovvero un percorso di dialogo e costruzione partecipata attraverso il quale perseguire il formale e reale sviluppo di una cultura e di una società inclusiva.

La giovane e seducente Europa dagli occhi belli, oggi ci pone chiari obiettivi in tempi assolutamente certi. E lo fa in modo trasversale, ai settori merceologici e agli ambiti sociali. Lo fa guardando con responsabilità e consapevolezza al futuro anche dei nostri figli e i necessari cambiamenti che occorre produrre, ciascuno per la propria parte, per coltivare l'obiettivo di una reale pari opportunità o una reale parità di opportunità. L'analisi della realtà dimostra che esistono disuguaglianze sistematiche tra uomini e donne. Disuguaglianze che sono trasversali e che non sono compatibili con i principi cardine della società democratica. Basti pensare all'articolo tre della Costituzione italiana. Nel 1995, alla quarta conferenza mondiale sulle donne a Pechino, fu presentato il gender mainstreaming, quale strumento per superare le disuguaglianze di genere. Un processo attraverso il quale, partendo dall'analisi delle cause della disparità di genere, vengono

identificate le strategie più idonee a contrastare il divario, al fine di raggiungere la reale parità tra uomini e donne.

L'approccio sistemico mira a evitare che tali diseguaglianze continuino a perpetuarsi, facendo sì che le politiche e le leggi siano in grado di cogliere le esigenze specifiche di donne e uomini, di ragazze e di ragazzi. Il gender mainstreaming fu introdotto dalla Commissione Europea nel 1996 e nel corso del tempo la stessa ha promosso tale approccio all'interno di ciascuno Stato membro, caldeggiando lo sviluppo di una prospettiva di parità in tutte le attività e le politiche dell'Unione Europea. Oggi, il gender mainstreaming è considerato un ciclo complesso che riguarda non solo la definizione di leggi e di politiche, ma anche la loro pianificazione, l'attuazione e la verifica dei risultati, una volta attuate. Quella di garantire che gli interessi di uomini e donne vengano equamente tenuti in considerazione è una sfida ambiziosa che anche noi, nella nostra azione contrattuale, intendiamo perseguire con maggiore determinazione e forza.

Un recente studio di Confcommercio dimostra che nel terziario di mercato, proprio nei settori presidiati da Fisascat, l'occupazione femminile supera quella maschile, rispetto al totale dell'economia italiana. In questo settore, infatti, più di sette occupati su dieci sono donne. Ciò nonostante, l'Italia soffre di un cronico ritardo nei confronti dei principali partner internazionali.

Se si valutano i dati del 2019, non inficiati dai riflessi statistici delle turbolenze che la pandemia ha prodotto sul mondo del lavoro, dell'economia e della società in generale, si rileva come il nostro Paese sia sostanzialmente allineato per quanto riguarda la partecipazione della componente maschile al mondo del lavoro, mentre la distanza è ancora molto ampia se guardiamo alla componente femminile. Infatti, sebbene il terziario di mercato parli al femminile, le donne occupate

in Italia rappresentano il 43,6 per cento, contro una media europea del 54,1 per cento. Il tasso di occupazione femminile al sud si attesta al 28,9 per cento, solo al 28,9 per cento, contro una media del 52 per cento al nord.

Nella grande distribuzione, ben il 44,6 per cento della popolazione lavorativa è di genere femminile. Percentuale che si attesta al 42,3 per cento nel turismo e nella ristorazione, al 37,2 per cento nelle professioni e che raggiunge il 53,9 per cento nei settori socio assistenziali, socio sanitari e socio educativi. C'è molto da fare ancora nelle posizioni elevate del mercato del lavoro. Secondo l'INPS, i dati sono del 2022, solo il 21 per cento dei quadri dei dirigenti era di genere femminile.

Le posizioni apicali, ovvero quelle maggiormente remunerative, raramente sono ad appannaggio del genere femminile. Inoltre, la disparità salariale, dettata anche dal massivo utilizzo dei contratti part time, spesso involontari, determina un vantaggio retributivo maschile nei redditi annuali da lavoro dipendente di circa il 40 per cento. Non possiamo prescindere da questa mappa statistica nella nostra azione contrattuale, che dovrà sempre di più essere improntata a garantire pari opportunità, poiché la parità è ancora lontana dall'essere realizzata, anche e soprattutto nelle posizioni apicali.

I dati che ho citato ci restituiscono una fotografia chiara che ci impone una maggiore assunzione di responsabilità e capacità di incidere ai tavoli negoziali con le nostre controparti. È un lavoro non facile però, che si misura ogni giorno con bias cognitivi e pregiudizi sociali stratificati nel tempo. Ma sarebbe un errore dire che non vale la pena di lottare. Vale sempre la pena di lottare quando si tratta di conquistare un grammo in più di libertà per noi donne e per tutti noi, per-

“ Un ventaglio di proposte  
per la formazione del  
Middle Management.

Da oltre vent'anni, QuadriFor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario **sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.**



Per scoprire tutte le nostre  
attività visita la pagina  
**quadriFor.it**

VIA CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA  
TEL. +39 06 5744.304/305



— Una rete di docenti di altissimo livello,  
un'offerta ampia e completa con oltre

## 400 corsi

**in virtual class, aula,  
e-learning, progetti ad hoc per  
le imprese, ricerche e analisi  
periodiche sull'impatto delle  
tecnologie nelle organizzazioni  
e metodologie innovative.**

— Sono queste alcune delle chiavi che  
garantiscono la piena coerenza con la  
propria missione e contribuiscono a far  
crescere la cultura manageriale nel  
nostro Paese.

ché, e questo è un passaggio culturale decisivo, le conquiste delle donne vanno a beneficio della società in generale.

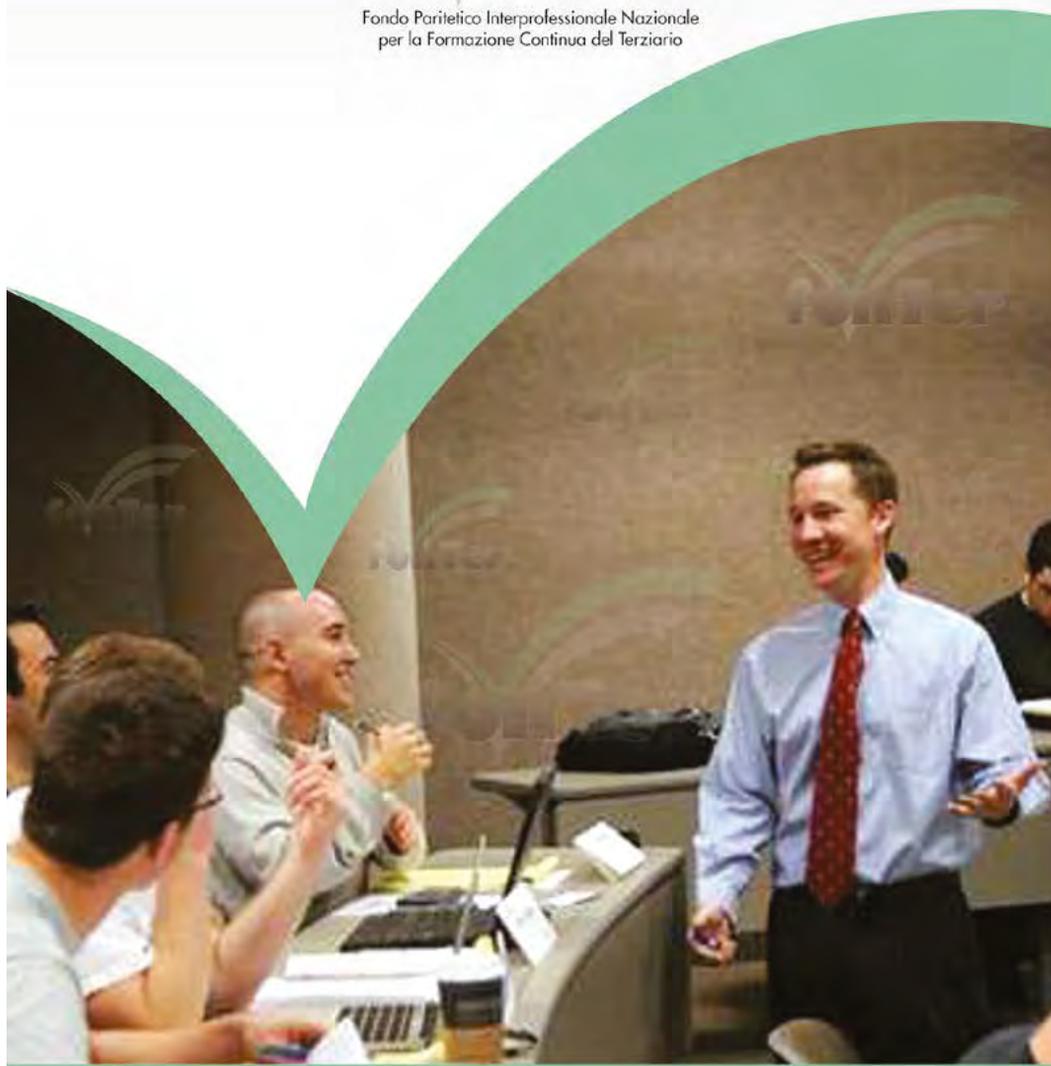
E allora? We should all be feminists, è il titolo di un libro recente pubblicato da Einaudi, ma in realtà è una citazione del 2012 di una scrittrice nigeriana. Tutti dovremmo essere femministi, ma di un femminismo nuovo che crede nell'uguaglianza di genere come unica strada verso una giustizia sociale completa e soprattutto verso la liberazione di tutti gli esseri umani.

Perché nello scenario attuale la posta in gioco non è unicamente migliorare la situazione delle donne, ma cambiare in profondità gli equilibri di potere che hanno fin qui penalizzato le donne. Tutti quanti noi lo sappiamo, non solo le donne. Non si tratta di togliere qualcosa agli uomini, ma di dare a tutti la libertà di essere pienamente umani, delle vere persone.





Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua del Terziario



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA  
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256  
[info@fonter.it](mailto:info@fonter.it)

**PROSPETTIVA STORICA:**

**Intervento di**

---

**Marcella Filippa**

*(Direttrice Associazione Vera Nocentini)*



A stethoscope with a black tube and silver chest piece is positioned on the left side of the image. To its right is a realistic, three-dimensional red heart. The background is a light, solid blue color.

# AGIDAE **SALUS**

SETTORE SOCIO - SANITARIO

**AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO è il Fondo che garantisce l'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione del CCNL AGIDAE Socio - Sanitario - Assistenziale.**

Buongiorno, buona mattinata a tutte e a tutti, ringrazio dell'invito mi fa piacere essere qui perché il tema che affrontiamo in questa mattinata è il tema anche dell'Europa. Europa è donna, forse avremo potuto mettere un punto di domanda: l'Europa è donna oggi? Allora, ho chiesto di portare una rosa bianca, avrei potuto chiedere di portare un mazzetto di mimose che sono però ormai un fiore legato un po' al consumismo, anche se non molti sanno che fu una giovanissima deputatessa, così si chiamavano allora, della Costituente a proporre proprio la mimosa per la giornata internazionale delle donne. Questa donna, voglio qui ricordarla, si chiamava Teresa Mattei ed era, come si usava allora, una fiera ragazza madre. Però ho scelto una rosa bianca, vi chiederete come mai per l'8 marzo; una rosa bianca per guardare all'Europa, ad alcune figure che certamente voi conoscete.

Partirei dalla giovanissima Sophie Sholl, che insieme al fratello e insieme agli altri compagni di studi dell'Università di Monaco, ebbe il coraggio, fondando una piccolissima associazione che si chiamava La Rosa Bianca, di lanciare dalla balaustra, dal balcone dell'Università di Monaco, se vi capiterà, andate a vederlo perché è veramente potente quel luogo, dei volantini incitando i tedeschi a ribellarsi, opporsi al nazismo. Per questa scelta di grande coraggio, i giovani della Rosa Bianca, e proprio per questo parto dalla rosa, con un processo farsa durato 48 ore, vennero ghigliottinati dopo due giorni di prigionia. La ghigliottina è uno strumento barbaro che venne inaugurato, voi sapete, durante la Rivoluzione francese e venne ripreso dal nazismo. Ma c'è un'altra figura che qui voglio ricordare, che ho conosciuto, che ho avuto l'onore di conoscere che credo molti di voi avranno ascoltato, in questo caso è un uomo che ebbe una grande attenzione per le donne, mi riferisco a David Sassoli, che voglio qui ricordare.

Hanno raccolto i suoi scritti a partire dal discorso di insediamento al Parlamento Europeo, la saggezza e l'audacia, che sono due doti che David ci richiama continuamente, la saggezza ma anche l'audacia di guardare a un sogno e di far diventare i nostri sogni una realtà ed un progetto. Di aver coraggio, di avere cuore, ecco, questo è un grande insegnamento che Sassoli ci ha trasmesso.

Usare il cuore, oggi è un richiamo molto potente ed è un richiamo che credo dobbiamo prendere in considerazione. Di avere cuore e di riprendere lo spirito dei padri fondatori, io aggiungerei, non solo perché è l'8 marzo, dei padri e delle madri, anche se inviterei a usare altre categorie interpretative perché la categoria di madre che viene instancabilmente proposta nell'essere donna, non è solo quella, lo sappiamo tutte e tutti noi. E di avere il coraggio di guardare coi propri occhi questo è un grande insegnamento che Sassoli ci propone e ci ha proposto nel discorso di insediamento.

L'Europa non è un incidente della storia, abbiamo bisogno di visione, così come nell'ultimo suo discorso pubblico che fece al campo di transito di Fossoli, in Emilia Romagna, dove transitarono migliaia di ebrei che poi vennero deportati e barbaramente sterminati ad Auschwitz. In Europa i diritti, lo richiamava Aurora prima, sono diritti di tutti e quando noi rivendichiamo i diritti delle donne, rivendichiamo i diritti di tutti.

I valori europei mettono paura, lo sappiamo oggi, la paura perché le libertà, dice Sassoli, consentono uguaglianza, giustizia, trasparenza, opportunità e pace. Pace è un'altra parola che ci fa rabbrivire e ci fa venire la pelle d'oca in questo momento. Ma il novum storico, ci richiama Sassoli, non è totalmente nuovo perché lo precede sempre un sogno e una promessa. Perché ho citato Sassoli? Sassoli, dovete sapere che da giovane appartenne anche lui al gruppo della Rosa

Bianca, che continua anche con una piccola minoranza a essere presente.

