



NEDA

Bimestrale
Numero 3
Maggio-Giugno
2010

La Newsletters del Coordinamento Pari Opportunità della UIL Napoli e Campania

Donne e Carriera

Le donne, nel corso degli anni, si sono ritagliate molti spazi nel mondo del lavoro, grazie alla loro professionalità ed alla loro adattabilità alle mutevoli condizioni del mercato. Tranne casi sporadici, si può affermare che le donne si trovano in ogni settore professionale, anche se in misura più o meno consistente. Non ci si deve, però, far trarre in inganno. Infatti, sebbene le donne ottengano un posto di lavoro, in genere si tratta di un'occupazione di basso rango: un lavoro noioso e ripetitivo, con uno scarso livello di responsabilità. Lo scatto professionale, di solito, è riservato ai colleghi. Nei centri decisionali, continuano a sedere gli uomini, nonostante la scelta possa essere effettuata anche nei confronti di una donna. Il problema, spesso, consiste nel fatto che per quanto concerne la qualifica di top manager, non esistono dei criteri specifici. Ossia la chiamata avviene nominalmente, e colui che effettua tale scelta, la fa sulla base delle proprie preferenze, piuttosto che in riferimento a delle regole ben precise. Lo scatto di carriera, inoltre, è spesso ostacolato (per le mamme lavoratrici) dal periodo di assenza dal posto di lavoro, dovuto alla "maternità". Pochi mesi, sono infatti sufficienti, per rendere obsolete e inutilizzabili le capacità professionali dell'impiegata, che al suo ritorno si trova bloccata ogni possibilità di migliorare la propria posizione. Inizia qui, e proseguirà nei prossimi numeri, una nostra inchiesta sulle Donne Manager della nostra Regione. Ci racconteranno chi sono, da dove vengono e soprattutto come sono arrivate ad occupare "le poltrone" degli uomini.

Pillole di saggezza

Odile è una ragazza del Mali, vive a Napoli da due anni, lavora qui per risparmiare abbastanza soldi per comprare una casa nel suo paese. E' appassionata di teatro. L'altro giorno passeggiavamo per corso Umberto e lei mi ha chiesto: "Perché ci sono tutti questi negozi di vestiti?" Io le ho detto che quella è la via dei negozi, "No, mi ha interrotto, perché a Napoli ci sono tutti questi negozi? E' anche così nelle altre città d'Italia?" "Sì" le ho risposto io. "E perché? A cosa servono?" Io ho supposto che le persone lavorano tutta la settimana e poi il sabato se possono vanno in giro per negozi per regalarsi qualcosa di bello da indossare. "E sono normali?" Mi spiazza sempre Odile. "Da noi i vestiti li usiamo e li laviamo finché va via il colore". In un attimo penso a tutti i vestiti che ho buttato nei cosiddetti "cesti" da portare in parrocchia, i miei capricci, lamenti per paure adolescenziali di non essere alla moda e mi vergogno, un po'.

Segretario UIL Responsabile: Luciana del Fico

Direttore responsabile: Isabella Bonfiglio

Redazione regionale: Camilla Iovino, Denise Carbone, Chiara Romano, Mena Barbaraci, Michela Vietri, Maria Luisa Lanzaro

Da Caserta: Rosa Glorioso

Da Avellino: Vincenza Preziosi

Da Salerno: Sabina Sinisi, Michelangela Vaccaro, Pina Aliberti

Da Benevento: Sonia Mottola

“ESISTE UNA SOLIDARIETA’ FEMMINILE O DI GENERE?”

Mena Barbaraci

Che bella domanda, che interrogativo, che grande dilemma, una tematica che è stata oggetto di discussione di molti sociologi, scrittori, degli stessi poeti o che ha animato i cosiddetti salotti di trasmissioni di gossip o di trasmissioni rilevanti quali “porta a porta” o quelle domenicali che entrano in perfetta sintonia con il clima domestico della tavola italiana. Solidarietà nella sua pura etimologia significa avere una comunanza di interessi, di idee. E’ un sentimento di collaborazione con gli altri, a volte induce anche a sacrificarsi totalmente per favorire un’altra persona che versa in una posizione di disagio. Si può manifestare in varie circostanze, può concretizzarsi in tante persone, può illuminare tanti volti, tanti sorrisi.

E’ un motore di azioni umane che può trasformare le “poltrone” più ostiche in persone, può indurre la persona a plasmare il suo ruolo aziendale rendendolo unico.

