



VISIONI DIFFERENTI
Diversità Come Opportunità
a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



Anno 4 Numero 4.4
Giugno 2019



UILCA LOMBARDIA E MILANO E
AMICI DELLA UILCA PRESENTANO



UILCA Lombardia e Amici della UILCA hanno organizzato convegno sull'inclusione della disabilità nei luoghi di lavoro allo scopo di evidenziare criticità, bisogni delle persone e le possibili soluzioni contenute negli accordi sindacali di banche e assicurazioni sul tema.

Abbiamo avuto il piacere di ascoltare esperti ed esperte in materia come Fabiola Silvaggi Psicologa ricercatrice, Istituto neurologico Besta, sulle malattie croniche, lavoro e disability management.

Sulle esperienze di inclusione oppure sulle esperienze di inclusione della disabilità nel mondo del lavoro sono intervenuti Elena Buscemi, Consigliera delegata a Lavoro e Politiche Sociali Città Metropolitana, Vicepresidente Consiglio comunale di Milano, Roberta Milesi, Presidente CLOM e Daniele Viola – ANFFAS.

Inoltre Patrizia Ordasso, Banca Intesa San Paolo, Fulvio Furlan, Segretario Generale Aggiunto UILCA e Marco Castoldi Referente Benessere lavorativo UILCA Lombardia e Milano hanno illustrato i progetti di Banca Intesa San Paolo.

Infine, abbiamo ascoltato con interesse e piacere le testimonianze dirette di lavoratori che ogni giorno sperimentano le criticità nella gestione del lavoro e della disabilità.

Ringraziamo quindi Giancarlo Micheletti Banca Intesa San Paolo e Samuele Frasson, Allianz Worldwide Partners per averci regalato un pezzettino della loro vita, ricca di spunti per poter continuare la nostra azione sindacale in linea con i bisogni di lavoratori e lavoratrici.

Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



DISABILI SI NASCE E SI DIVENTA!

Massimiliano Pagani
Segretario Generale
UILCA Lombardia e Milano

Il lavoro è un elemento costitutivo dell'identità sociale delle persone ed è perciò collegato alla autostima, realizzazione dei propri desideri e soddisfacimento dei propri bisogni. Inoltre, attraverso il lavoro, sono possibili rapporti sociali di scambio e confronto: quindi una crescita personale continua e costante.

Nonostante ciò un numero significativo di persone disabili, anche se in grado di lavorare, abbandonano o rinunciano ad accedere ad un posto di lavoro per diversi motivi quali: difficoltà di spostamento, fatica, luoghi di lavoro non adeguati, ritmo e organizzazione non sostenibili, difficoltà di comunicazione con il datore di lavoro, disturbi visivi e auditivi, barriere architettoniche, mancanza di informazione sulla normativa in materia di disabilità e lavoro da parte aziendale.

Questo scenario produce conseguenze sociali quali aumento di provvidenze economiche erogate dallo stato, mancato introito fiscale, costi per le aziende e costi assistenziali per la società.



Il buon senso e l'esperienza mostrano che se vengono adeguatamente valorizzati i fattori che influenzano positivamente l'attività lavorativa, per disabili e non, (per esempio collaborazione da parte del datore di lavoro e colleghi, sostegno alla famiglia, orario flessibile e part time, corsi di formazione professionali, abbattimento delle barriere architettoniche e adattamento del luogo di lavoro con possibilità di utilizzo di ausili, facilità negli spostamenti) si possono ottenere positivi incrementi nell'inclusione dei lavoratori disabili, miglioramento del clima e di conseguenza una maggiore produttività da parte di tutti.



L'inclusione passa attraverso le Leggi, perché queste ultime costituiscono la cornice in cui inserire tutti i programmi, soprattutto in Italia perché l'obbligo dettato dalla normativa ne facilita l'inizio.

Successivamente è necessario lavorare sul miglioramento del clima sociale da un lato e sulla qualità di vita delle persone disabili all'interno dei luoghi di lavoro dall'altro, affinché lavoratori e lavoratrici possano avere un lavoro dignitoso e adeguato alle loro possibilità produttive.

Il Sindacato UILCA è sempre attento a questa tematica, poiché consapevole che attraverso il dialogo con le aziende, che si formalizza con gli accordi sindacali, è possibile prevedere soluzioni appropriate per le persone disabili per accedere al lavoro e svolgerlo al meglio, nel rispetto delle possibilità di ognuno e senza discriminazione.



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



Questo incontro nasce proprio dalla nostra volontà di mettere al centro le persone e di dimostrare che attraverso l'ascolto, lo scambio di esperienze e il dialogo, si possono creare soluzioni nuove e originali alle quali non si era ancora pensato, perché il lavoro è un diritto per tutti.

Il titolo provocatorio: "Disabili si nasce o si diventa?" costituisce un modo per iniziare a discutere sull'argomento perché quante volte ci è capitato di avere una gamba rotta e di sperimentare le barriere architettoniche?