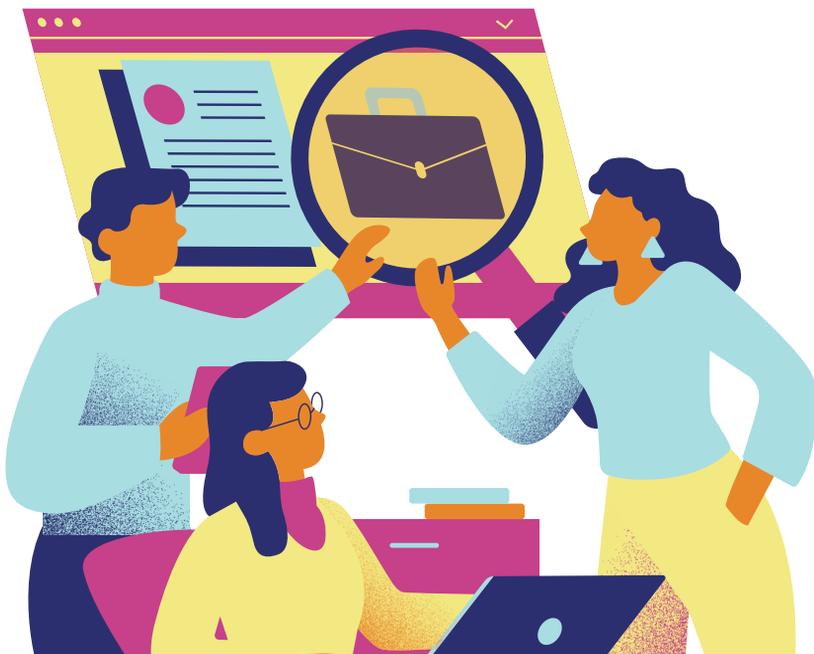
E mi piace richiamare, perché siamo qui in una sede sindacale, un'altra grande donna che scelse e fece un lavoro di grande consapevolezza, preparandosi alla sua fine, alla sua morte, dopo una lunga e dolorosa malattia. Mi riferisco a una madre della Repubblica, Tina Anselmi, che aveva scelto una rosa bianca sulla propria bara. Quindi vedete che in qualche modo la rosa unisce diverse figure.

Sassoli ci dice: "C'è voluta la morte dell'Europa" e io aggiungo l'agonia dell'Europa, così come la grande filosofa spagnola Maria Zambrano aveva evocato, un'agonia dell'Europa che peraltro mi sembra sia una condizione che attraversa l'Europa in questo momento, qualcuno ha parlato prima di confini, di barriere, di una giovane Europa, lo diceva prima la nostra Monica, che ha subito violenza, certamente, ma che poi si è riscattata, che ha guardato all'altro e ha attraversato i mari, i confini e c'è un'immagine che mi piace moltissimo suggerirvi ed è quell'immagine della giovane Maria Zambrano, filosofa spagnola, che costretta a lasciare nel 1938, per la guerra civile spagnola, la Spagna, la sua amata terra, e attraversare simbolicamente il confine tra la Francia e la Spagna per poi lasciare definitivamente l'Europa e andare in America, che accompagna sottobraccio un grandissimo poeta che è Antonio Machado, di cui la Cisl ha utilizzato una metafora con "Il cammino si apre camminando".

Antonio Machado ha espresso questo concetto con "Camminando si apre un cammino", che può essere irto di difficoltà. Tina Anselmi ci richiamava a essere consapevoli, oggi più che mai, io lo dico, che i diritti non sono mai acquisiti una volta per tutti. In qualsiasi momento, e la storia del Novecento ce lo dice prepotentemente, noi possiamo perdere diritti che sono stati acquisiti con fatica, con lotte e si pos-



Se sei un lavoratore o un'impresa del settore terziario o del turismo scopri le opportunità ed i vantaggi di aderire al sistema bilaterale di riferimento del CCNL Terziario siglato da Confesercenti ed i sindacati dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs



sono perdere a tal punto che qualche paese ha pensato di inserire dei diritti, ed è discutibile o meno, in una carta costituzionale in modo che siano diritti acquisiti una volta per tutti.

Richiamo ancora una volta Tina Anselmi che fu molto vicina, come sapete, al nostro sindacato, perché una donna cattolica credente che personalmente aveva delle perplessità sul praticare il diritto all'interruzione della gravidanza, ma che firmò la legge 194 dicendo: "Io sono", allora non si usava il termine una donna, "Sono un uomo dello Stato e devo tutelare e permettere agli altri".

In contemporanea, un'altra grandissima donna europea, Simone Weil, ebrea, che era stata deportata ad Auschwitz, la cui famiglia era stata completamente sterminata, lei sopravvive che era una ragazzina e diventerà quella grandissima donna politica che voi tutti conoscete e che in contemporanea all'Italia e alla firma da parte di Tina Anselmi, firma anche lei quella legge che diventerà la legge 194. Allora, ritorciamo alla frase incipit di questa mattina: l'Europa è donna, la segretaria ha posto alcuni problemi anche se di fatto l'Europa è attraversata profondamente da professioni, da attività. Se noi oggi siamo qui, noi donne, è anche grazie a tutte le donne immigrate che aiutano i nostri anziani, che aiutano i nostri bambini, mentre noi siamo qui a riflettere sull'Europa, ci sono tante donne che nelle nostre case ci permettono di essere quello che siamo.

È grazie a queste donne. Cos'è diventata cosa l'Europa? È diventata quell'Europa di cui ci parla Agnieszka Holland in un film potentissimo, che vi suggerisco di vedere, "Green Borders", ha vinto al Festival di Venezia il premio per la miglior regia e che ci parla di confini, ci parla di migranti, ci parla di donne anziane, ci parla di madri, ci parla di bambini che osano attraversare i confini e spesso vengono ricacciati.

Il grido, la frase che imparano immediatamente i nostri migranti, oltre al bellissimo film di Matteo Garrone, "Io capitano", è "Vogliamo entrare in Europa". Allora, la domanda che mi pongo è: l'Europa di oggi è la casa di tanti migranti? È la casa di tante donne? La casa dovrebbe essere un luogo di accoglienza, un posto sicuro nel quale vivere e spesso non è un luogo sicuro. C'è un termine che in questi mesi è stato coniato perché dobbiamo anche avere il coraggio e la forza di coniare nuove parole che siano più pregnanti, ed è una parola che mi ha molto colpito è la parola "Domicidio". Direte voi: "Che cosa significa?".

Domicidio significa distruzione di radici, di memorie, di affetti e di progetti di vita. E Aleppo, Kiev e quante altre città sono affette da questa distruzione sistematica giorno dopo giorno. Allora, ritorniamo a "L'Europa è donna", vi offro alcune suggestioni e poi sta a voi, se ritenete, approfondire. Se i luoghi, come io credo fermamente, come scriveva il grande psicanalista junghiano Hillman, hanno un'anima, c'è un'anima che molti di voi hanno conosciuto, credo qualche mese fa, in un'isola sferzata dal vento nel nostro Paese.

Un'isola bellissima dal punto di vista naturalistico, ma un'isola nella quale nel 1941 uno sparuto gruppo di uomini e donne, la narrazione su quell'isola è prevalentemente ancora maschile ma vi garantisco che in quell'isola sferzata dal vento, che ovviamente avete capito tutti, si chiama Ventotene, ci fu un sogno che diventò progetto, che diventò in parte realtà. In questi giorni, il 6 marzo, esattamente, a partire dal 2017 è stata inaugurata la Giornata Internazionale dei Giusti. A Roma, a Villa Pamphili, se ci siete stati, c'è un bellissimo giardino dove sono piantati degli alberi che ricordano i giusti fra le nazioni. E una delle giuste, mi piace ricordare, è proprio Ursula Hirschman, di cui, se avrete voglia, leggerete alcuni passi del mio libro. E ieri l'altro, a Milano, nel Giardino dei Giusti, a quattro giusti è

stata intitolata un albero: Altiero Spinelli, grande padre fondatore dell'Europa, compagno per una vita di Ursula Hirschmann, che fu la sua grande consigliera, Vera Vigevani Jarach, una delle madri di Plaza de Mayo. Ho raccontato nel mio ultimo libro la sua storia, lei ebbe la figlia Franca di 18 anni, prima incarcerata, poi torturata e poi lanciata da quegli aerei in Argentina, Buenos Aires, che lanciarono nel mare oltre 30.000 giovani, un'intera generazione sparì nel corso della dittatura argentina. Il premio Nobel per la pace, una donna iraniana che in questo momento è in carcere e un giornalista russo che fa della sua vita una battaglia.

Mi limiterò a due osservazioni a partire da quello che Ursula Hirschman ci dice, a un certo punto delle sue riflessioni lei dice: "Non sono solo italiana, anche se vivo in Italia e i miei figli sono nati in Italia. Non sono solo ebrea, anche se la mia radice culturale è una radice ebraica, ma non posso che dirmi europea". Ecco, questo richiamo dei *déraciné* d'europa, a cui ho fatto brevemente riferimento prima, ci dice oggi chi di noi nella definizione della propria identità potrebbe dire io mi sento prima di tutto europea e poi italiana e poi ebrea e poi cattolica e poi tutto quello tutto quello che volete? Un suggerimento, se volete approfondire le tante biografie delle donne che hanno fatto la storia del nostro Paese, la storia internazionale, potete trovare su [enciclopediadelledonne.it](http://enciclopediadelledonne.it) online 1900 voci, ogni mese 100.000 consultazioni. Gli autori, le autrici hanno dai 16 anni ai 95, ci sono anch'io e troverete tantissimi suggerimenti.

Le donne di cui mi sono occupata, ecco questo è un elemento, una capacità squisitamente femminile, hanno praticato quella che viene chiamata il *tycoon*, che cos'è? L'arte di rammendare, di riparare, hanno praticato l'amore e rifiutato l'odio, come dice Etty Hillesum, come malattia dell'anima. La grande filosofa di Budapest, Agnes Heller, ci

dice che tre soggetti sono stati i soggetti che hanno praticato l'emancipazione in Europa: gli ebrei, la classe operaia e le donne. Allora, nel avvicinarmi inesorabilmente, per lasciare spazio agli altri, alle conclusioni, faccio due osservazioni e un augurio. Il ritorno al passato è irrealizzabile e quindi spetta al futuro servire da patria e da casa.

Agli inizi dell'Ottocento uno sparuto gruppo di donne americane, praticò una grande riflessione redigendo il famoso Seneca Falls, una serie di punti che le donne rivendicavano e che oggi sembra praticamente ancora irrealizzabile e talmente difficile da praticare. Il primo diritto per tutti gli esseri umani è il diritto alla felicità, che è l'augurio che io vi faccio, ma che è anche l'augurio che nell'ultimo discorso di Natale prima di morire, David Sassoli fece a tutti noi: "Auguri alla nostra speranza". Nel 1975, e davvero concludo, Ursula Hirschmann scrisse una bellissima riflessione: l'Europa può cambiare? È una domanda che ci facciamo tutte noi e tutti noi in questi giorni terribili, attraversati da una guerra sanguinosa e da altre guerre che sembrano non finire mai.

"Le nostre conquiste", dice Ursula, "Sono recenti e incomplete e quindi sono fragili". Ecco il tema della fragilità. "Proprio questo ci incita a forzare le tappe successive della nostra liberazione individuale, economica, sociale per impegnarci direttamente nella lotta per la conquista del potere nella nostra società, in ogni sua forma, per influenzarla, trasformarla, cambiarla, darle cioè una dimensione umana", questa è un'altra parola che oggi ci fa rabbrivire, "Secondo il nostro modo di pensare".

Non dobbiamo scoraggiarci perché il prezzo della libertà che questa donne e questi uomini hanno praticato in quell'isola sferzata dal vento, dove la Fisascat ha avuto la grande illuminazione di portare lì un percorso di formazione. Una grande scrittrice che purtroppo si suicidò

negli anni di guerra. Rachel Bepaloff, nata a Kiev, scriveva: "Se c'è una cosa che il disastro ci ha insegnato è che in ogni momento è dappertutto, il peggio rimane possibile fintanto che sussistono le condizioni che lo provocano".

Quindi l'augurio che io faccio a ognuna di voi, a ognuno di voi è che tutti insieme possiamo cercare di superare quelle condizioni che non ci permettono di essere un'Europa pacificata e solidale come Ursula Hirschmann, Altiero Spinelli, Eugenio Colorni e uomini e donne che erano al confino, in mancanza totale di libertà osarono sognare e presentare al mondo un progetto di Europa libera e pacificata.

Quel progetto secondo me è valido ancora oggi e dobbiamo richiamare quello spirito che ci dà forza, energia, conforto, ma anche la speranza a cui ci rimandava nel discorso David Sassoli che sapeva di essere negli ultimi giorni della sua giovane e travagliata vita, la speranza è un augurio che io faccio qui oggi.





*La formazione continua va incentivata per preparare i lavoratori a soddisfare le crescenti esigenze del mercato del lavoro.*

**L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!**  
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI



*Nel corso del biennio 2022/2023, Fondo For.Te. ha stanziato circa 150.000.000€ per finanziare la formazione continua nelle aziende.*

**Investiamo  
in talenti:  
insieme a Te.**

*Fondo For.Te.*

*for.te.*

**PROSPETTIVA GIURIDICA:**

**Intervento di**

---

**Stefania Negri**

*(Ricercatrice ADAPT)*





## CHI SIAMO

E.Bi.Di.M. è un Ente Bilaterale Nazionale che offre a tutti i lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata servizi a favore della famiglia, a tutela della salute e al miglioramento delle esigenze quotidiane.

## I NOSTRI SERVIZI PER IL LAVORATORE



GENITORIALITÀ



ASILO  
NIDO



FAMILIARI NON  
AUTOSUFFICIENTI



GRAVE  
MALATTIA



TRASPORTO  
PUBBLICO



EBIDIM  
ACADEMY



SALUTE

I servizi di E.Bi.Di.M. possono essere richiesti da **tutti i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato (inclusi apprendisti) superiori a 6 mesi, se in possesso dei requisiti, presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicano integralmente il CCNL DMO.**

Per usufruire dei servizi offerti da E.Bi.Di.M., verificare i requisiti necessari e presentare la propria richiesta

CONSULTARE IL SITO **EBIDIM.IT**

Grazie, buongiorno a tutti a tutte. Vi ringrazio, innanzitutto ringrazio le relatrici per i loro interessanti interventi e per gli spunti che hanno fornito e che forniranno alla riflessione odierna ma anche ai miei studi e vi ringrazio innanzitutto per il coinvolgimento in quanto, da giovane ricercatrice che a 360 gradi si occupa del mondo del lavoro, cerchiamo ogni giorno con i colleghi e le colleghe di studiare proprio quella che è l'evoluzione dei moderni mercati del lavoro e dei contesti del lavoro, proprio in un'ottica di genere. Questo perché crediamo che i luoghi di lavoro, come dimostrato, sono sia un luogo di tutela per le donne, che un luogo all'interno del quale purtroppo, come abbiamo visto anche degli interventi che mi hanno preceduta, le discriminazioni e le differenze, nonché le violenze, vengono ancora purtroppo perpetrate. Quindi sicuramente affrontare lo studio sul lavoro in questa prospettiva di genere, è sicuramente essenziale.

L'obiettivo del mio intervento odierno è quello di andare un po' ad inquadrare il tema della parità di genere all'interno della più ampia prospettiva europea e per farlo, al fine appunto che la parità non rimanga soltanto un obiettivo generico, è bene innanzitutto andare a operativizzare quello che è il concetto della parità di genere e, per farlo, è opportuno andare a riprendere un po' quella che è la definizione portata dalle Eurofund sulla parità di genere. La parità di genere infatti non è altro che il raggiungimento di una parità tra uomini e donne rispetto a quelli che sono i loro diritti, le loro responsabilità, il loro trattamento, le opportunità e anche in termini di risultati economici e sociali.

La parità di genere intesa in questa luce, rappresenta uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea, un diritto fondamentale dell'Unione Europea e anche una componente essenziale proprio per

la crescita economica dell'intera Unione. E non è altro che uno dei principi chiavi del pilastro europeo dei diritti sociali.

Per questo, proprio la parità di genere e la sua promozione, costituisce sin appunto dalle origini dell'Unione Europea, uno dei compiti chiave dell'Unione. E la parità di genere, proprio a livello europeo, è un tema risalente proprio sin dalle sue prime fasi di integrazione europea e all'interno dei suoi trattati istitutivi, nei quali trova una sua collocazione. Per questo, nel momento in cui andiamo a porre l'attenzione alla parità di genere, vediamo come l'attenzione da parte dell'Unione Europea e della Commissione Europea al tema della parità di genere si è sviluppata e concretizzata attraverso tre principali canali o tre principali azioni.