Questa molla può migliorare le attività, armonizzare l’ambiente professionale. E’ una linfa vitale che garantisce una rappresentatività aziendale più ligia, più equa, più degna di stima degli stessi lavoratori che non sono solo una parte numerica, ma membri di una grande famiglia.

E’ molto triste constatare, dopo aver chiesto qualche opinione femminile in giro, dopo aver raccolto suggerimenti di un’intervista “corale” a colleghe, che è opinione radicata che non esiste una solidarietà ma una innata e naturale complicità. Il condividere le stesse storie umane, le stesse esigenze, gli stessi bisogni, le stesse difficoltà fisiologiche o familiari, rende il genere unito e compatto perché si risponde ad uno stato di bisogno comune. Quanti “No” senza esitazioni ci sono stati. C’è troppa sfiducia, diffidenza per questa eventualità. Perché nei posti di lavoro le donne sono spesso nemiche di altre donne? Quante volte ci è capitato che una collega spari alle spalle dell’altra: è un’insana consuetudine mettere in cattiva luce l’altra. Tutto si riduce a un gioco vizioso mascherato da un sorriso ipocrita.

C’è sempre un po’ di veleno qua e là, uno sgambetto, un sorriso, una pugnalata o il compiacimento di mettere in giro pettegolezzi. Una dottrina amara ma vera “mors tua vita MEA”. Tutto questo succede quando nessuna si chiede consapevolmente da dove deriva la bontà dell’altra, il suo coraggio, la sua fierezza. Non ci si chiede che vita affronta duramente o che vita ha abbandonato alle spalle perché magari single o vedova o separata o ragazza madre; dove ha imparato cose così sensate o comportamenti intelligenti.?

La stessa Mara Carfagna che ha dato prova del suo impegno e dedizione sperimentando la sua professionalità in un campo quasi irraggiungibile per la donna; infatti in Italia per fare politica bisogna essere maschietti. E’ stata bersagliata inizialmente da critiche femminili di diffidenza, infatti la bellezza è stata considerata la sua arma vincente.

Ma è un reato essere anche una donna piacente? L’assenza di solidarietà non sorregge la squadra, l’equipe femminile, fortifica i maschietti che deridono siffatti atteggiamenti da vero “pollaio”. Ma io stessa che ho provato vere dimostrazioni di solidarietà da colleghe nel mio passato professionale, creando un muro di equilibrio e di rigetto di qualsiasi atteggiamento nocivo per una sana competizione di matrice Kafkiana, credo invece che esiste una solidarietà. Un sentimento intenso che non è ascrivibile al genere ma dipende esclusivamente dalla tipologia della persona. Può essere come un fiume in piena che straripa quando si parla di abusi sessuali o di altri tipi di violenza. L’individualismo o gli egoismi sono solo indice di sterilità e staticità di crescita sociale: l’uomo è un animale politico proiettato al sociale. Solo per chi mette al servizio degli altri la propria professionalità, la personalità può essere funzionale alla collettività.

NON TUTTI I NERI VENGO NO PER NUOCERE

Michela Vietri

Giovedì 17 giugno presso la sede di P.le Immacolatella Nuova 5, Napoli, è stato proiettato in prima cittadina il film "Non tutti i neri vengono per nuocere", prodotto dall'Associazione Jerry Masslo grazie ai fondi di CSV Assovoce. La proiezione è stata organizzata dalla UIL Campania in occasione della campagna "IO ACCOLGO UN RIFUGIATO" promossa dall'ONLUS LESS (il 20 giugno è la giornata mondiale del rifugiato). Dopo la proiezione sono intervenuti alla tavola rotonda Luciana Del Fico, Responsabile delle Politiche Sociali della UIL Campania, nonché organizzatrice dell'evento, Renato Natale, Presidente dell'Associazione Jerry Masslo, Salvatore Nappa, regista del film, Jean René Bilongo, mediatore culturale e attore del film e Guglielmo Loy, Segretario Confederale della UIL. Il film tratta del tema dell'immigrazione, del lavoro nero e dello sfruttamento. Un film onesto, interpretato da attori non professionisti sempre credibili e guidati dall'urgenza di raccontare questa realtà da loro ben conosciuta. Ciò che colpisce è la semplicità con cui vengono messi in scena questi temi nella loro complessità. Nella tavola rotonda Luciana del Fico ha ricordato l'importanza di questa campagna e ha fatto notare un dato abbastanza preoccupante: da quando le richieste di asilo politico non si possono inviare da un paese estero sono sensibilmente diminuite; questo è il risultato della politica di respingimenti adottato dal nostro governo; risale solo a un mese fa l'impegno di Associazioni e di Uil e CGIL di Napoli per garantire la richiesta d'asilo politico a nove ragazzi africani, sei dei quali minori, nascosti nella stiva della nave VERA D. Jean René Bilongo ha osservato che il film, ha molto a che fare con i rifugiati poiché nella zona di Castelvolturno c'è una forte presenza di richiedenti d'asilo. Renato Natale ha raccontato la propria esperienza come medico: assistendo gli immigrati si scontra quotidianamente con i molti ostacoli creati dal governo e da una politica sempre più d'esclusione. Ha chiuso il convegno Guglielmo Loy sostenendo che un'iniziativa del genere (con la visione del film) è una cosa nuova che può raggiungere i non addetti ai lavori, ma i cittadini "normali". -Iniziativa come questa servono