Oppure i difetti della vista dovuti all'età sono elemento di stanchezza o difficoltà a tenere il ritmo lavorativo o ad utilizzare gli strumenti aziendali?

Siamo tutti potenziali disabili, con questa consapevolezza vi rinnoviamo il nostro impegno costante nella prevenzione e monitoraggio dei luoghi e dell'organizzazione del lavoro, affinché siano mantenuti in primo piano la dignità e la crescita di ogni persona.



UILCA LOMBARDIA E MILANO E
AMICI DELLA UILCA PRESENTANO



SABATO 25 MAGGIO
DALLE ORE 9.30 ALLE 13.00

Disabili si nasce o si diventa?

PROPOSTE DI INCLUSIONE NEL MONDO DEL LAVORO

NE PARLIAMO CON:

1 / MALATTIE CRONICHE, LAVORO E DISABILITY MANAGEMENT

FABIOLA SILVAGGI Psicologa ricercatrice, UOC Neurologia, Salute Pubblica, Disabilità, Fond. IRCCS Istituto neurologico Besta

2 / ESPERIENZE NELLE ISTITUZIONI, COOPERATIVE SOCIALI E ASSOCIAZIONI

ELENA BUSCEMI Consigliera delegata a Lavoro e Politiche Sociali Città Metropolitana, Vicepres. Consiglio comunale di Milano

ROBERTA MILESI Presidente Cooperativa Sociale CLOM

DANIELE VIOLA ANFFAS Milano Onlus

3 / ESPERIENZE NEL SETTORE BANCARIO E ASSICURATIVO

PATRIZIA ORDASSO Banca Intesa San Paolo

FULVIO FURLAN Segretario Generale Aggiunto UILCA Nazionale

4 / TESTIMONIANZE: LAVORATORI* DISABILI DI BANCHE E ASSICURAZIONI

CONCLUSIONI **MARCO CASTOLDI**
Referente Benessere lavorativo UILCA Lombardia e Milano

INGRESSO LIBERO
**CAMPO
TEATRALE**

Via Cambiasi 10 Milano



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



ANF RICHIESTE ASSEGNI FAMILIARI 2019



Dal 1 aprile di quest'anno le richieste dell' Assegno al Nucleo Familiare (ANF) non potranno più essere presentate al datore di lavoro da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, ma direttamente all'INPS (anche tramite i Patronati).

Per aiutare iscritti e iscritte di Milano e provincia in tale adempimento, abbiamo approntato un

servizio gratuito e interamente online

gli interessati troveranno tutte le istruzioni sul nostro sito

www.uilcalombardia.it



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



Tra Ania e Sindacato firmata la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

By [bloguilca](#) on [18 giugno 2019](#)

Una forte e chiara presa di posizione !

Con la firma della dichiarazione congiunta contro ogni forma di discriminazione, molestia e/o violenza, il Sindacato unitariamente e le Imprese si impegnano a combattere tale fenomeno, spesso diffuso nei luoghi di lavoro, con la consapevolezza che l'esistenza di atti discriminatori e/o molesti ledono profondamente la dignità e la libertà di donne e uomini, e quindi l'obiettivo unitario di prevenirle e contrastarle. Nella dichiarazione vengono intese e condivise che, per "molestie di genere" si intendono comportamenti indesiderati per ragioni e connessi al sesso, per "molestie sessuali" si intendono comportamenti indesiderati espressi in forma fisica aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle lavoratrici o dei lavoratori creando un clima ambientale di lavoro ostile e degradante.

Un atto discriminatorio non è uno stato mentale, ma un qualcosa che va oltre e che di frequente avviene sui luoghi di lavoro e nella vita pubblica dei cittadini. Si annida nelle pratiche quotidiane dell'Organizzazione sia essa lavorativa che non. E' quella zona grigia dove vivono prassi, consuetudini e convinzioni. La discriminazione non è un violazione del principio formale, ma anche una sconfitta per quelle Organizzazioni che non hanno ancora compreso, capito e fatto proprio come regola principale, che il benessere lavorativo e la produttività delle Lavoratrici e dei Lavoratori sono profondamente legate a quello che è la redditività della stessa Organizzazione lavorativa.



Ecco l'importanza di questa intesa anche nel nostro settore a testimonianza di responsabilità concreta della Uilca a tutela dei Lavoratori tutti contro ogni forma di violenza e/o molestie, per la diffusione delle pari opportunità e delle politiche di genere.

E' nel nostro DNA che scorrono: coscienza, tutela, condivisione, vicinanza, presenza!