Innanzitutto, abbiamo la presenza di direttive comunitarie completamente o in parte dedicate esplicitamente alla parità tra uomini e donne, che rappresentano appunto un pilastro essenziale per la politica sociale dell'Unione Europea. Oltre a l'emanazione di queste direttive, l'Unione Europea si sta impegnando e si è impegnata rispetto alla parità di genere proprio attraverso la costituzione di organismi per la parità tra gli uomini e le donne.

Pensiamo per esempio all'Istituto Europeo per la parità di genere, che propone ogni anno e ciclicamente delle statistiche proprio in un'ottica di genere. Oltre a queste due principali canali, l'Unione Europea si impegna nella promozione della parità di genere anche attraverso la realizzazione di documenti strategici che hanno come obiettivo la riduzione del divario di genere che, come abbiamo visto dalle statistiche ripercorse precedentemente, è ancora molto ampio. Ripercorrendo poi sempre il tema della parità di genere a livello europeo, sempre in un'ottica evolutiva, si può osservare che il tema delle pari opportunità in Europa si sviluppa attraverso tre tappe fondamentali.

Un primo approccio, che parte dalla Costituzione stessa della Commissione Europea è dettato, se vogliamo, più da esigenze di carattere economico ed è basato su, poniamo bene l'attenzione, un sistema di tutele e divieti di discriminazione delle donne e degli uomini, quindi discriminazione in base al sesso. Una seconda fase di politiche europee da questo punto di vista, riguarda la fase delle pari opportunità e delle azioni positive. Mentre la terza fase, che è quella che ancora stiamo vivendo, è la fase del gender mainstreaming e cioè dell'attuazione di politiche sempre in un'ottica di genere. Diciamo che rispetto alla prima fase, quindi all'affermazione positiva dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, l'Unione Europea, attraverso un percorso evolutivo che passa da interventi di modifica mirati nei suoi trattati istitutivi e specificatamente, se vogliamo, nell'evoluzione giurisprudenziale, da questo punto di vista, sviluppa progressivamente sin dall'inizio, un approccio basato sulla parità di genere che è dettato, come abbiamo detto, inizialmente proprio da esigenze di natura economica, proprio perché appunto l'obiettivo era andare a costituire un mercato unico.

Vediamo che già nel 1957, con il Trattato di Roma, con il quale viene istituita poi la Comunità Economica Europea, è stata inserita la parità salariale per permettere lo sviluppo dei mercati e si può leggere che all'articolo 119 si sancisce che ciascun Stato membro deve assicurare l'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quello di sesso femminile, per uno stesso lavoro.

Diciamo che questo principio dell'uguale trattamento retributivo, risiede sin dalle origini della costituzione dell'Unione Europea e vediamo come oggi, come presentato anche dalle statistiche, questo obiettivo del gender pay gap non sia ancora stato raggiunto, ma come il divario retributivo sia ancora molto ampio. Dunque, seppur questi



Il TUO diritto  
alla salute

Assistenza  
Sanitaria  
Integrativa  
per i dipendenti  
del Commercio  
del Turismo  
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: [info@enteaster.it](mailto:info@enteaster.it)

VISITA IL  
NOSTRO SITO

[www.enteaster.it](http://www.enteaster.it)



principi di parità di retribuzione fossero già ben presenti all'inizio, la strada da fare è ancora molto lunga e lo dimostrano anche le ultime direttive del 2023 sulla trasparenza retributiva e quindi come l'Unione Europea si stia ancora ponendo questo obiettivo. E poi, è a partire dagli anni '90, che si apre invece una nuova strada, una nuova fase di politiche europee sempre nell'ottica di genere ed è una fase nella quale si vengono adottate delle misure per colmare il divario ancora esistente, per promuovere il cambiamento sociale. E qui si inseriscono quindi una serie di misure introduttive per andare a colmare il divario esistente ed è questa la stagione, a partire dal '92, per esempio con il Trattato di Maastricht, che proprio con il suo protocollo sulla politica sociale, fissa le regole base sulle pari opportunità tra uomini e donne, ancora una volta appunto relativamente anche al mercato del lavoro.

Quindi l'attenzione al mercato del lavoro e al tema lavoristico, anche a livello europeo, in termini di raggiungimento di un'uguaglianza tra gli uomini e le donne è un principio cardine. Questa stagione di implementazione delle misure volte a ridurre direttamente le discriminazioni tra i generi, è la stagione appunto del Trattato di Amsterdam del '97, piuttosto che della Carta dei diritti fondamentali del 2000 e del Trattato di Lisbona del 2007-2009. Ed è in questi anni che sono state adottate le più importanti direttive e raccomandazioni a livello europeo in termini di lavoro a tempo parziale, congedi parentali e partecipazione delle donne ai processi decisionali. E a proposito appunto dei congedi parentali, occorre richiamare, per esempio, un'importante direttiva, quella del 2010, che va ad abrogare quella del 2006, nella quale di fatto troviamo per la prima volta in una direttiva che riguarda l'attuazione l'accordo quadro riveduto, in materia di congedo parentale, che vede un protagonismo essenziale da parte delle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali che

hanno avuto un ruolo essenziale, come per esempio BusinessEurope, CEP o la CES. Da questo punto di vista, vediamo come il congedo parentale a partire dal 2010, diviene un importante strumento per conciliare la vita professionale e le responsabilità familiari e per promuovere proprio la parità di opportunità di trattamento tra gli uomini e le donne. Questa direttiva del 2010 è stata poi abrogata con una più recente direttiva, quella del 2019, che parla appunto dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e per i prestatori di assistenza. Vediamo appunto come l'Europa, anche in materia di congedi parentali, cerchi di eguagliare i sessi all'interno di un'attenzione per quanto riguarda appunto la conciliazione e la cura domestica e familiare che spesso ancora, come dimostrano le statistiche, ricade soprattutto sulla componente femminile delle coppie e delle famiglie. Tornando a quello che è lo sviluppo evolutivo dell'Unione Europea in materia di parità di genere, si assiste sostanzialmente a un cambio di rotta a partire soprattutto dal 2019, con l'arrivo di Ursula von der Leyen alla presidenza della Commissione Europea che parla per la prima volta, anche per riprendere il tema del nostro convegno, di un'Unione della parità.

Questa unione della parità si concretizza con quelle che sono oggi la strategia europea per la parità di genere 2020-2025, che è stata lanciata a marzo 2020 ed è fondata su cinque capisaldi fondamentali che cercano di andare ad incidere su quelli che sono oggi i divari ancora esistenti, a livello societario ma soprattutto anche nel mercato del lavoro e all'interno dei luoghi organizzativi e produttivi. Infatti, se ripercorriamo la strategia europea per la parità di genere 2020-2025, che è l'ultimo importante riferimento a livello europeo in materia di parità di genere, vediamo come i cinque settori prioritari di questa linea strategica siano innanzitutto aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'indipendenza economica di donne e

uomini, perché abbiamo visto come la partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro salariato sia ancora ampiamente sbilanciata tra i sessi e soprattutto, come nel momento in cui interviene anche l'evento della maternità, la rinuncia delle donne alla partecipazione al mercato del lavoro salariato è più alta rispetto alla rinuncia della componente maschile.

Un altro obiettivo prioritario sul quale si fonda la strategia europea è la riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile. Questo perché le statistiche dimostrano sempre di più come le donne siano maggiormente a rischio di povertà, rispetto agli uomini. Pensiamo che queste ragioni rimandino a una pluralità di cause, sia un fenomeno molto complesso ma pensiamo anche come spesso siano le donne a trovarsi in famiglie monoparentali nelle quali devono affrontare le spese riguardanti la cura o il sostegno della famiglia e dei figli. Una terza linea fondamentale di questa direttiva europea è promuovere le parità tra uomini e donne anche all'interno dei processi decisionali perché, come anticipato, la segregazione verticale quindi la difficoltà delle donne ad arrivare alla stanza dei bottoni o a sfondare quel famoso soffitto di cristallo, è ancora un problema sostanziale all'interno del nostro Paese, ma in generale all'interno di tutti i Paesi che compongono l'Unione Europea.

Un altro obiettivo di questa strategia è quella di combattere la violenza di genere, che sappiamo essere un fenomeno estremamente complesso e anche difficile da identificare da parte delle stesse vittime, ma anche da parte del più ampio contesto sociale. Anche parallelamente alle ultime statistiche che mostrano come il fenomeno addirittura, durante il periodo della pandemia, soprattutto della violenza domestica, si sia acuito è fondamentale andare a intervenire



# PREVIDENZA COOPERATIVA

Costruiamo il futuro che ti meriti

## ISCRIVITI PER DARE A TE E ALLA TUA FAMIGLIA UN FUTURO SERENO

Previdenza Cooperativa è il **Fondo Pensione Negoziale dei lavoratori, soci e dipendenti, delle Imprese Cooperative** e dei **lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**. Siamo un'Associazione senza scopo di lucro: il nostro unico obiettivo è fare i tuoi interessi e dare a te e ai tuoi familiari **un futuro sereno**.



### IL CONTRIBUTO AZIENDALE

Se aderisci a Previdenza Cooperativa versando il TFR e il tuo contributo, **la tua azienda verserà una quota a suo carico** per sostenere la tua futura pensione.



### IL VANTAGGIO FISCALE

Aderendo avrai subito un **risparmio sulle tasse**. Inoltre, anche i tuoi rendimenti saranno tassati meno che con altre forme di investimento. Infine, quando riprenderai i tuoi risparmi la tassazione sarà **inferiore** a quella applicata normalmente per il TFR.



### BUONI RENDIMENTI A COSTI BASSI

Non abbiamo scopo di lucro, pertanto **i nostri costi sono notevolmente più bassi dei prodotti bancari o assicurativi**. Inoltre, su orizzonti propri del risparmio previdenziale, la gestione dei comparti ha conseguito risultati positivi.

## I VANTAGGI DI ADERIRE A PREVIDENZA COOPERATIVA

Chiamaci al numero **04221745957**, oppure parla con il tuo **ufficio del personale** o con i tuoi **rappresentanti sindacali** di riferimento. Visita la pagina **scopri.previdenzacooperativa.it** o inquadra il QR code qui di fianco.



## PER SAPERNE DI PIÙ

[www.previdenzacooperativa.it](http://www.previdenzacooperativa.it)  
[fondopensione@previdenzacooperativa.it](mailto:fondopensione@previdenzacooperativa.it)



### MESSAGGIO PROMOZIONALE

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.

proprio in questa prospettiva. Un'ultima promozione di cui si fa capo questa strategia europea 2020-2025 è promuovere proprio la parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo, quindi in un'ottica più ampia rispetto a quella che potrebbe essere la limitata Unione Europea . Ed è su questa linea specifica della strategia 2020-2025 che anche a livello nazionale è stata istituita la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, ma più nel dettaglio, se vogliamo, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che ha tra le sue priorità trasversali la parità di genere. Infatti, vediamo come nel PNRR la parità di genere sia un obiettivo trasversale e sia operativizzato questo obiettivo della parità di genere, attraverso l'adozione sia di misure dirette che di misure indirette che in qualche modo cercano di ridurre quello che è il divario di genere esistente e andare a raggiungere quello che è l'obiettivo della parità.

Da questo punto di vista, tra le misure dirette, che sappiamo essere pochissime rispetto alle 34 che vanno poi a comporre il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e che sono destinate alle donne, tra le misure dirette vediamo per esempio la misura del fondo impresa donna che va ad incidere direttamente sull'aumento dell'imprenditorialità femminile all'interno del nostro Paese. Tra le misure invece indirette che sul lungo periodo, quindi con il 2026-2027 andranno a dare una risposta o si auspica aiuti il nostro Paese a raggiungere una maggiore parità di genere, ritroviamo il processo di certificazione delle competenze che in qualche modo va ad attestare e a fotografare quella che è la situazione all'interno dei contesti lavorativi in tema di parità di genere e quella che è la situazione delle donne all'interno di questi contesti.

Per concludere, alla luce di tutto questo excursus che va a riguardare l'evoluzione normativa della parità di genere all'interno del contesto

europeo, è importante capire a che punto siamo e quali sono le best practice per capire come effettivamente intervenire per andare a raggiungere questa parità di genere, vediamo che, alla luce dell'ultima relazione annuale 2023 sulla parità di genere, la terza nell'ambito della Strategia 2020-2025, che fotografa proprio la situazione dell'Unione Europea e dei singoli Stati membri rispetto alla parità di genere, vediamo che non ci sono dei dati troppo incoraggianti da questo punto di vista. Vediamo infatti come le violenze domestiche sono, come anticipato prima, aumentate durante il periodo del Covid, come il divario occupazionale sia ancora sostanziale all'interno dell'Unione Europea ma soprattutto all'interno dei singoli Stati.

E l'Italia è, da questo punto di vista, uno dei Paesi con il maggiore divario, come ci siano ancora sostanzialmente delle forti differenze retributive e come si possano osservare delle segregazioni di genere sostanziali tra i settori, tra le professioni, tra i diversi campi di studio, quindi non soltanto una segregazione verticale ma anche una segregazione orizzontale tra i vari settori.



Guardando sempre alle statistiche, il Global Gender Index del 2022, ha proprio stimato che all'attuale ritmo di progresso, per il raggiungimento della parità di genere ci vorranno circa 132 anni per raggiungere la piena parità e colmare il divario di genere. Quindi sicuramente il processo e il progresso è ancora lungo e dobbiamo guardare al lungo periodo.

Nel frattempo però cosa si può fare? Si può prendere spunto da quelle che sono le best practice e promuovere sempre più all'interno della società, ma all'interno soprattutto dei luoghi di lavoro, una cultura della parità di genere, una cultura della parità di genere che non significa andare ad appiattare le differenze ma rendere possibile il raggiungimento delle stesse opportunità, seppur partendo da condizioni iniziali differenti che rappresentano le differenze tra gli uomini e le donne. Un obiettivo è innanzitutto non cadere nell'errore di considerare le donne come una categoria unitaria e indistinta, perché all'interno della categoria delle donne c'è un'ampia eterogeneità dettata da altre variabili che si intersecano e che quindi richiedono una nuova attenzione e delle misure specifiche.

Un'altra best practice su cui è essenziale porre attenzione, è favorire delle statistiche di genere. Cosa significa favorire delle statistiche di genere? Promuovere dei dati statistici disaggregati per sesso, per definire le politiche e aumentare in generale la consapevolezza sociale sul tema delle pari opportunità. E da questo punto di vista vediamo che la Svezia è sin dal 2001 che prevede che tutte le statistiche ufficiali prodotte dal paese tengano conto di questa disaggregazione dal punto di vista di genere. Un altro aspetto sul quale si potrebbe andare ad insistere è la costituzione di agenzie indipendenti piuttosto che commissioni, organismi per servizi di consulenza e informazione, anche nei casi di discriminazione di genere. Gli ultimi due aspetti sui



Alla tua assistenza sanitaria  
ci pensiamo noi!

## PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ [prestazioni@fondofast.it](mailto:prestazioni@fondofast.it)

## PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

☎ Tel. 06 42034670  
Fax 06 42034675

✉ [info@fondofast.it](mailto:info@fondofast.it)  
🌐 [www.fondofast.it](http://www.fondofast.it)

**FEDERALBERGHI**  
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turismo



quali pongo l'attenzione in un'ottica di best practice e di implementazione anche a livello Paese, è innanzitutto andare a incidere sulla dimensione dell'istruzione e sul ruolo dei media, perché i media e l'istruzione sono funzionali a una sensibilizzazione sociale sul tema.