per evitare e combattere la rassegnazione-, ha aggiunto. I rifugiati vivono in condizioni diverse dagli altri stranieri e non ricevono assistenza come negli altri paesi europei. "Non so se l'Italia è un paese razzista, di sicuro è un paese in cui è cresciuta intolleranza verso l'ignoto e la paura del diverso" afferma il Segretario Confederale UIL. Loy ha concluso affermando che attualmente l'unica azione utile è impegnarsi per accrescere la coscienza civile dei cittadini.



IL GAY PRIDE A NAPOLI SFILA CONTRO L'OMOFOBIA

NAPOLI (26 giugno) - Sfila l'orgoglio omosessuale a Napoli. Dopo quattordici anni, gay, lesbiche, transessuali - per la prima volta tutti insieme anche gli appartenenti ai gruppi cattolici e cristiani - sono tornati all'ombra del Vesuvio. Lo hanno fatto con canti, balli, uno slogan, "Alla luce del sole" e un messaggio è chiaro: «Basta omofobia».

Famiglie, testimonial, giovani e meno giovani hanno attraversato il cuore della città: «In 150mila - dice il presidente Arcigay, Paolo Patanè - una cifra che potrebbe salire a 300mila se consideriamo la gente che ha assistito e si è fermata».

Applausi al passaggio del corteo, in ogni punto della città. C'è chi indossa un abito da sera pieno di paillettes, qualcun altro solo uno slip. "Amare è un diritto umano", si legge su un cartello, "Libera di essere lesbica" su un altro. Anche uno striscione con la rappresentanza della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Napoli.

C'era anche chi prese parte al Gay Pride di 14 anni fa. È Vanni Piccolo, ora ha 70 anni. La differenza con allora? «Oggi siamo tutti alla luce del sole - risponde - Ma le istituzioni cittadine ci sono state vicine nel '96, con Bassolino sindaco, e oggi ancora di più con Rosa Russo Iervolino». Il primo cittadino, che ha sfilato in corteo, è contenta: «La Napoli che oggi sta sfilando è quella della Resistenza,



Costituzione del nuovo Coordinamento Pari Opportunità della UIL FPL

Si è costituito il Coordinamento Pari Opportunità della UIL FPL della Regione Campania: Michelangela Vaccaro, Responsabile C.P.O. UIL FPL regionale e provinciale Salerno, Fiorella Aiello, Responsabile C.P.O. UIL FPL provinciale Avellino, Sonia Moffa, Responsabile C.P.O. UIL FPL provinciale Benevento, Ersilia Altieri, Responsabile C.P.O. UIL FPL provinciale Caserta, Assunta Abbagnano, Responsabile C.P.O. UIL FPL provinciale Napoli.

Il Coordinamento tutto ha come obiettivo quello di evidenziare e, di conseguenza, contrastare tutte le forme di discriminazione che emergono nell'ambito territoriale campano, dando tuttavia, la giusta priorità all'appartenenza di genere. Desidera valorizzare, in particolare, le energie e le competenze femminili, è in effetti la nostra scarsa partecipazione non è soltanto un'ingiustizia ma anche un fattore di fatale debolezza del processo di crescita economica e sociale. Agendo poi, direttamente sulle dinamiche ed i meccanismi interni della "Res Publica", lavoreremo su due concetti fondamentali: Empowerment e Mainstreaming.