Luana Bellacosa

Responsabile Uil Roma e Lazio delle Pari Opportunità e politiche di genere e componente Commissione Nazionale Pari Opportunità Ania

https://www.uilca.it/news/17-06-2019/firmata_dichiarazione_congiunta_ania_e_organizzazioni_sindacali_su_molestie_e_violenze_di_genere_nei_luoghi_di_lavoro_nelle_assicurazioni/



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



In Svizzera rivolta viola: le donne sottopagate scioperano per la parità

I motivi: guadagnano il 18% in meno degli uomini e i servizi per le mamme sono scarsi

[Sara Mauri](#) - Sab, 15/06/2019 -

C'est la grève, la #GrèvedesFemmes, Der #Frauenstreik. «Sciopero delle donne» per alcuni, «sciopero femminista» per altri.



«Più tempo, più soldi e rispetto» è il motto con cui sindacati svizzeri e associazioni hanno chiesto alle donne di lasciare il lavoro e scioperare. Il 14 giugno, data storica per la Svizzera, c'è stato un enorme sciopero in tre lingue per chiedere migliori condizioni lavorative e di uguaglianza per le donne. Erano in tantissime. A Berna, Bellinzona, Losanna, Ginevra, Zurigo, Neuchatel, Basilea, Lugano, Mendrisio, Nyon. Ovunque. E, ieri, la Svizzera si è tinta di viola e fucsia. La protesta di venerdì arriva 28 anni dopo che un'azione simile ha visto mezzo milione di donne vestite di fucsia scendere in strada nel 1991.

In Svizzera, le donne hanno ottenuto il diritto di voto nelle elezioni federali del 1971. Al momento dello sciopero del 1991 non c'erano donne nel governo svizzero e non c'era alcun congedo di maternità statutario. E ieri, a scendere in piazza, c'erano anche le stesse ragazze che erano scese in strada nel 1991, quelle che fino al 1985 avevano bisogno del permesso del marito per lavorare o aprire un conto in banca.

Le donne in Svizzera guadagnano meno degli uomini, sono sottorappresentate in posizioni dirigenziali e l'assistenza all'infanzia rimane costosa e scarsamente disponibile. Inaccettabile il gender gap, il divario salariale che le separa dagli uomini. Inaccettabile anche l'assistenza all'infanzia che manca. Queste le ragioni che hanno spinto le donne a protestare. «Il divario tra gli stipendi medi di uomini e donne era del 12% nel 2018, e soprattutto il 40% di questa differenza non è giustificata da esperienza, formazione, tipo di lavoro o dalla posizione gerarchica», scrive Le Temps, giornale svizzero in lingua francese.

Sempre Le Temps, aggiunge che la differenza «è peggiore per le posizioni con responsabilità elevate: in una posizione equivalente, le donne guadagnano 8861 franchi lordi, contro 10.878 franchi per i loro colleghi maschi. Una differenza del 18,5%».



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



Molte donne, meno pagate degli uomini, arrivano a ridurre il loro orario di lavoro o si vedono costrette lasciare il lavoro per crescere i loro figli. Il progresso e l'avanzamento delle donne in Svizzera si scontra anche con pregiudizi sul lavoro femminile a tempo pieno. E se, come in quasi tutti i Paesi industrializzati, in Svizzera la discriminazione di genere sul posto di lavoro è illegale, le donne come anche in altri Paesi continuano a guadagnare meno degli uomini.



Ma questo divario pesa anche sulle pensioni. «Le pensioni svizzere femminili sono inferiori del 37% rispetto agli uomini, principalmente perché le donne si prendono una pausa dal lavoro per crescere i loro figli», dice alla Bbc Paola Ferro una delle organizzatrici dello sciopero del 1991. La verde Svizzera è in ritardo rispetto agli altri paesi europei, a notarlo è stata anche l'Ocse che raccomanda al paese più assistenza all'infanzia per le madri lavoratrici e di migliorare sia le condizioni del mercato del lavoro al femminile che i servizi di educazione di prima infanzia.



E mentre sono stati compiuti progressi - come la depenalizzazione dell'aborto nel 2002 e il congedo di maternità retribuito di quattordici settimane (soltanto) nel 2005 - il numero ridotto di posti per asili nido è un grande problema per la partecipazione delle donne alla vita lavorativa. I nuovi padri hanno il diritto a un solo giorno di riposo. E se le donne lavorano a tempo pieno e i congedi di maternità sono concessi, mancano i servizi per l'infanzia a prezzi accessibili.

<http://www.ilgiornale.it/news/politica/svizzera-rivolta-viola-donne-sottopagate-scioperano-parit-1711304.html>



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

a cura del Coordinamento Pari Opportunità Flavia Castiglioni
UILCA Lombardia e Milano



ANF RICHIESTE ASSEGNI FAMILIARI 2019



Dal 1 aprile di quest'anno le richieste dell' Assegno al Nucleo Familiare (ANF) non potranno più essere presentate al datore di lavoro da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, ma direttamente all'INPS (anche tramite i Patronati).

Per aiutare iscritti e iscritte di Milano e provincia in tale adempimento, abbiamo approntato un

servizio gratuito e interamente online

gli interessati troveranno tutte le istruzioni sul nostro sito

www.uilcalombardia.it