Da questo punto di vista un esempio di una best practice riguarda sempre i Paesi scandinavi, l'esempio è sempre la Svezia che proprio a partire dalla scuola dell'infanzia, ma anche nella scuola primaria e nella scuola secondaria, propone proprio la gender equality come una materia di approfondimento scolastico.

E pensiamo da questo punto di vista, come l'educazione civica possa in qualche modo promuovere una parità almeno nelle future generazioni. E infine, un ultimo aspetto sul quale pongo l'attenzione, è quello dei congedi parentali e dei congedi di paternità obbligatori e l'ultimo esempio è quello d'oltralpe della Francia che promuove un congedo parentale di sei mesi per entrambi i genitori.





ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10  
00144 Roma (Palazzo Confindustria)  
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

[www.ebitnet.it](http://www.ebitnet.it)

E-mail: [ebit@ebitnet.it](mailto:ebit@ebitnet.it) - [postaebit@pec.it](mailto:postaebit@pec.it)  
[presidenzaebit@ebitnet.it](mailto:presidenzaebit@ebitnet.it)

**APPRENDISTATO**

**FORMAZIONE  
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO  
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE  
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO  
CONFINDUSTRIA



**PROSPETTIVA CONTRATTUALE:**

**Intervento di**

---

**Emmanuele Massagli**

*(Presidente Fondazione Tarantelli)*





L'Ebinprof, Ente Bilaterale Nazionale del settore dei Proprietari di Fabbricati, rappresenta un organismo paritetico fondato tra CONFEDILIZIA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS.



Scarica il manuale su [www.ebinprof.it](http://www.ebinprof.it)



Grazie innanzitutto grazie dell'invito. Sapete, la frequentazione di questi anni con Fisascat fa sì che sia sempre un tornare in un luogo dove si trovano e si incontrano volti molto amici, per cui mi permetterò anche un informalità data dalla confidenza conquistata in questi anni e anche data dal fatto che concentrare in pochi minuti un inquadramento complesso di che cosa vuol dire trattare il tema della parità nella contrattazione collettiva, è difficile per cui farò ovviamente proverò a dare delle categorie di lettura di relazioni industriali, per cui parlando proprio della contrattazione sia a livello nazionale sia a livello aziendale. Questa è una delle peculiarità di buona parte dei settori nei quali Fisascat firma i contratti a livello territoriale. Quindi sappiamo che agli enti bilaterali che operano sui territori, eccome se hanno a che fare con i temi della valorizzazione della donna e della parità, per cui dirò qualcosa anche relativamente a questo, magari senza necessariamente sempre citare tutti i casi, ma sapete che sono molti.

Allora, prima mi permetto proprio alcune considerazioni di inquadramento di che cosa stiamo parlando. Cosa vuol dire inserire nella contrattazione, quindi cosa vuol dire contrattare elementi, contenuti, disposizioni che hanno a che fare con una valorizzazione del ruolo della donna e comunque promuovono una parità, complessivamente intesa?.

La tipologia di interventi sono moltissimi, elenco i principali che sono presenti sia nei contratti nazionali sia nei contratti aziendali e territoriali, quando presenti. Un tema in grande crescita è certamente quello della violenza di genere, perché è in crescita?. Un po' per una maggiore coscienza, più che una crescita del fenomeno, perché il fenomeno è sempre stato presente, ma sicuramente è cresciuta la coscienza del fenomeno e quindi la maggiore coscienza del fenomeno,

giustamente ha generato maggiore attenzione sui tavoli di negoziazione ma anche del legislatore e quindi il crescere della normativa nazionale in materia di violenza di genere, ha fatto sì che questo tema entrasse fortemente anche nei contratti collettivi.

E dirò qualcosa su questo, sia a livello nazionale che a livello aziendale. Quindi, abbiamo il tema della violenza di genere, però abbiamo, accanto a questo che è crescente negli ultimi anni, abbiamo dei temi tradizionali che certamente hanno a che fare con il protagonismo, per citare uno dei termini del titolo delle donne sui luoghi di lavoro. Quindi abbiamo tutto il tema della lotta alle discriminazioni. Segnalo anch'io ulteriori due dati più lavoristi su questo. In Italia il 21 per cento delle donne in età da lavoro, dichiara di non riuscire a lavorare per esigenze di cura. Sempre in Italia l'indice di asimmetria uomo-donna sulla cura familiare, quindi la percentuale di tempo che destina l'uno o l'altra alla cura delle esigenze extra lavorative, solitamente di carattere familiare, ma vale anche non di carattere familiare, quindi, per esempio, la cura della casa, non è necessariamente solo la cura dei figli, l'indice attualmente è superiore al 60 per cento, quindi oltre il 60 per cento del carico risiede sulla donna, altre ricerche ci dicono che il 75 per cento delle ore di cura familiare specifica, quindi quando ci sono i figli, ricade sulla donna.

Allora, questi sono alcuni dati che inevitabilmente generano la discriminazione di cui dicevamo prima, che, come è stato giustamente ricordato anche da Aurora, la discriminazione ovviamente non è nel contratto collettivo, non esiste contratto collettivo che permette di pagare meno una donna rispetto a un uomo, come non esiste un contratto collettivo che permette di pagare meno un italiano un rispetto a uno straniero o viceversa e ci mancherebbe, su questo i contratti collettivi hanno chiari i concetti di fondo dei diritti. Quello che succede è

che i percorsi di carriera sono diversi e quindi si genera una diversa conformazione dei sentieri che portano ai gradini alti dei livelli retributivi e dei livelli gerarchici, che fanno sì che nei più o meno tre quarti dei casi sia l'uomo a raggiungere le stanze dei bottoni più alte o comunque ad avere promozioni anticipate. E guardate che questo però non riguarda solo, e questo è l'aspetto interessante, perché uno potrebbe pensare che è una conseguenza del fatto che ricadendo sulla donna il carico di cura, la donna è più assente dal posto di lavoro, questa è una delle spiegazioni.

È ovvio che se la donna si assenta dal luogo di lavoro, di solito nell'età in cui la carriera prende un'accelerazione che è l'età di maggiore fertilità e quindi, assentandosi dal luogo di lavoro, si arresta nel percorso di crescita, allora sì che vediamo che rispetto all'uomo partito nella stessa età, allo stesso momento, prende a uno stipendio effettivo più basso, non contrattuale. Come sapete, una questione è lo stipendio tabellare e una questione poi sono i superminimi, le promozioni eccetera e le donne hanno uno stipendio effettivo più basso. Questa è una spiegazione, però allora ci dovremmo chiedere: "Ma se la donna non avesse il carico di cura, quindi nel caso in cui una donna non si debba assentare dal luogo di lavoro per la cura solitamente dei figli, ma anche il carico di cura degli anziani che ricade maggiormente sulle donne, non è una questione solo di maternità, laddove non ci fosse questa situazione, allora gli stipendi dovrebbero essere pari?". In realtà no.

Anche paragonando il percorso di carriera di un uomo rispetto a una donna che non ha carichi di cura familiare, comunque lo stipendio effettivo della donna è più basso. Questo è curioso perché smonta l'ipotesi per cui sia solo un fattore di maggiore esigenza di conciliazione. È ovvio che ci sono maggiori esigenze di conciliazione, ma c'è



**Non sentirti un pesce fuor d'acqua  
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **[www.inas.it](http://www.inas.it)**

un elemento di scelta nelle progressioni di carriera e di valorizzazione economica con superminimi eccetera, che comunque ricade in modo maggiore sugli uomini questo lo si vede chiarissimamente quando ci sono appunto esigenze di cura familiare ma in realtà accade anche quando non ci sono queste esigenze di cura. Questo fa pensare che un qualche problema ci sia.

Quindi abbiamo nominato un primo grande macro capitolo, nuovo, affrontato nei contratti che è la violenza di genere.

Un secondo capitolo rilevante è quello sulle discriminazioni.

Un terzo è quello più tradizionale, maternità e genitorialità in genere. Dico maternità ovviamente in chiave femminile. I contratti ovviamente provano a coinvolgere anche la componente maschile nei carichi di cura.

Quarto elemento, la conciliazione vita privata-vita professionale, indipendentemente dai carichi di cura, quindi la possibilità di avere movimenti, gestire gli orari e poi l'ultimo elemento, visto che è stata citata, la crescita del welfare aziendale utilizzato in chiave di strumento di conciliazione.

Questi sono più o meno gli ambiti che troviamo nei contratti collettivi, quali secondo voi sono gli argomenti più trattati? Inevitabilmente quelli della maternità, della genitorialità e della conciliazione. Perché questo?. Un po' perché sono i temi tradizionali, un po' perché, e questo però è uno spunto che meriterebbe una riflessione, magari la potremmo fare anche in Fondazione Tarantelli, un po' perché, secondo me, la contrattazione collettiva qualche volta subisce un po' troppo l'attrazione, la calamita del diritto del lavoro italiano che è un diritto estremamente avanzato in termini di difesa della maternità, ma con una concezione novecentesca della difesa della maternità, che in

qualche modo si riflette anche nei contratti collettivi che inevitabilmente si muovono nella cornice legislativa. Provo a spiegarmi.

Per il diritto del lavoro italiano, l'elemento che va garantito alla donna con esigenze di cura, è la possibilità di stare lontana dal lavoro senza perdere reddito, perdendone il meno possibile. E infatti noi abbiamo una costruzione di cinque più sei, cinque mesi obbligatoria più sei di facoltativa e di recente anche interventi legislativi che vanno ad alzare la copertura economica della maternità facoltativa e tutti i contratti collettivi nazionali, tutti quelli che firmate voi, tra l'altro i principali prevedono anche la copertura economica di quel 20 per cento di congedo obbligatorio non coperto dallo Stato.

Questa è una misura della contrattazione, non è previsto dalle leggi dello Stato, sono i contratti che garantiscono in molti ambiti il 100 per cento della copertura, aggiungendo, a carico del datore di lavoro, ma non è tenuto il datore di lavoro, è una conquista sindacale, aggiungendo la restante parte. Il legislatore ci sta mettendo un po' la facoltativa, ma se ci pensate, la logica di fondo dell'intervento è: faccio in modo che tu non perdi il posto di lavoro e non perda reddito, stando lontana dal lavoro.

Questo oggi è un elemento di fatica nella scelta della genitorialità. Sapete che noi siamo il Paese con il più basso tasso di natalità dopo Malta e Spagna in Europa. Perché? Perché il cambiamento del lavoro fa sì che una persona non voglia assentarsi, solitamente sette mesi, dal posto di lavoro in un momento in cui si definisce la carriera. E però il nostro diritto del lavoro è costruito tutto così, allora, in questo senso la fantasia delle relazioni industriali ha piegato la normativa fiscale del welfare aziendale, facendo diventare per esempio il welfare aziendale uno strumento di concessione, è sbagliato perché di

solito è contrattato, ma nelle piccole aziende è effettivamente unilaterale, però è uno strumento di erogazione di beni e servizi per la maternità pagata dal datore di lavoro ma che non esige che la donna si assenti dal luogo di lavoro. Cioè, io azienda pago il servizio di baby sitter, io azienda co-organizzo un asilo, io azienda sono pronta a rimborsare le spese di istruzione dei figli anche oltre l'orario ordinario di scuola.

È un modo interessante di intendere uno dei filoni della parità che è quello più tradizionale, come dicevamo, senza bisogno dell'allontanamento dal luogo di lavoro forzato per legge di cinque mesi e ci mancherebbe, ma a volte forzoso anche nei mesi successivi perché non hai alternative di welfare pubblico welfare familiare che possano ovviare al ruolo della donna. Poi è chiaro che una volta che i percorsi prendono una piega diversa, nel momento in cui bisogna scegliere chi sta a casa, per un banale motivo anche economico, si sceglie chi guadagna meno, ma dato che nei quattro quinti dei casi, chi guadagna meno è la donna, capite che è un circolo vizioso da cui i contratti collettivi in qualche modo provano a uscire. Come lo fanno? Allora, dico qualche elemento più tecnico anche, se vogliamo, sulla contrattazione e poi chiudo facendo un aggiornamento invece proprio sul tema del welfare. Allora, vi ho detto che eviterei adesso di parlare tanto di maternità e conciliazione perché è solo una piega del discorso, ma sto sugli elementi più moderni e le discriminazioni e le violenze di genere sono un argomento che è uscito tanto durante gli interventi che mi hanno preceduto e quindi, a questo punto, mi accodo anch'io perché merita una riflessione, effettivamente.

Per esempio, se guardiamo la contrattazione collettiva analizzata proprio in questi giorni da Adapt su questa materia, vediamo che i contratti collettivi che regolano il tema della violenza di genere incomin-

Le prestazioni del piano sono garantite da:



### Cosa fare in caso di sinistro? Per prima cosa contattare l'Assistenza Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646 (dal estero prefisso internazionale per l'Italia - 051339094).

### SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

### SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica contenente all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione conforme alla patologia presunta o accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni outpatient;
- copia della documentazione di spese (distinte e ricevute; ticket del SSN), debitamente quantizzata.

### SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'Indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale.

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su [www.fontur.it](http://www.fontur.it).

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute. Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione del CCNL Istitutivo del Fondo Fontur stesso.

### I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati.
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero.

### SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dai lunedì ai venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero: prefisso internazionale dell'Italia - 051339094.

- Pareri medici immediati
- Presentazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

### RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero dal esonero le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

#### Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture senza applicazione di scoperti o franchise, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

#### Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia prima di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura del 80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e non limite di un massimo di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel maxinale complessivo dell'area ricovero.

#### Somma massima a disposizione

€ 90.000,00 per anno e per persona.

### TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede il rimborso integrale del ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

#### Somma massima a disposizione:

€ 500,00 per anno e per persona.

### VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nei SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e otorinolaringoiatriche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

#### Somma massima a disposizione:

€ 700,00 per anno e per persona.

### PACCHETTO MATERNITA'

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi cliniche chimiche effettuate in gravidanza. Sono inoltre coperte al massimo il 4 volte di controllo ostetrico ginecologico (lettura a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchise.

#### Somma massima a disposizione:

€ 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto la previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

### PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extracurricolo (tra cui TAC, chemioterapia, risonanza magnetica ecc., vedi elenco dettagliato sul sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it)).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale. Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate.

Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 50,00 per ogni accertamento a ciclo di terapia.

#### Somma massima a disposizione

€ 6.000,00 per anno e per persona.

### PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

#### PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).  
Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

#### PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).  
Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es: visita ginecologica e PAP-Test).

### PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) nel SSN oppure attivando il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuata le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito [www.fontur.it](http://www.fontur.it) e accedere al modulo di attivazione dello screening. In alternativa, è possibile che, leggendo le istruzioni e compilando il questionario con i dati richiesti, una volta completato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione (tramite e-mail).

Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

### PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur prevede al pagamento delle prestazioni per impianti ortodontici e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero inferiore di 3 impianti, previsti nel medesimo piano di cura per un massimo annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

### PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur prevede al pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sono indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Abolizione del taranno mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
- Visita specialistica odontoiatrica.