Ovvero il Coordinamento vuole dare forza alla nostra innegabile diversità e nel contempo rafforzare la presenza femminile nei ruoli decisionali affinché si possano costruire le condizioni di un riequilibrio rappresentativo. Equilibrio che non ci offenda nell'ambito politico, oltre modo necessario, per un progressivo miglioramento della corrente situazione, attuando delle risoluzioni che promuovono provvedimenti di pari opportunità o che rimuovono gli ostacoli impedenti la piena parità.

L'importanza di fare rete

Paola Mastursi

Accedere al mondo del lavoro risulta sempre più difficile ed avviene con sempre maggiore ritardo rispetto alle generazioni precedenti. Nel Meridione ogni giorno assistiamo all'emigrazione forzata di giovani in cerca di lavoro e condizioni di vita più favorevoli altrove. Il problema non è partire, l'esperienza lontano da casa è arricchente, rappresenta un momento di crescita e di confronto con realtà diverse da quella di origine. La criticità è che chi parte lo fa con la consapevolezza che il suo sarà un viaggio senza ritorno; si viene sradicati dagli affetti e dai luoghi amati. Anch'io come tanti ho vissuto esperienze simili e provo una grande rabbia, quando penso al tempo, al denaro, ai sacrifici sostenuti dalle famiglie per la formazione dei figli, che dopo anni di studio, non hanno la possibilità concreta di esprimere le loro capacità e le competenze acquisite nel territorio di appartenenza. Il Sud sostiene i costi, il resto del mondo ne beneficia. Per arginare questo fenomeno di migrazione di eccellenze, che colpisce in particolar modo i laureati o giovani altamente specializzati, non ci si può basare esclusivamente sull'intervento delle istituzioni, degli enti privati, degli ordini professionali che da sempre sono sensibili al problema. Dobbiamo ripartire da noi, osare di più, cambiare la nostra mentalità, essere imprenditori di noi stessi, credere in un progetto e attuarlo. Questo è lo spirito che anima un gruppo di giovani psicologi che hanno deciso di unirsi in un'associazione, la Gi.P.A.- Giovani Psicologi Associati- per prendere in mano le redini del loro futuro professionale ed agire non solo nel proprio interesse, ma per quello dei colleghi e delle generazioni future. Hanno deciso di rimanere ed investire le loro risorse in Campania ma non solo, per favorire in modo pratico e concreto l'avvio della professione e la creazione di opportunità, lavorative e formative. Rispondendo alle nuove esigenze della nostra società in continua evoluzione, in cui la classe dirigente gode di una solida stabilità e non c'è un turnover, è fondamentale ritagliarsi gli spazi individuando gli ambiti, in cui le competenze acquisite durante la laurea possono essere immediatamente spendibili. Per raggiungere questi obiettivi è indispensabile fare gruppo e svolgere un lavoro di rete in modo tale da poter avere un peso contrattuale, anche a livello istituzionale. Un esempio di "buona prassi" che può rappresentare lo spunto per altri professionisti o altre categorie in modo da unire le proprie forze in vista di un obiettivo comune. Prendendo spunto dal presidente Gi.P.A., Giovanni D'Amore, ricordiamo sempre, che alla base di tutto c'è la nostra cultura personale, perché sono essenziali persone dotate di indipendenza di pensiero per cui la formazione non ha mai fine.

L'Adoc Campania, nell'intento di supportare tutti coloro che ritengono di essere vittime di stalking, mobbing o bullismo, sta per attivare un CENTRO DI ASCOLTO, in collaborazione con lo sportello antimobbing dove è possibile ottenere informazioni e assistenza anche legale.

Avellino e discriminazioni di genere : verso il protocollo sulla sicurezza

Presentata la bozza dell'intesa frutto del percorso formativo

“Sicurezza, divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro”

Vincenza Preziosi

Un protocollo di intesa per la realizzazione di azioni positive in tema di lotta alle discriminazioni sul lavoro, interventi per l'informazione, formazione e prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro e per rinforzare la collaborazione volta alla corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria. E' stata presentata il 18/06/2010 presso la Provincia di Avellino, la bozza del documento promosso dall'**Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Avellino**, diretto da **Domenica Marianna Lomazzo**, e rivolto a Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro – DPL, Cgil, Cisl, Uil e Ugl di Avellino.

