

Periodico di informazione	3 CGIL Pesaro - Urbino	N. 3 27 aprile 2006	Direttore Responsabile: Marco Bastianelli - Redazione Via Gagarin, 179 Pesaro - Tel. 0721/4201- C.F.92001390415 - Autorizzazione del Tribunale di Pesaro n.168 del 13-2-1993 - Spedizione in abbonamento postale comma 20/c art. 2 Legge 23.12.96 n. 662 C.F. 92001390415 - Stampa in proprio-Via Gagarin 179
---------------------------	----------------------------------	---------------------------	--

... E DELLE LAVORATRICI DELLA FILLEA - CGIL



**Presidio 2
maggio '06
Sciopero
8 ore
rinnovo 2°
biennio legno
- industria**

**Con la Fillea
una piazza
piena di
lavoratrici e
di giovani**

**4° NUMERO DEL GIORNALE DELLA FILLEA – CGIL
DEDICATO INTERAMENTE ALLE DONNE**

***Sai? L'altro giorno ho visto dio, ma non so dire com'è.
Tu non ci crederai, ma è donna. Ti parrà impossibile, ma
è nera.
Anonima***

IL MONDO DEL LAVORO AL FEMMINILE

Il 26 gennaio '06 la Fillea – Cgil di Pesaro ha organizzato un'assemblea per tutte le lavoratrici del settore legno alla presenza del segretario generale F. Martini. All'iniziativa hanno partecipato molte lavoratrici per discutere della situazione reale che vivono le donne che lavorano nel settore del mobile.

Il giorno successivo, si è svolta a Roma la stessa iniziativa, organizzata dalla Fillea nazionale, in cui si sono affrontati gli stessi temi, con una valenza di carattere nazionale.

La Fillea crede infatti, che in un momento di crisi della filiera produttiva, non sia un lusso parlare delle condizioni in cui le donne lavorano, ma sia davvero la base di partenza per riorganizzare il nostro distretto.

La forza lavoro femminile che '50 anni fa era solo una forza sotterranea è oggi giudicata anche dalle aziende determinante soprattutto tra le fasce più giovani.

Dall'analisi infatti dei dati ricevuti dalla Provincia ed elaborati dall'ufficio studi della Cgil, emerge che da gennaio a novembre 2005 il settore legno – arredamento è stato quello maggiormente interessato dalle procedure di mobilità con 20 aziende e 230 lavoratori di cui 35% è donna. Lo stesso primato negativo viene detenuto dal nostro settore per quel che riguarda il ricorso alla cassa integrazione guadagni che ha interessato 82 aziende e 950 lavoratori, di cui più del 30% sono donne.

Questi dati ci parlano di un distretto del mobile in difficoltà, in cui le donne sono le più esposte alla espulsione dal mercato perchè sono le meno qualificate.

LA PARITA' RETRIBUTIVA

Affrontare il tema della parità dei diritti, significa prioritariamente trattare della parità retributiva e dei percorsi di carriera professionale. Nel settore del legno, nella nostra provincia, le donne guadagnano meno degli uomini.

Questa differenza retributiva è la conseguenza di diversi fattori: l'utilizzo per esempio del part – time, o dei contratti a tempo determinato che ovviamente concorrono ad abbassare la media retributiva.

Oppure un altro elemento pregiudiziale ai fini retributivi è il ricorso al lavoro straordinario, che in produzione è molto frequente e che la maggior parte delle donne non può fare per la difficoltà di conciliare i tempi.

Inoltre le donne sono quelle che utilizzano di più i permessi per motivi familiari, che fintanto non verranno retribuiti, contribuiranno ad accentuare le disparità salariali.

Non c'è insomma, nessuna libertà ed autonomia, senza una vera autonomia economica.

LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Un altro problema di indubbia rilevanza, che come Fillea - Cgil abbiamo rilevato è quello appunto che riguarda la progressione di carriera per le donne.

Il dato sconcertante, infatti, è che le donne entrano a stento nel mercato del lavoro, dopodiché non riescono ad emergere nei percorsi di carriera.

Lo stereotipo per cui le donne sono spesso più preparate degli uomini, ma in fondo poco affidabili perché hanno altro a cui pensare, è tuttora difficile da scalfire.