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata ricorrerà, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

ciano a essere molti e nei settori del commercio, servizi, terziario, in genere, indubbiamente interessanti. Come lo fanno? Di solito si trovano, questo per esempio nel CCNL dei Pubblici Esercizi e nel CCNL del Turismo, così come in quello del commercio, esistono commissioni paritetiche per le pari. Le commissioni paritetiche per le pari opportunità, come sappiamo, possono essere un luogo vuoto, nel senso che possono essere una riga sul contratto collettivo o, andando dietro a un argomento caro alla Cisl in questo momento, possono essere un luogo di realizzazione e di partecipazione. La Commissione paritetica, nella proposta della Cisl sulla partecipazione, è una forma di partecipazione organizzativa. La partecipazione organizzativa può avere, come vediamo dai contratti collettivi, in questo caso nazionali, ma esistono anche a livello aziendale ovviamente perché sono replicati, può avere una chiave anche di contrasto alla discriminazione alla violenza.

Ma perché? Non è un tema organizzativo. Sì che lo è, eccome, perché ha a che fare con il clima aziendale, ha a che fare quindi indirettamente anche con la produttività aziendale. In tutti i contratti che ho citato, sono citate e recepite le norme europee e le ultime norme italiane dal codice di condotta del 2005 fino alle norme più recenti. Un altro ambito su cui intervengono i contratti collettivi, il Multiservizi, per esempio, lo fa. Il Multiservizi, che è un contratto, permettetemi perché siamo in famiglia, a volte un po' bistrattato dalla rappresentazione mediatica, sicuramente perché è anche vissuto in buona parte da donne, però sul tema della parità e sul tema della violenza è molto più avanti di altri.

Non è una critica ai giornalisti e lo dico alla moderatrice, però, qualche volta, nei media il contratto è solo il minimo tabellare e quindi nessuno va a leggere se c'è qualcosa sulle donne, se c'è qualcosa sulla

violenza. Nel Multiservizi qualcosa c'è, non è così in tutti i contratti, per esempio, della manifattura che magari hanno minore densità femminile però possono ispirarsi a questo contratto sul Multiservizi, per esempio, c'è una un forte impegno sulle ore di formazione per la sensibilizzazione sul tema sia della discriminazione che della violenza di genere, riconosciute dal contratto collettivo e poi gestito a livello aziendale.

La somministrazione, per esempio, è un contratto collettivo molto avanti su misure specifiche di supporto e reinserimento al lavoro delle donne vittime di violenza. Certo, fanno questo di lavoro quelle le agenzie che firmano il contratto, ma è interessante che ci sia una misura di questo genere. Un'altra misura presente in diversi contratti, questi anche nell'ambito dell'industria, in particolare industria alimentare ma c'è anche qui il Multiservizi, c'è il nuovo contratto Confprofessioni firmato qualche mese fa, c'è il contratto del credito, è l'estensione dei periodi di congedo previsto dalla normativa per le donne vittime di violenza, pagato dalle imprese, ovviamente. Sono interessanti anche le misure di formazione continua dopo il periodo di congedo che sono presenti nel CCNL della meccanica per tutti Confapi, Confartigianato meccanica.

Interessante è la concessione di ferie e permessi solidali, come sapete, l'istituto della cessione ferie creato nel 2015 nell'ambito degli interventi del Jobs Act, è previsto dal CCNL dell'industria alimentare la possibilità, previsto anche nell'ambito di alcuni contratti dei servizi, di richiedere il trasferimento quando l'azienda ha sedi in più e diverse città perché, come sapete, chi ha subito una violenza può volere volutamente o anche malvolentieri cambiare il luogo di vita e quindi trasferirsi senza perdere il posto di lavoro, così come interessante è la replicazione di misure molto conosciute nei contratti collettivi quali la

flessibilità oraria, misura che c'è in tutti i contratti che voi firmate perché voi firmate i contratti che vivono in settori dove la dimensione dell'orario è una dimensione rilevante e molto originale rispetto alle produzioni in serie. La riproduzione di istituti come la flessibilità oraria o l'esonero dai turni più scomodi, più disagiati, previsti per esempio ancora dal CCNL Terziario e del CCNL Multiservizi.

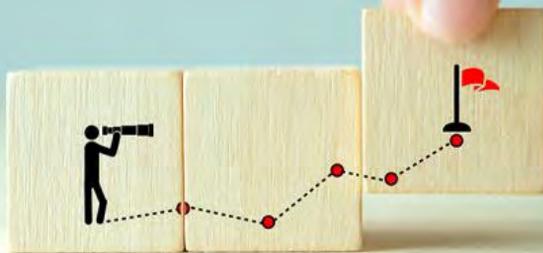
Questo specificatamente per le donne vittime di violenza. Ovviamente, questa è una misura che risente anche della normativa recente e degli ultimi fatti. Questo vale per i CCNL, ma abbiamo tantissimi casi anche a livello aziendale, in quest'ottica le campagne informative sono state firmate in contesti anche dei servizi, sono abbastanza citati i contratti in contesti più di industria alimentare come Heinz o Mondelez, ci sono delle alleanze costruite dai sindacati a livello aziendale e dalle imprese con i centri antiviolenza e con le associazioni di tutela delle donne vittime di violenza.

Per esempio, stando in un ambito che conoscete di più è quello che è contenuto nell'accordo 2022 firmato da Prenatal, quindi dal gruppo Chicco. Sulla formazione ci sono molti accordi, in questo senso, nell'ambito dell'assicurazione e del credito, per esempio Agos Ducato è un contratto che su questo ha molti elementi interessanti. Alpitour ha delle misure a livello aziendale sulla protezione e sulla gestione delle segnalazioni di violenze sui luoghi di lavoro, in modo protetto. Chef Express, nel contratto 2023 prevede un'estensione fino a sei mesi del periodo di congedo.

Le banche ore solidali dedicate a questo, i permessi straordinari sono previsti per esempio in un gruppo come NH Italia, con l'ultimo accordo del 2019. La modifica dell'orario di lavoro è previsto da Philip Morris e da Gucci, così come la mobilità territoriale è prevista dalla Fusec-

**onbsi**  
Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati

Il nostro obiettivo  
è la tua crescita.



chio Servizi, con l'accordo del 2023. Io ho citato volutamente, in buona parte, accordi che in qualche modo voi incrociate o sottoscrivete direttamente ovviamente a livello aziendale. Attenzione che però nel commercio, e questa è una cosa che a volte anche chi si occupa di relazioni industriali non si ricorda, accanto a queste misure che sono misure, e vado a chiudere, di contrattazione aziendale, nel commercio però ci sono gli enti bilaterali e gli enti bilaterali che sono uno dei frutti maturi della fantasia delle relazioni industriali, la materia la regolano in tantissimi modi.

Adesso non vado a citare le province perché, come sapete, abbiamo gli enti bilaterali provinciali però abbiamo di solito tutto il mondo della conciliazione con i contributi per l'istruzione e l'educazione dei figli, abbiamo il mondo dei contributi diretti alla natalità, il mondo delle misure connesse ai permessi, ai congedi, ai contributi per la non autosufficienza che è un grande mondo della conciliazione, che adesso io non ho citato, ma certamente ricadendo anche in questo caso spesso sulla donna, il carico di cura della persona non autosufficiente, è in qualche modo un elemento che aiuta una parità. I contributi per la nascita dei figli, di solito sono contributi diretti, in alcuni ambiti, a Venezia per esempio c'è un contributo digitalizzazione per l'acquisto di tablet o per l'attivazione di corsi dedicati, i contributi cultura rivolti a figli e a dipendenti, il contributo per le attività sportive e tutto il mondo di contributi economici giornalieri dati in caso di congedi e permessi e questi vengono gestiti da qualche decina di enti bilaterali territoriali animati dalla Fisascat Cisl, ovviamente con le sue strutture territoriali.

Chiudo dicendo un elemento, ciò nonostante, quindi l'attenzione crescente, c'è una fantasia effettiva delle relazioni industriali su questa materia, ciò nonostante noi continuiamo a ritrovarci alcuni para-

dossi normativi su cui il sindacato si sta muovendo e certamente deve provare sempre di più a muoversi.

Ne segnalo due in particolare che riguardano il welfare aziendale. Primo, il punto è che tutto quello che vi ho detto sull'assistenza territoriale e sulla conciliazione è gestito dagli enti bilaterali che oggi subiscono, rispetto alle forme di welfare aziendale direttamente erogate dall'azienda, una discriminazione fiscale, sostanzialmente sono molto più svantaggiose, conviene a un'azienda dare tutto quello che vi ho detto direttamente, senza passare dall'ente bilaterale, conviene perché l'azienda ci paga meno e ci paga meno il lavoratore.

Siamo di fronte a un grandissimo articolo 28, abbiamo siamo di fronte una discriminazione sindacale operata dal fisco involontariamente, perché il welfare aziendale è progredito mentre la normativa sugli enti bilaterali è rimasta ferma, quindi non è stato scientifico, però potrebbe diventare scientifico perché paradossalmente incoraggia chi non crede nella bilateralità, che però è l'unico modo di assistere le persone in contesti di microimpresa diffusa.

Questo voi lo potete insegnare ad altri, tranne agli amici dell'artigianato e dell'edilizia che sono come voi attenti a questo, ma a tutti gli altri, sì. Primo elemento, secondo elemento permangono alcune resistenze che non sono normative, non sono contrattuali ma sono culturali perché i contratti e le leggi riproducono una concezione culturale diffusa, è sempre così ed è così anche sull'Europa.

La normativa europea risente di come in quel momento viene vissuta l'Europa da chi vive in Europa e quindi oggi per esempio, vive un momento di difficoltà perché il sentimento europeista non è nei suoi apici, evidentemente. Siccome ogni soluzione tecnica è sempre figlia di una concezione culturale, a volte vediamo cose curiose per esempio,

scusate se vado nel tecnico, risposte interpellò 57 del 2024 dell'Agenzia delle Entrate di una settimana fa, dice che le donne con figli o le donne con esigenze di cura non sono una categoria di lavoratori ai fini dell'erogazione di prestazioni di welfare aziendale, dicendo una cosa che non è mai stata intesa così, tanto è vero che in tantissime aziende invece il sindacato costruisce piani di welfare distribuendo i servizi anche a seconda del carico di cura.

L'Agenzia delle Entrate, rispondendo a un'azienda che dice, chissà poi perché l'abbia chiesto, però dice: "Posso fare così?" e dice: "No, in realtà quella non è una categoria", perché e chiudo con questo? La ragione per cui dicono che non è una categoria è che la maternità non ha riflessi e connessioni con l'organizzazione del lavoro. Ma come? Noi nel 2024 diciamo che la maternità non c'entra con il lavoro, allora capite che certo bisogna fare più contratti, certo le leggi devono andare avanzare però se non modifichiamo alcuni elementi culturali, poi ci ritroviamo che l'ultimo funzionario, che non è l'ultimo perché è un interpellò, ma un funzionario dell'Agenzia delle Entrate riproduce una frase assolutamente superata dal sindacato da 50 anni, da 70 anni, forse da cent'anni e riproduce una frase di questo genere un interpellò di Stato condizionando magari alcuni di questi piani che vi ho raccontato che sono interessanti, intelligenti che riguardano proprio la parità.



*ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito*

*FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte*

**ebnt**  
 ENTE BILATERALE  
 NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



## CONFRONTO SU SFIDE E OPPORTUNITÀ:

**Davide Guarini**

*(Segretario Generale Fisascat Cisl Nazionale)*

**Daniela Fumarola**

*(Segretaria Generale Aggiunta Cisl)*





FONDO DI ASSISTENZA  
SANITARIA INTEGRATIVA

Farmacie Private

FASIFAR



EBIFARM

Ente Bilaterale Nazionale Farmacie Private



**Monica Setta:** Vi do un dato solo e poi tutta la scena a Daniela e a Davide: se immaginiamo un contributo economico femminile equiparato a quello maschile, entro il 2025 l'Ocse stima una crescita del prodotto interno lordo mondiale del 26 per cento. Sapete in che quantum si traduce? In 28 trilioni di dollari. Una cifra che andrebbe a beneficio della produttività, anche in una direzione di maggiore redistribuzione dell'equità dei redditi e della resilienza economica, con un potenziale ancora più significativo nei Paesi in via di sviluppo. In Italia, e le stime sono quelle della prestigiosa banca d'affari Goldman Sachs, quindi sono stime autorevolissime e rigorose, la crescita del PIL si prospetterebbe pari al 20 per cento. Allora, noi apriamo questo confronto con una domanda: come può il sindacato supportare questo obiettivo così tanto ambizioso? Mi vengono in mente le leve della partecipazione e della contrattazione, ma di tutto questo e di molto altro, tra poco parliamo con Daniela Fumarola e Davide Guarini.

Iniziamo ad affrontare questo tema fondamentale della partecipazione delle donne e diamo spazio alla riflessione di una donna che di strada ne ha fatta e ne farà ancora di più, una donna che si è impegnata, molto determinata e che conosce il senso davvero della resilienza femminile, Daniela Fumarola.

Allora segretario, la Cisl ha presentato di recente e ne abbiamo parlato molto anche da me nei programmi in radio, una proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione e la democrazia economica. Ed è in discussione adesso nelle commissioni parlamentari perché deve essere avviato l'iter legislativo. Noi vogliamo approfondire la visione e le aspettative legate proprio alla concretizzazione di questa proposta, ma le chiedo di focalizzarci dove? Sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e nelle imprese.

Come immagina, la prima cosa che le viene in mente, l'effetto, l'impatto, l'attuazione di questa proposta nel contesto della promozione e dell'uguaglianza di genere e proprio alla luce di quello che è l'empowerment femminile di questo periodo storico?

**Daniela Fumarola:** Intanto grazie a Davide e la sua segreteria per questa opportunità che mi date, sapete che mi fa sempre molto piacere stare tra voi e farlo oggi ha anche un valore maggiore per le cose che ho ascoltato e per quelle che ascolterò, che sicuramente Davide metterà in evidenza. La Cisl ha deciso di impegnarsi e promuovere una raccolta firme su un testo, la nostra proposta di iniziativa popolare sulla partecipazione, intanto perché abbiamo ricevuto un mandato congressuale votato all'unanimità sulla base di una proposta, sulla base di una considerazione e di una valutazione fatta dal nostro segretario generale Sbarra, che vi saluta, lui è alla manifestazione dei nostri colleghi del settore elettrico, vi saluta tanto. Abbiamo pensato che fosse il tempo di dare piena attuazione all'articolo 46 della Costituzione, un aspetto che per la Cisl è identitario, se voi guardate nel nostro statuto, troverete all'articolo due un riferimento preciso.

Oggi più che mai la partecipazione è indispensabile per il contesto nel quale ci muoviamo, per le necessità che ci sono, per gli obiettivi che dobbiamo raggiungere e farlo con un punto di vista delle donne io credo che sia ancora più necessario. Monica, che ringrazio, lei è sempre splendida nelle sue conduzioni, mi richiamava all'esigenza di contestualizzare la nostra proposta all'interno del mercato del lavoro e dal punto di vista delle donne. Noi diciamo in quella proposta che bisogna mettere in campo relazioni industriali innovative e dobbiamo realizzarle attraverso la contrattazione. Un'altra parola d'ordine del nostro essere Cisl. Questo per noi significa dare protagonismo e crea-

tività alle lavoratrici e ai lavoratori nei luoghi di lavoro, però permettetemi di aprire e chiudere una parentesi, per noi partecipazione è anche uno sguardo ad un approccio culturale al quale faceva riferimento poco fa il professor Massagli, sul tema che ha trattato, perché noi pensiamo che ognuno debba esercitare corresponsabilità, responsabilità in ogni dimensione a partire dai luoghi di lavoro ma anche nei territori.