Il protocollo che vede quali attori principali le OOSS, si propone di porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. Le parti interessate dalla proposta di intesa sono inoltre chiamate ad impegnarsi nell'instaurare un rapporto di fattiva collaborazione e a porre in essere ogni azione utile e necessaria per continuare a promuovere le pari opportunità e per garantire una più ampia applicazione della normativa antidiscriminatoria nel mondo del lavoro. In particolare, l'Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Avellino si impegna, tra l'altro, a rendersi disponibile a collaborare alla redazione di atti, patti e contratti in relazione agli aspetti di genere; collaborare in tutti i casi di presunta discriminazione segnalati dalle parti firmatarie, offrendo, se ritenuto necessario dalla Consigliera di Parità in base alle normative vigenti, il proprio intervento in giudizio a spese dell'Ufficio;

La presentazione della bozza del protocollo è il frutto della chiusura del ciclo seminariale “Sicurezza, divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro”, organizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Avellino (nell'ambito del progetto “Diritti e pari opportunità nel mondo del lavoro”), in sinergia con l'**Università degli Studi del Sannio di Benevento**, la **Provincia di Avellino** e con l'adesione di **Inail, Direzione provinciale del Lavoro, Cgil, Cisl, Uil e Ugl Avellino**.

Eccellenti i **risultati conseguiti** dal seminario di studi (rivolto ad operatori di strutture deputate alle politiche di sicurezza sul lavoro e tutela antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro; organizzazioni sindacali ed associazioni di tutela delle vittime di discriminazioni, molestie e di promozione di azioni positive sui luoghi di lavoro; liberi professionisti e laureati/e), percorso articolato in quattro giornate formative che dal 31 maggio al 15 giugno che ha visto salire in cattedra esperti ed accademici dell'Università del Sannio.

Coordinamento Donne della Uil di Avellino:” *si tratta di un'importante intesa che vedrà le parti firmatarie impegnate da qui al futuro in una rete che opererà sul territorio in sinergia fissandosi obiettivi concreti e di qualità al fine di agire e giungere a dei risultati tangibili sul territorio con l'ambizione di porre in essere azioni che comportino anche un cambiamento al modello culturale che ormai ci pervade e che interessa il tema delle pari opportunità.*



Piazzale Immacolatella Nuova 5
Interno porto
80133 Napoli

Tel.: +39 0812252443
Fax: +39 0815534453

E-mail: i.bonfiglio@uilcampania.it

**UIL NAPOLI E
CAMPANIA**

**PRIMA DI TUTTO IL
LAVORO**

www.uilcampania.it



LEGGI E STRUMENTI DELLE PARI OPPORTUNITA'

- O [Decreto legislativo di recepimento della Direttiva 54/2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego](#)
- O [Decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11](#) "Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"
- O [Direttiva europea](#) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)
- O [Decreto Legislativo 145, del 30.05.2005](#), attuazione della direttiva 2002-73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.
- O "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul [lavoro a tempo parziale](#) concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"
- O [Legge 5 aprile 2001, n. 154](#) - "Misure contro la violenza nelle relazioni familiari"
- O [Direttiva sulla parità di trattamento fra le persone](#)
- O [Approvato, in data 23 aprile 2003, il decreto legislativo 115](#) "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n 151 recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 53/2000" [Nota di commento](#)
- O [Circolare](#) del Ministero del Lavoro, Divisione politiche dell'occupazione e del lavoro, relativa alle modalità di fruizione dei fondi art. 9 legge 53/2000 e decreto ministeriale 15 maggio 2001. Con allegati.
- O [Riscatto dei periodi corrispondenti al congedo parentale](#)
- O [Legislazione sulla maternità](#)
- O [Accordo](#) CONFAPI e CGIL-CISL.UIL, sull'art. 9 della legge 53/2000
- O [Decreto 21 luglio 2000, n.278](#) - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari
- O [Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196](#) - "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144
- O [Azioni positive per la flessibilità](#)

Assegno per il nucleo familiare.

A decorrere dal 1° luglio 2010 sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare per la corrispondenza dell'assegno per il nucleo familiare a seconda della diversa composizione dei nuclei, tenuto conto della intervenuta variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 2008 e l'anno 2009, pari allo 0,7 %.

Di conseguenza sono stati rivalutati i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 2010 – 30 giugno 2011, come comunicato dall'Inps con circolare n. 69 del 26 maggio 2010, nella quale sono allegate le tabelle con i nuovi redditi familiari e i corrispondenti importi mensili della prestazione.

Il patronato Itai-Uil è a tua disposizione per ogni informazione e offrire gratuitamente l'assistenza e la tutela necessarie.