I percorsi di carriera sono oggi possibili, ma a prezzo di rilevanti sacrifici e soprattutto della capacità di dimostrare che i problemi al di fuori del lavoro sono risolti e gestiti perfettamente. Vi è ancora una disparità di vedute se ad avere una famiglia è la lavoratrice piuttosto che il lavoratore. Di lei frequentemente si dice che "una donna in maternità è una risorsa persa", se riguarda il lavoratore che diventa padre invece si dice "ora è più affidabile". E questo la dice lunga sulla nostra arretratezza culturale!

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

La conciliazione dei tempi è un concetto che coinvolge molti soggetti in una specie di ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che entrando nella cultura opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali.

Ma il vero problema è quello di rendere compatibili questi due tempi. La difficoltà nasce dalla rigidità del tempo di lavoro e per la parallela rigidità di orario dei servizi: penso agli asili, ai negozi, ai trasporti.

Per quel che riguarda l'organizzazione degli orari di lavoro, uno strumento efficace e capace di venire incontro alle esigenze delle donne è l'utilizzo del contratto part – time. Il modello di lavoro maschile a tempo pieno e con orari rigidi ormai è obsoleto, non adeguato ai mutamenti che la società stessa impone.

Tuttavia bisogna evitare che il lavoro part –time, come tutte le altre forme di lavoro flessibile, non diventi una trappola per la lavoratrice qualora venga associato a minori opportunità di carriera e di formazione sul lavoro, peggiori condizioni sul lavoro, scarse probabilità di passaggio al lavoro stabile a tempo pieno.

Per quel che riguarda i servizi penso che servano delle politiche pubbliche forti.

IL RUOLO DELLA FILLEA - CGIL NELLA CONTRATTAZIONE

Gli argomenti oggetto dell'iniziativa realizzata a Gennaio, saranno inseriti nelle varie piattaforme per il rinnovo dei contratti aziendali.

La contrattazione aziendale è uno strumento per migliorare le condizioni di lavoro, e di promozione per un lavoro di qualità.

Contrattare il salario oggi non è più sufficiente, chiediamo alle nostre rsu uno sforzo in più, perché dobbiamo avere la forza di sperimentare la contrattazione anche su terreni nuovi, con una sensibilità speciale per quelle che sono le problematiche delle donne.

Dobbiamo imparare a rivendicare il diritto alla formazione per tutta la vita; compresa quella al rientro dalla maternità; che può tradursi anche con la semplice informativa a distanza.

Ma non solo, dobbiamo essere determinati nel contrattare l'articolazione degli orari. Nella nostra provincia, vi sono delle sperimentazioni che prevedono, su accordo aziendale, l'utilizzo del part – time, o un regime di flessibilità in entrata e in uscita, alle lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la maternità facoltativa.



LA FILLEA NAZIONALE HA CREATO
FILLE@DONNA UN SITO PER DARE VOCE
ALLE PROBLEMATICHE DELLE DONNE

LE LAVORATRICI
CHE HANNO SVOLTO O SVOLGONO ANCHE BREVI PERIODI DI LAVORO A PART-TIME
DOPO IL 1 GENNAIO 1997

SONO INVITATE A RIVOLGERSI
entro il 15 maggio 2006
al Patronato INCA CGIL
presente in tutte le Camere del lavoro
per controllare i diritti per la Pensione

L'INPS nazionale ha emesso **recentemente** alcune disposizioni che possono interessarti **al fine di integrare ed aumentare i contributi per la pensione.**

Ti consigliamo di presentarti **con i modelli CUD** o i **modelli O1M** che il datore di lavoro ti ha consegnato dal 1997 ad oggi.

(Se li hai smarriti non preoccuparti faremo noi le opportune ricerche)



**PER SAPERNE DI PIU' E PER FAR VALERE I TUOI DIRITTI DI
LAVORATRICE VIENI A TROVARCI IN V. GAGARIN 179
PESARO TROVERAI UNA RISPOSTA QUALIFICATA AI TUOI
PROBLEMI OPPURE TELEFONA ALLO 0721/420220 o scrivi a
pesaro.fillea@marche.cgil.it**

ARRIVEDERCI AL PROSSIMO NUMERO!!!