E allora per tornare ai luoghi di lavoro, noi pensiamo che la partecipazione debba realizzarsi così, come il dettato costituzionale prevede, in armonia con le imprese, ovvero non contro qualcuno ma per agevolare relazioni industriali più innovative e più moderne. Questo cosa significa? Che se il nostro protagonismo all'interno dei luoghi di lavoro, che già di per sé ha un grossissimo valore, c'è stato rappresentato quanto nella contrattazione della vostra categoria si fa in termini sia di genere, di violenza, di welfare ma anche quanto ancora si potrebbe fare, significa che una nostra partecipazione attiva, potrebbe determinare un aumento di redistribuzione e della produttività. Sapete anche quanto sia fondamentale contrattare e generare una buona flessibilità negoziata che significa, a maggior ragione, poter individuare quelle risposte appropriate che servono alle lavoratrici e ai lavoratori. Nel nostro caso, la partecipazione organizzativa dà la possibilità nei luoghi di lavoro, per esempio, di contrattare un'organizzazione del lavoro a misura di donna.

Qui sono state fatte diverse considerazioni. Io mi soffermo su questi aspetti: noi abbiamo l'esigenza di immettere nel mercato del lavoro la forza femminile. Monica diceva che cosa può determinare l'immissione nel mercato del lavoro, come aumenta il PIL, ma abbiamo anche l'esigenza di far rimanere le donne nel mercato del lavoro perché, abbiamo ascoltato, in tanti casi si dimettono dopo la nascita del primo

figlio. E questo sicuramente, in questa dinamica, sicuramente ha un peso il tema della conciliazione, il tema della cura che io voglio ribadire, non può e non deve essere appaltata alle donne. È per questo che noi parliamo di genitorialità, parliamo di condivisione perché, diversamente, sapremo parlare bene ma se anche noi non cambiamo l'approccio culturale, rischiamo di dire e fare delle enunciazioni di principio che però poi non trovano assolutamente corpo nelle cose che facciamo.

E allora restare nel mercato del lavoro significa mettere a disposizione delle donne e uomini anche, sistemi di welfare che possano agevolare in prima battuta le donne ma che possano agevolare la genitorialità, significa mettere nella condizione le donne di accettare progressioni di carriera, di non dimettersi dopo la nascita del primo figlio, di non arrendersi al part time che spesso viene scelto ma che in realtà è un part time involontario, e quindi dare la possibilità alle donne di potersi emancipare, ma soprattutto di poter realizzare il proprio progetto di vita, di poter realizzarsi dal punto di vista professionale e dal punto di vista personale.

Ma immettere donne nel mercato del lavoro significa soprattutto dare la possibilità di risolvere due questioni: la prima, sicuramente si aumenta la quota che poi determina il futuro previdenziale del nostro Paese. Le donne, se vogliono fare figli, devono essere messe nella condizione di scegliere di farli, di potersi assumere la responsabilità insieme al compagno, al marito di farli crescere ma soprattutto il punto è come noi facciamo attraverso il lavoro e come noi risolviamo attraverso il lavoro il tema della denatalità che è un tema strettamente legato all'aspetto della futura previdenza.

Ma il lavoro, ancora una volta, è centrale per liberare le donne dai

propri aguzzini. Purtroppo, in tantissimi casi le donne non denunciano non perché non abbiano il coraggio, perché non possono farlo, perché sono fragili dal punto di vista economico e allora devono sottostare al loro aguzzino. Come vedete, per noi che siamo un sindacato, il lavoro è sempre centrale e continua ad esserlo soprattutto in questo periodo. Noi abbiamo risorse ingentissime, è stato citato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, è stata citata una delle condizionalità, perché le altre due sono giovani e sud, purtroppo il 30 per cento non sempre riesce ad essere rispettato della quota di genere, ma noi abbiamo la necessità di creare lavoro ben contrattualizzato, strutturato, sicuro attraverso gli investimenti, perché il lavoro, come spesso ripete il nostro segretario generale Sbarra, non si crea con un tratto di penna o sulla Gazzetta Ufficiale, ma per fare in modo che le donne possano entrare nel mercato del lavoro c'è bisogno di un grossissimo investimento in formazione, perché voi sapete che nonostante sia aumentato il numero degli occupati, spesso c'è un problema, anzi quasi sempre c'è un problema di competenze.

E allora le donne intanto devono poter studiare le facoltà STEM, tutti devono poter confidare su una formazione continua che possa dare la possibilità di entrare nel mercato del lavoro ma possa anche riqualificare chi c'è e che magari rischia di perdere il posto di lavoro.

**Monica Setta:** Torniamo tra poco ad approfondire altri temi, ma mi colpisce sempre la capacità di Daniela Fumarola di farsi seguire anche laddove il tema è molto ostico, perché poi parla concretamente, anche citando e io sono d'accordo Gigi Sbarra, perché la sua frase storica che il lavoro non si trova e non si crea con un tratto di penna e non si costruisce sulla Gazzetta Ufficiale, devo dire che è assolutamente condivisibile perché il lavoro è la cosa principale, davvero la fonte di grandissima dignità per tutti noi quindi torneremo tra poco, ma con



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I  
CANALI: SITO INTERNET  
E CENTRALE OPERATIVA  
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI  
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



**CONOSCI F.A.S.I.V.  
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA**



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI  
INTERVENTI NEI PRIMI 5  
ANNI DI VITA DI FIGLI DI  
LAVORATORI ISCRITTI AL  
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI  
DIAGNOSTICI E PRONTO  
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI  
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



Davide Guarini continuiamo a parlare della proposta della Cisl sulla partecipazione, però spostiamoci un attimo sul ruolo cruciale che la contrattazione può svolgere per favorire davvero un'inclusione autentica, un'inclusione effettiva delle donne nei contesti lavorativi assicurando la parità di genere.

E allora, segretario, le proposte della Fisascat nei percorsi di rinnovo dei contratti, sono contratti scaduti per più di cinque milioni di lavoratrici e lavoratori del commercio, della grande distribuzione, del turismo, anche altri milioni di addetti in importanti settori del lavoro domestico, del terzo settore, sociosanitario, assistenziale, educativo e, insomma, voi siete particolarmente impegnati come Federazione proprio sul tema della sottoscrizione delle intese e dunque, le proposte di Fisascat nei percorsi di rinnovo dei contratti nazionali scaduti, come possono favorire un'effettiva inclusione delle donne assicurando una reale parità di genere?.

**Davide Guarini:** Grazie. Mi conceda intanto un ringraziamento particolare a Daniela che in questa giornata ha dato priorità alla nostra iniziativa. Ci sono tante iniziative in questa giornata. Spesso viene un po' travisato il senso della giornata. Sì, si potrà anche festeggiare, ma cerchiamo di renderla il meno commerciale possibile. Cerchiamo di dare un senso a questa giornata e credo che la presenza di Daniela, anche se effettivamente noi siamo una delle poche categorie con una presenza femminile e di lavoratrici molto alta, dà questo significato e vuole dare questo taglio. La partecipazione, per quel che riguarda la Fisascat, è ritenuta certamente importante, quindi abbiamo condiviso fin dal primo momento la proposta della Cisl, perché crediamo che sia uno strumento molto efficace e che sia uno strumento che serva ad accrescere e ad incidere proprio sulle condizioni del lavoro. In particolare dobbiamo cogliere l'occasione della partecipazione, perché serve

una maggiore partecipazione al lavoro delle donne, proprio per questo obiettivo.

Ecco perché come Fisascat siamo veramente convinti di questo percorso. La proposta non si focalizza esclusivamente su questo, è ad ampio raggio, a 360 gradi, ma in ogni proposta, in ogni iniziativa e speriamo in ogni legge perché speriamo veramente che diventi una legge dello Stato, in questo caso vanno colte anche le specificità le particolarità e lì, necessariamente, dobbiamo inserirci, perché attraverso la partecipazione si supera quel concetto di scontro nel confronto che spesso non porta a ottenere obiettivi. Voi considerate che banalmente nell'analisi del nostro mercato del lavoro, noi abbiamo un posto di lavoro su due che è difficile da coprire. Di converso ci troviamo con una donna su due che non lavora, quindi su questo, credo che dobbiamo un attimo riflettere e ci dobbiamo dedicare per comprenderne intanto il fenomeno, ma per far sì che l'incontro fra domanda e offerta sia il più agevolato possibile e questo lo possiamo fare attraverso la contrattazione.

Ha ragione il nostro segretario generale quando dice che il lavoro non si crea per decreto. Il lavoro si crea con delle politiche che siano funzionali intanto allo sviluppo economico, per fare in modo che si creino posti di lavoro e poi dobbiamo cercare di agevolare questo incontro fra domanda e offerta e dobbiamo agevolare il più possibile la conciliazione di vita e di lavoro che molto spesso diventa il problema per cui, veniva ben detto anche da Daniela ma anche da chi è intervenuto prima, non riesce ad rendere fruibile la possibilità di lavorare, in particolare da parte delle donne ancora per una cultura, che poi dirò, anche abbastanza arcaica. E poi c'è il tema della segregazione occupazionale per genere: alcuni settori sono prevalentemente a vocazione femminile, altri sono assolutamente a vocazione maschile, non se ne

comprendono le ragioni. Noi crediamo che tutti i luoghi di lavoro debbano essere usufruibili e praticabili sia da uomini che da donne. Anche nell'edilizia, perché no, anche nei trasporti, e tante donne le vediamo sugli autobus, ma anche sui TIR che girano per le strade, sono pochissime.

Ma badate, il problema c'è anche quando ragioniamo di vertici e quando noi andiamo a vedere cosa succede quando ci sono da ricoprire dei ruoli apicali, le donne sono ancora poche e su questo noi dobbiamo impegnarci, sì con il supporto legislativo, ma, torno a dire, la centralità è il contratto, le politiche che noi mettiamo in atto attraverso la contrattazione.

Noi dobbiamo creare un mercato del lavoro molto più inclusivo di quanto lo possa essere in questo momento, perché pensiamo anche che sia un deficit e che crei problemi nel contesto produttivo che le donne non sono al comando in alcuni casi, perché molto probabilmente la sensibilità delle donne, la lungimiranza e la visione di prospettiva delle donne, concedetemelo, lo dico io, è molto più spiccata di quella degli uomini. Ecco perché dobbiamo fare di tutto e di più per riuscire a rendere fruibile il posto di lavoro a tutti i livelli, da quelli più bassi a quelli apicali, per le donne.

Il problema è la conciliazione spesso perché siamo in una cultura ancora retrograda che pensa che la cura della famiglia sia solo ed esclusivamente patrimonio delle donne ed invece deve essere equamente distribuita. Anzi, se fosse un po' sbilanciata sugli uomini, sapete per quanti anni dovrebbero per recuperare l'equilibrio? Tantissimi, inenarrabili. Ecco perché credo che noi dobbiamo essere proattivi come sindacato, dobbiamo proporre e dobbiamo cercare di convincere le nostre controparti che sono molto retrograde su questo e

lo scontiamo quando ci esercitiamo nel rinnovo dei contratti e quanto faticiamo con le colleghe e i colleghi a far passare dei concetti che oramai nel 2024 dovrebbero essere anche abbastanza banali da comprendere, ma non riescono a comprendere. Quindi dobbiamo pensare che noi nel nostro settore scontiamo anche il fattore dimensionale delle imprese.

Troppo spesso ci troviamo di fronte a imprese di piccole dimensioni dove passa quel concetto paternalistico e, permettetemi, a volte anche un po' materno delle imprenditrici verso le proprie colleghe collaboratrici che non aiuta, perché vuole far passare la cultura del luogo di lavoro come famiglia e quindi come unico elemento su cui ti devi concentrare. Usciamo da questo equivoco. Il posto di lavoro non è la famiglia e non va inteso come tale. Dobbiamo lavorare sul piano culturale, sul piano del dialogo, sul piano del confronto quotidianamente con molta fatica e, certo, noi siamo in una fase come Fisascat, molto complessa di rinnovi contrattuali. Ringrazio la collega e i colleghi che hanno raggiunto importanti obiettivi di rinnovo dei contratti in questa ultima fase, circa un milione di lavoratori, un po' più di un milione di lavoratori. Ne abbiamo altri quattro milioni e mezzo però che attendono e questa è la nostra preoccupazione che ci fa lavorare costantemente.

Veniva detto negli interventi, ringrazio gli interlocutori che ci sono stati nel panel precedente, perché è stato faticoso probabilmente passare dal mito, alla storia, agli approfondimenti e poi arrivare sul piano tecnico, la fatica anche dei relatori che hanno dovuto impegnarsi sul piano tecnico e che possono aver trovato, ma questo voleva essere il senso della giornata, non dimenticare le origini, non dimenticare la storia e neanche il mito per arrivare però alla concretezza delle azioni.

Noi nella contrattazione abbiamo costruito per sopravvivenza un patrimonio importante che è la bilateralità, veniva evidenziato dal professor Massagli quante opportunità la bilateralità e quante cose sta già facendo, ma su questo saremo costantemente impegnati. Dobbiamo tendere a valorizzare questo strumento che troppo spesso ci sfugge anche nella nostra attività quotidiana di sindacaliste e di sindacalisti. Noi ci impegniamo nel cercare di introdurre elementi che portino il più possibile a diminuire quel gap di differenza che c'è fra il lavoro al femminile e il lavoro al maschile.

Banalmente, veniva citato il part time involontario. Viene quasi sempre offerto esclusivamente alle donne. L'uomo che chiede il part time, se si azzarda a dire che lo chiede per conciliare i tempi di vita e di lavoro, viene vissuto un po' come femminile, e ho usato un termine elegante. E invece questo concetto deve essere superato e noi dobbiamo contribuire a superarlo. Noi, di fatto, lo scontiamo però come elemento educativo. Credo che dobbiamo partire dalla scuola, dall'indirizzo dei nostri figli, delle nostre figlie verso materie che non siano esclusivamente di vocazione femminile, che fra l'altro portano ad avere una minore spendibilità sul mercato del lavoro, piuttosto che materie invece che sono considerate esclusivamente di tipo maschile. Perché se non si parte da quel concetto e quindi dal momento educativo, dal momento formativo per poi proiettarsi sul mondo del lavoro, noi fatteremo di più all'interno del mondo del lavoro a riuscire a lavorare per portare il più possibile ad avvicinarsi la parità di genere sul piano occupazionale che sul piano anche retributivo.

**Monica Setta:** Allora, grazie Davide Guarini. Torniamo tra poco anche su altri temi con il segretario della Fisascat. Allora Daniela Fumarola, uno degli aspetti che ha attraversato in maniera trasversale ma diffusa, palpabile, forte questa nostra iniziativa, è legato al contrasto

**ENTE BILATERALE NAZIONALE DEGLI IMPIANTI  
E DELLE ATTIVITÀ SPORTIVE PROFIT E NO PROFIT**



**EBISport**

*Ente bilaterale dello sport*

**Con EBISport l'apprendistato professionalizzante, il monitoraggio del mercato del lavoro nel settore, i progetti di formazione e l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, saranno obiettivi raggiungibili.**

alla violenza di genere perché noi siamo in Italia ed è un contesto in cui il retaggio culturale fortemente ancorato a un primato maschile, ci porta a dover guardare con grande attenzione quelli che sono i dati allarmanti dei femminicidi, delle molestie nei confronti delle donne e le molestie nei confronti delle donne anche nei luoghi di lavoro, che è un tema tutto ancora da approfondire. Quindi, in questo scenario, io chiedo a Daniela Fumarola, come ritiene che iniziative come quelle della Fisascat e della Cisl, anche sostenute a livello unitario, possano contribuire in modo sostanziale a contrastare e sensibilizzare nei confronti della violenza di genere?. Cioè, quali strategie e azioni concrete si possono implementare proprio per affrontare questa sfida, che è una sfida sociale ma è una sfida essenzialmente culturale? Tra l'altro, a livello europeo ha fatto scalpore la recente direttiva sulla violenza di genere in votazione al Parlamento Europeo nelle prossime settimane, che rappresenterebbe un arretramento sulla questione della definizione dello stupro, nel senso che se venisse approvata questa direttiva, lo stupro non diventerà un reato europeo e quindi ogni Paese si comporterà come vuole. Su questo lanciamo l'allarme anche perché noi viviamo in Italia e la legge italiana è ancora arretrata. C'è stato un appello rilanciato in queste ultime settimane anche da una pioniera delle statistiche di genere come la direttrice dell'Istat Linda Laura Sabbadini.

**Daniela Fumarola:** Intanto penso che, guardando questa sala e le persone che sono presenti, è una sala dove ci sono uomini e donne e credo che Fisascat già in questo, abbia fatto un passo enormemente in avanti. Che poi le questioni di genere, insomma, le questioni delle quali stiamo parlando, vengano affrontate dal segretario generale che, e non lo dico per piaggeria, ha una sensibilità spiccata, cioè le cose che dice le dice perché ne è convinto. Davide e alcuni amici e

amiche che mi conoscono, sanno che io non sono proprio brava a fare i complimenti, qualche giorno fa ho partecipato ad un altro evento, perché quando arriva l'8 marzo, si scatena il putiferio, poi, dal nove siamo tutti silenti, dove c'erano alcuni esponenti di alcune associazioni, esponenti maschi, che facevano questi ragionamenti contro la violenza, sull'inclusione delle donne però, credetemi, si percepiva a pelle che proprio non ci credevano. E allora, la rappresentazione che c'è qui oggi, è la dimostrazione di una coerenza delle parole, delle scelte e di quello che poi si fa, che è fondamentale per la nostra organizzazione.

Io credo che ci siano, ci potranno ancora essere tantissime norme tantissime leggi, si può fare di tutto e di più, ma se c'è un aspetto sul quale noi dobbiamo incidere e incidere in maniera profonda, è sicuramente quello culturale, ma se c'è un aspetto sul quale bisogna incidere e che dobbiamo auspicare possa cambiare, è quello culturale che cambia lentamente. Nel frattempo bisogna che ci attrezziamo e facciamo qualcosa sul piano più concreto, non che il piano culturale non lo sia ma è lento, perché se io sono convinta di una posizione, prima che qualcuno me la faccia cambiare ci vuole un bel po' di tempo.

E allora Davide diceva benissimo, contrattazione, bilateralità, i nostri attrezzi del mestiere, però io dico questo, noi dobbiamo mettere in campo, per semplificare, una strategia delle quattro P: la prevenzione e quindi qui sicuramente, aspetto culturale, necessità di dire tutto ciò che noi abbiamo detto fino ad ora e dirlo agli uomini e alle donne, perché tante volte capita che le donne parlino alle donne, noi le cose già le sappiamo non c'è bisogno che ce le diciamo.

Sicuramente un'attività, un'azione molto più inclusiva, molto più estesa perché bisogna combattere ogni forma di violenza. Oggi la vio-

lenza non è soltanto quella fisica, le molestie non sono soltanto quelle fisiche ma chiunque di noi, basta che acceda su un social può rendersi conto di che cosa non succede in ogni ambito.

E allora io credo che noi che siamo il sindacato che mette al centro la persona, e anche qui noi lo facciamo con coerenza, dobbiamo impegnarci non solo nella tutela della persona nei luoghi di lavoro nel territorio, ma dobbiamo fare quell'educazione civica a cui si faceva riferimento prima, cioè dobbiamo anche noi essere promotori di una cultura del rispetto. Sono state citate anche le decisioni che vengono assunte nella Comunità Europea, nel Parlamento Europeo: la convenzione ILO, la 190, parla di rispetto, tra le tante cose e parlare di rispetto significa riconoscere nell'altro, uomo o donna che sia, immigrato, con un'appartenenza ideologica diversa dalla nostra, una persona che ha diritto di vivere la propria vita.

La seconda è punizione: chi sbaglia deve pagare, è inutile trovare attenuanti, questo aspetto della direttiva europea sullo stupro a cui faceva riferimento Monica, ci ha molto inquietato, siamo molto preoccupati perché noi non pensiamo che la decisione assunta possa essere quella giusta, stiamo continuando a fare pressioni però ho l'impressione che sarà abbastanza complicato, perché poi si va alle elezioni quindi sarà complicato poter scardinare una decisione che sembra abbastanza presa.

La terza P è la protezione perché nel momento in cui noi veniamo a conoscenza di persone che hanno subito forme di violenza, dobbiamo mettere a disposizione di queste persone la nostra organizzazione, le nostre competenze, gli sportelli antiviolenza che abbiamo nel nostro Paese, dobbiamo promuovere e chiedere sempre di più centri antiviolenza anche creati dalle nostre istituzioni, ma non solo dalle istituzioni, dobbiamo chiedere che vengano istituite case rifugio perché bi-

sogna dare una protezione concreta a queste persone che hanno avuto il coraggio di denunciare e assolutamente devono essere messe in protezione.

La quarta P è la partecipazione: ce lo siamo detto prima declinato nel mercato del lavoro ma credo che, come dicevo all'inizio, la partecipazione debba essere proprio una scelta non solo politica ma etica di ognuno di noi, ognuno deve poter svolgere il proprio ruolo, ognuno deve potersi fermare quando vede che una donna viene aggredita per strada. Proprio un paio di giorni fa mi raccontava una ragazza di essere stata picchiata selvaggiamente dal proprio fidanzato sotto gli occhi di tutti e nessuno si è fermato ad aiutarla.

E allora partecipazione da questo punto di vista oltre che partecipazione nel mercato del lavoro. Noi abbiamo tanto da fare su questo, abbiamo tanto da chiedere però, ripeto, la legislazione, la contrattazione e la cultura sono delle dimensioni che devono coesistere tra di loro, sono strettamente connesse perché questa è una buona battaglia e le buone battaglie bisogna vincerle tutti insieme, diversamente avremo detto belle cose, avremo celebrato tanti 8 marzo, ma poi alla fine chi si ritrova in questa situazione si sentirà ancora più sola o sole e noi avremo fallito nella nostra missione.

**Monica Setta:** È giusto quanto dice Daniela, chi è solo si sentirà ancora più solo e noi avremo fallito nella nostra missione. Sicuramente non falliremo perché c'è un impegno forte che ci vede tutti uniti, c'è una sorta di unità di intenti, un tessuto connettivo forte e anche la consapevolezza di questo allarme sociale. E allora segretario Guarini, dalla contrattazione del terziario di mercato emerge un contributo rilevante proprio nel contrasto alla violenza di genere, proprio nei luoghi di lavoro ma anche la voglia di supportare le donne vittime di

violenza inserite nei percorsi di protezione con misure ad hoc già integrate nei contratti collettivi nazionali di lavoro e di secondo livello già rinnovati e previste dalle piattaforme per il rinnovo dei contratti nazionali scaduti. Vogliamo approfondire le prospettive della contrattazione, che è un altro tema strategico nel fornire supporto alle donne vittime di violenza? Cioè, quali sono tecnicamente, nel dettaglio le norme specifiche che si prevede possano essere ulteriormente rafforzate e ampliate attraverso gli accordi contrattuali, per promuovere un ambiente di lavoro sicuro, solidale per le donne che vengono colpite dalla violenza di genere?.

**Davide Guarini:** Diciamo che sono abbastanza agevolato dall'intervento di Daniela ma anche il professor Emanuele Massari ha fatto un quadro dei nostri settori abbastanza completo. Intanto però volevo cogliere l'occasione per dire a Daniela che tenga in considerazione il curriculum del suo fotografo personale che adesso è andato via, non so dove sia andato mi tieni in considerazione che credo ti stia facendo delle inquadrature bellissime. Colgo l'occasione per questo per dire che dall'iniziativa di oggi, la Fisascat istituirà in occasione di eventi come questo, il baby sitting. Abbiamo dato questa opportunità alle donne, oggi è stato più che mai necessario perché, essendo in coincidenza anche di alcuni scioperi, era complicato per alcune mamme riuscire ad essere qua, non riusciamo a garantirlo ancora per i bimbi sotto i tre anni, ci lavoreremo e cercheremo di perfezionare anche questo. Per venire un po' alla domanda, sono stato agevolato però noi abbiamo un problema con la cultura del possesso e della prevaricazione.

Lo diceva il segretario generale aggiunto in premessa, cioè noi maschietti, insomma, quando sentiamo "No", perdiamo la testa, non è possibile che qualcuno ci dica: "No, non voglio fare questo o comun-



**E.Bi.N.Vi.P.**  
Ente Bilaterale Nazionale  
Vigilanza Privata

[www.ebinvip.it](http://www.ebinvip.it)

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

**EROGA** prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

**INCENTIVA** e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

**PROMUOVE** la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI  
COSTITUENTI



AICI  
ASSOCIAZIONE  
GENERALE  
COOPERATIVE  
ITALIANE

CGIL



FISASCAT  
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI AZIENDALI CONTINGENTI E NON TUBERCOLI



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E [info@ebinvip.it](mailto:info@ebinvip.it)

que non voglio più frequentarti perché non ne sento le motivazioni". Credo che questo problema vada affrontato perché i dati sono drammatici ed è una vera emergenza sociale che deve impegnare noi tutti ma dobbiamo impegnarci sul piano della coscienza. Evidenziava Daniela l'importanza del fatto che questa iniziativa non sia stata ricondotta esclusivamente alle donne. Come ha avuto modo di dire nel coordinamento delle donne, il coordinamento delle donne va bene, ma non deve essere vissuto come un club perché altrimenti, giustamente, Daniela e conosco la sua sensibilità sulla materia e quindi sono certo che darà contributi importanti di crescita su questo versante alla nostra organizzazione, oltre ai contributi che sta dando col suo lavoro quotidiano all'interno della Cisl, all'interno della nostra Confederazione.

Non può essere un club perché se ce la si canta e ce la si suona, alla fine il concetto culturale e il cambio di approccio e quindi il sollecitare le nostre coscienze, non riusciamo a metterlo in campo. E' veramente molto urgente promuovere nei contesti organizzativi come in tutta la società quelle politiche volte a garantire il rispetto della persona umana perché se non passiamo da questo concetto, noi non riusciamo a fare avanzamenti. Venivano richiamati i social che sono devastanti. Perché dalle violenze verbali, è un attimo passare alle violenze fisiche, fanno male quelle verbali ma quelle fisiche portano ai drammi che stiamo vivendo. Anche i messaggi che passano banalmente, non voglio sollecitare la sensibilità di nessuno, ma attraverso le canzoni che noi sentiamo nelle radio, nei social bisogna che le manipoliamo con prudenza perché tendono a costruire una cultura e un approccio quindi deve passare il concetto che non si può avvalorare o comunque dare per scontato che esiste anche la violenza.

Esiste ma noi abbiamo la necessità di lavorare sul cambio culturale, di

rispetto intanto della persona e su questo noi dobbiamo lavorarci in modo particolare come uomini. Il fenomeno della violenza di genere è presente in maniera evidente nei luoghi di lavoro e, badate, nei nostri settori si consuma sia all'interno del contesto lavorativo fra colleghe colleghi ma si consuma anche verso l'esterno cioè dagli avventori dai clienti. L'arroganza, la pericolosità di essere coinvolte in alcuni lavori, chi è aperto h24, faccio riferimento a un'azienda perché mi viene facile, ce l'ho in memoria ma potrei fare l'elenco delle aziende che sono aperte h24, Autogrill, nei contesti autostradali, il presidio notturno, quante battaglie abbiamo fatto per cercare di evitare che ci sia una sola donna in turno di notte, che deve smontare alle due o alle tre.

Perché i clienti a volte sono peggio dei colleghi, ecco perché la nostra sensibilità in particolare deve essere nella contrattazione di primo livello, ma anche nella contrattazione di secondo livello per andare a cogliere quelle particolarità e quelle specificità e per cercare di mettere in sicurezza quei luoghi o comunque di garantire più sicurezza possibile in quei luoghi. In questo caso, le misure che a volte sono innovative, a volte non sono altro che la riproposizione di altre misure, si sviluppano attraverso la contrattazione aziendale e attraverso la contrattazione di primo livello. Qui il professor Massagli faceva un'analisi abbastanza completa, alcuni dati: le commissioni paritetiche che venivano chiamate in causa con le quali non dobbiamo fermarci un solo esercizio teorico, perché noi facciamo un discreto lavoro a livello nazionale sulla teoria e alcune cose restano lì, sulla carta, noi abbiamo bisogno di dare seguito a quelle commissioni paritetiche, cioè dobbiamo pretendere che si costituiscano, perché da lì si possono andare ad analizzare e poi mettere in atto delle azioni che possano tendere ad evitare le discriminazioni nei posti di lavoro.

Servono iniziative formative per sensibilizzare appunto tutta l'or-

ganizzazione, per quanto riguarda la violenza di genere e su questo ci stiamo lavorando, anche nel rinnovo di questi contratti. Veniva richiamato il Multiservizi. Interessante che sia richiamato e sia notato per i contenuti che ha. E li abbiamo un obbligo perché lì noi ci scontriamo quotidianamente con le difficoltà che ci sono nel contesto lavorativo e anche dall'esterno rispetto alle violenze.

Dobbiamo potenziare quello che deriva dalla legge perché la legge comunque ha sempre dei limiti e però demanda molto alla contrattazione, dobbiamo cogliere quelle peculiarità. Noi dobbiamo attenzionare quelle fasi lavorative da un lato, ma non solo quelle fasi lavorative, ma anche quei contesti ove può essere più facile che si maturino delle situazioni di disagio. Quindi le donne nei posti di lavoro hanno i colleghi, hanno i superiori ed hanno i clienti, tre componenti che vanno attenzionate e su questo noi dobbiamo concentrarci.

Ci sono delle buone pratiche in alcuni contratti integrativi aziendali. Intanto stiamo lavorando molto anche sulla flessibilità oraria che non sempre riesce ad essere messa in campo. In alcuni casi abbiamo il part time involontario, in altri casi è impossibile avere il part time per una donna che ha bisogno di conciliare i tempi di vita e di lavoro per la cura della famiglia, Questo è assurdo. Ci sono contraddizioni che non riusciamo a comprendere. Sulla contrattazione di secondo livello, abbiamo lavorato molto sull'aspettativa non retribuita per il genere, ma non solo non retribuita. Abbiamo incrementato anche quella parte retribuita, sempre con l'intervento del datore di lavoro. Abbiamo lavorato sul tempo dei congedi parentali allungando i congedi aggiuntivi anche rispetto a quelli già previsti per legge, per effetto delle violenze. In alcuni casi, sentivo proprio banalmente ieri l'altro, mi sono ritrovato di fronte a una situazione dove l'azienda ha un problema perché dentro un posto di lavoro poi si instaurano anche

strani rapporti. Marito e moglie lavorano nello stesso posto di lavoro, però casualmente c'è una terza incomoda o un terzo incomodo che è diventata l'amante.

E allora l'operazione da fare, per quel che mi riguarda, è spostare il macellaio. Ma siccome è macellaio e sono figure preziosissime, il macellaio non si può spostare. Guardate che ci scherziamo su, ma è un tema, è un problema, è la quotidianità. Quindi, per dire che anche rispetto all'agevolazione dei trasferimenti da una sede all'altra, sono cose che dobbiamo governare e non dobbiamo mai banalizzare. È un lavoro in progress che dobbiamo fare con la maggior sensibilità possibile e quindi le discussioni e le difficoltà che emergono dai coordinamenti delle donne, che va bene che ci siano, non devono essere esclusivamente all'interno del coordinamento delle donne, in particolare per noi sindacalisti perché la contaminazione è fondamentale, perché voi ci potete trasmettere la cultura della sensibilità verso questa materia.

**Monica Setta:** Allora, grazie a Davide Guarini. Stiamo arrivando alla conclusione di questo convegno molto stimolante, molto ricco e molto interessante. Io vorrei rivolgere un'ultima domanda a Daniela Fumarola e poi un'ultima a Davide Guarini. Stiamo parlando della necessità di promuovere una maggiore partecipazione delle donne nelle imprese e parliamo anche di una maggiore inclusione nel tessuto lavorativo italiano e questa volta faccio riferimento, cara Daniela, al livello dirigenziale perché questo è un contributo prezioso che sta arrivando proprio da Daniela Fumarola, in un'organizzazione sindacale come la Cisl. Quindi proprio il caso di specie è quello di Daniela. Nell'affermazione delle donne nelle cariche sindacali di vertice, ritieni che le quote rosa che sono previste nel vostro statuto e nel regolamento siano essenziali? E rivolgendo lo sguardo al futuro, come la

Cisl intende affrontare e promuovere la presenza femminile nei vertici sindacali?

**Daniela Fumarola:** Bella domanda. Allora, parto da quelli che Davide ha definito club e non per caso, perché nella mia ormai lunga militanza nella Cisl, 37 anni, abbiamo faticato non poco per fare in modo che quei luoghi che sono i coordinamenti non fossero i club. Perché devo dire che quando noi parliamo di approccio culturale diverso, lo dobbiamo fare anche in casa nostra. Noi abbiamo fatto un percorso lunghissimo. I ruoli dei coordinamenti sono stati importanti a partire dal fatto che noi ci siamo rese conto insieme anche a tanti uomini che avevano questo tipo di sensibilità, che non bastava parlare nell'organizzazione, ma c'era bisogno di mettere le quote, tutte quante noi eravamo contro le quote, però, come dicevo all'inizio, il cambio culturale fa fatica ad essere veloce, per cui bisognava porre un argine.

L'argine che noi abbiamo posto fa sì che oggi noi abbiamo in due strutture di Cisl regionali, due donne segretari generali, ne abbiamo 15 a capo di unioni sindacali territoriali, ne abbiamo tre nelle federazioni nazionali, ne abbiamo 72 nelle federazioni regionali, ne abbiamo 136 nelle federazioni territoriali come segretarie generali. Nelle segreterie noi abbiamo a livello di USR venti, a livello di UST ne abbiamo 50, nelle federazioni nazionali ne abbiamo 16, nelle federazioni regionali, 273, nelle federazioni territoriali 471. Basta? No, però noi siamo pazienti e lavoriamo.

Dal mio punto di vista, l'organizzazione oggi ha una consapevolezza diversa rispetto alla presenza delle donne, prima, credo di non essere smentita, quando si dava la parola alla coordinatrice delle donne o si svuotava la sala oppure giusto in quel momento gli uomini dovevano parlarsi fra di loro, oggi questo per fortuna non avviene o se sì, av-

Ora è **impossibile mancare**  
la **prestazione giusta!**



## È online la nuova Pagina dedicata al Piano sanitario

Noi di Fondo ASIM, al fine di permettere a tutti gli iscritti di individuare in modo semplice e veloce le prestazioni di cui hanno bisogno, abbiamo sviluppato una nuova pagina dedicata al Piano sanitario con due modalità di ricerca: “per prestazione” e “per macro area”.

**Un passo in più per essere vicini ai nostri iscritti!**

viene proprio in minima parte, quindi le donne oggi nella nostra organizzazione sono riconosciute e sono valorizzate in quasi tutte le dimensioni.

Credo che non basti perché è importante anche nella nostra organizzazione avere la possibilità di valorizzare le donne. Però, se posso permettermi, io credo che un ulteriore sforzo noi dobbiamo farlo nei confronti dei giovani.

Questa è una Federazione che ha tante donne ma anche tanti giovani però, nella nostra organizzazione, non è sempre così e allora dobbiamo poter lavorare esattamente come abbiamo lavorato per le donne, anche per includere giovani, per includere immigrati perché ne abbiamo tanti iscritti nella nostra organizzazione. Allora bisogna valorizzare. Come fare? Sicuramente attraverso un'alleanza forte, l'alleanza serve sia su tutte le questioni che abbiamo trattato ma serve un'alleanza forte anche all'interno della nostra organizzazione. In tanti casi succede che le donne e i giovani vengano impegnati in percorsi di formazione e questi percorsi di formazione non finiscono mai. Cioè si formano e si formano, quasi come se fossero un parcheggio.

Anche su questo noi stiamo lavorando tanto però ci tengo a dire una cosa, che il salto in avanti che abbiamo fatto, il salto culturale che noi abbiamo fatto nell'organizzazione e io lo riscontro in quasi tutte le federazioni ma anche nei livelli orizzontali, è che le donne non parlano delle donne, non parlano alle donne, ma che le questioni che nei coordinamenti vengono approfondite, diventano patrimonio comune delle federazioni e dell'organizzazione, cioè non c'è un club, non c'è un luogo residuale ma c'è una dimensione, che appunto sono i coordinamenti, nella quale si discute di questioni più particolari da mettere

a disposizione di chi ancora oggi, tanti uomini, vanno a contrattare, vanno a relazionarsi con le istituzioni.

Ecco, io credo che noi potremmo dire di aver soddisfatto al nostro interno, l'importanza e la necessità di valorizzare anche il capitale umano femminile quando magari i coordinamenti verranno superati, quando non ci sarà più bisogno di dire: "Però aspetta, visto che sei tu in azienda ad andare a contrattare, ti dico quello che mi serve", ma bisogna pur sperare che chi riceve queste informazioni possa comprendere appieno quali sono le esigenze. Allora, che ci possa essere invece una partecipazione delle donne, degli uomini, a partire dai luoghi di lavoro, nei territori e nella nostra organizzazione. Io sono molto fiduciosa perché vediamo un'organizzazione che cresce in ogni dimensione. Vediamo un'attenzione da parte dei nostri iscritti, sapete che in tre anni sono aumentati di 105.000. La vostra Federazione ha dato un contributo straordinario quindi significa anche che le scelte che tutti quanti insieme stiamo facendo, anche rispetto a questi aspetti, li abbiamo trattati nella nostra conferenza organizzativa, sono le più adeguate, le più appropriate, cioè non sono scelte quali che siano, ma sono scelte che derivano da un'attenzione ed un'analisi che noi insieme facciamo e alle quali poi vogliamo dare delle risposte.

**Monica Setta:** Grazie a Daniela Fumarola. Io concludo con una riflessione indirizzata proprio al segretario generale della Fisascat, Davide Guerini, che è il padrone di casa di questa importante iniziativa di oggi. Allora, io faccio una domanda che potrebbe apparire retorica però io la ritengo fondamentale e desidero anche dissipare qualsiasi dubbio sull'importante impegno che voi avete assunto nella promozione di iniziative come quella attuale che è stata ideata in occasione di una giornata di valore inestimabile, celebrativa e importante come l'8 marzo. Riflette non solo un impegno formale ma un impegno

sostanziale che voi testimoniate ogni giorno nelle attività quotidiane della Federazione. Allora, segretario quale ragione ha motivato l'organizzazione di questo convegno e quanto ritiene fondamentale sensibilizzare gli uomini, guardi quanti ce ne sono in questa platea, riguardo alla cruciale tematica della parità di genere?

**Davide Guarini:** Intanto vorrei dissipare qualsiasi dubbio rispetto al fatto che oggi non abbiamo dato la parola alle coordinatrici donne perché altrimenti si svuotava la sala ma perché siamo in un periodo di vacatio di ruolo. La collega che ha ricoperto questo ruolo per diversi anni ha raggiunto l'età della quiescenza. Lei non ama definirla quiescenza, ma più banalmente pensione e la ringraziamo per l'importante lavoro che ha fatto negli anni trascorsi in Fisascat Nazionale con questo ruolo, non aveva solo questo, ne aveva tanti perché le donne, è risaputo, sanno fare più di una cosa contemporaneamente. Quindi, un forte grazie a Elena Maria Vanelli. Sicuramente il coordinamento ha già individuato la nuova figura, ma come sapete, statutariamente dobbiamo passare dal Consiglio Generale, quindi la dobbiamo far votare dal Consiglio Generale che sarà una presa d'atto, l'amica Cinzia Pietrosanto che è candidata a ricoprire questo ruolo.

Ecco, altra cosa, per dare un senso un po' alla giornata di oggi, ma che vuole essere un ricordo: la Fisascat Nazionale l'8 marzo, a mia memoria, non ha mai organizzato nulla, almeno a livello nazionale. Quest'anno l'abbiamo voluto fare in continuità proprio rispetto a quello che ci richiamava un po' la direttrice della Fondazione Nocentini, Filippa. Siamo partiti con un camposcuola che abbiamo fatto a Ventotene, lì è stato il motivo per cui ci siamo incrociati, un po' perché lei ci ha osservato, forse da lontano, attraverso i social e ci ha dato lo stimolo per fare qualcosa non solo legato all'Europa e ai giovani, ma anche Europa e donne. E quindi la ringrazio per questa sollecita-

zione che ci ha portato alla giornata di oggi. Non so se il prossimo anno faremo un'iniziativa di questo tipo, lo decideremo insieme negli organismi.

Quest'anno è stata un'iniziativa esclusivamente partita dalla segreteria. Ringrazio i miei colleghi di segreteria che hanno condiviso questo appuntamento credo utile, non ci serve la passerella, ci serve fare cose utili. La motivazione di questa giornata è chiara, c'è la rilevanza culturale e sociale del tema che esige necessariamente la nostra attenzione. E poi per noi, in modo particolare Fisascat, nei posti di lavoro, il tema esiste perché la Fisascat è donna, così come Europa è donna, perché la maggioranza dei nostri iscritti è donna, perché nei luoghi di lavoro e nei contratti che noi organizziamo vengono applicati nella stragrande maggioranza a donne e proprio per questo, noi dobbiamo avere e acquisire tutti insieme quella sensibilità nella nostra azione sindacale.

Non è una giornata autocelebrativa, non vuole essere neanche uno specchietto per le allodole, vuole essere un qualcosa di concreto. Abbiamo voluto questo convegno proprio per la nostra sensibilità alle tematiche di genere che ci deriva, oltre che dalla piena condivisione nella priorità delle azioni che dobbiamo mettere in campo sul piano sindacale e per la necessaria implementazione che dobbiamo continuare a perseguire proprio per raggiungere quel concetto di parità fra uomo e donna, in particolare per quel che ci riguarda sul mercato del lavoro, nei posti di lavoro, così come va fatto nella società, ma per quel che ci riguarda in particolare sui posti di lavoro.

Questo è un dovere che noi sentiamo quotidianamente nel nostro agire e proprio per dare delle risposte alle lavoratrici che noi rappresentiamo e per la rilevanza, qui dicevo, del ruolo che hanno le

donne in questi lavori, che molto spesso sono lavori particolari, sensibili, importantissimi.

Non possiamo banalizzare il lavoro di cura, l'assistenza socio-assistenziale, il lavoro di cura attraverso le tante che venivano richiamate donne e uomini che sono nelle nostre famiglie a fare le badanti, volgarmente dette "Badanti"; ma che svolgono un ruolo sociale importantissimo per la società e che molto spesso sono poco riconosciute anche dalla legislazione e anche dai supporti che noi abbiamo a disposizione. Banalmente la incrocio con la legge sulla non autosufficienza, un sostegno maggiore alle famiglie perché è meglio un anziano in casa che un anziano in una casa di riposo. E la cura della famiglia, almeno negli ultimi momenti della vita, sono fondamentali, nella vicinanza.

Quindi cerchiamo anche qui di inculcare una sensibilità anche verso la nostra confederazione, perché ponga in essere un atteggiamento e un approccio al tema proattivo proprio per valorizzare questo aspetto. Quello che volevamo che fosse parzialmente raggiunto, perché gli uomini hanno approcciato a questo appuntamento con un po di prudenza e forse questo è lo stimolo per farlo il prossimo anno in una sala un po' più grande per accogliere più uomini.

Perché è imprescindibile lavorare insieme, contaminarci, come dicevo in un altro passaggio. E dobbiamo avere ben chiaro, fare chiarezza che il messaggio che vogliamo portare avanti si rivolge in particolare alle coscienze perché è dalle coscienze che passa il cambio culturale che noi abbiamo bisogno di mettere in atto.

Quindi l'auspicio è di non avere celebrato un vuoto elogio della figura femminile, spero che non sia passato questo messaggio. Lo valuterete voi.

# SCEGLI PER IL TUO FUTURO: IL BENEFICIO È NEL TUO PRESENTE.



## Investi nel tuo futuro, iniziando dal tuo presente.

Scopri tutti i vantaggi dell'adesione. a Fon.Te., il Fondo pensione complementare di tutto il Terziario:

**Sicurezza:** un Fondo solido, affidabile ed efficiente;

**Vantaggi fiscali:** sulla contribuzione, sulle prestazioni erogate dal Fondo durante l'iscrizione e al momento del pensionamento;

**Comparti di Investimento diversificati:** scegli la linea più adatta a te.



contact center  
06.83393207



[www.fondofonte.it](http://www.fondofonte.it)

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari - prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità", della Nota informativa -

Noi come Segreteria abbiamo cercato di evitare questo, insieme a tutti i nostri collaboratori. Speriamo di aver lanciato spunti di riflessione e aver accresciuto un attimino la sensibilità delle coscienze perché poi si possano raccogliere i frutti del lavoro che noi facciamo, dei messaggi che noi vogliamo lanciare. E lo vogliamo fare proprio con la spinta verso un progresso culturale che passa in particolare dalle sindacaliste e dai sindacalisti. Stavolta metterei prima i sindacalisti e poi le sindacaliste, perché questo vuole essere un messaggio, acquisire quella sensibilità quando approcciamo e quando siamo protagonisti ai tavoli contrattuali, di non dimenticarci mai di quel pezzo.

Troppo spesso lo sottovalutiamo, ci dedichiamo ad altro, ma credo abbia lo stesso valore della parte salariale ed economica, lo stesso valore. Ecco, quindi la sensibilità necessaria. E quindi tradotto il nostro compito è portarci a casa un bagaglio di sensibilità che ci serva nel nostro agire contrattuale quotidiano, a tutti i livelli, al primo livello e al secondo livello e anche attraverso l'azione che noi possiamo mettere in campo a supporto di queste tematiche attraverso gli strumenti che abbiamo, come quella formidabile rete che abbiamo di bilateralità.

Quindi prefiguriamoci degli obiettivi e cerchiamo di battere tutte le strade per raggiungere quegli obiettivi.

## ENTI BILATERALI



## FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



## FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



## FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA





# SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE



TROVA LE SEDI SU: [www.fisascat.it](http://www.fisascat.it)



**TG LAB** **LABORATORIO TERZIARI**  
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLE RASCATI CRL

**PROGETTETERZIARI**  
PERIODICO DI INFORMAZIONI DELLA RASCATI CRL

