

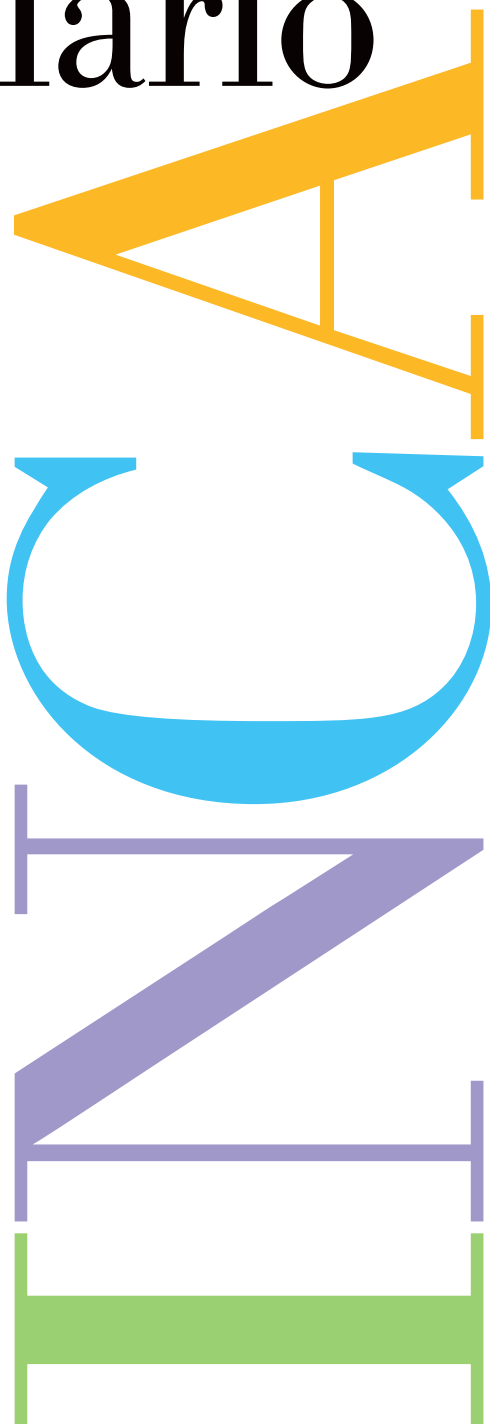
# Notiziario

**NotiziarioINCAonline**  
**N. 1 / 2024**

**8 marzo 2024.**  
**Non solo mimose...**



*il Patronato della CGIL*



**DIRETTORE RESPONSABILE**

Lisa Bartoli

**REDAZIONE**

Micaela Aureli

**EDITORE E PROPRIETARIO**

FUTURA SRL

Corso d'Italia, 27

00198 Roma

Tel. 06 44870283

[www.futura-edizioni.it](http://www.futura-edizioni.it)

Progetto grafico:

© FUTURA SRL

CHIUSO IN REDAZIONE

FEBBRAIO 2024

EGREGIO ABBONATO, AI SENSI DEL D.LGS. N. 196/  
2003 LA INFORMIAMO CHE I SUOI DATI SONO CON-  
SERVATI NEL NOSTRO ARCHIVIO INFORMATICO E  
SARANNO UTILIZZATI DALLA NOSTRA SOCIETÀ,  
NONCHÉ DA ENTI E SOCIETÀ ESTERNE A ESSA COL-  
LEGATE, SOLO PER L'INVIO DI MATERIALE AMMINI-  
STRATIVO, COMMERCIALE E PROMOZIONALE DERI-  
VANTE DALLA NOSTRA ATTIVITÀ.

LA INFORMIAMO INOLTRE CHE LEI HA IL DIRITTO DI  
CONOSCERE, AGGIORNARE, CANCELLARE, RETTIFI-  
CARE I SUOI DATI OD OPPORSI ALL'UTILIZZO DEGLI  
STESSI, SE TRATTATI IN VIOLAZIONE DEL SUDET-  
TO DECRETO LEGISLATIVO.

## Sommario

### 8 marzo 2024. Non solo mimose...

- *Editoriale di* **Michele Pagliaro** 7
- Le politiche che non aiutano le donne di **Luciano Cerasa** 9
- Occupazione e le imprese al femminile. Intervista a **Lorenzo Tagliavanti** 17
- Costruiamo insieme un'altra storia. Con la Cgil si può di **Lara Ghiglione** 21

### Cosa si muove nelle aule di giustizia

- Il divario pensionistico di genere e il ruolo del Patronato di **Rosa Maffei** 31
- Il costo nascosto: le malattie professionali delle Donne di **Barbara Storace** 35
- Straniere e migranti: una prospettiva di genere dimenticata di **Giulia Crescini** 37
- Tutela della maternità a ostacoli di **Roberta Palotti** 43

### Le buone pratiche di Inca: storie e testimonianze

- Non solo mimose... di **Anna Maria Bilato** | **Loirella Brusa** | **Sara Palazzoli** 47
- Nel segno dell'equità di genere di **Valeria Ferrazzo** 51
- Maltrattata sul lavoro, Alice decide di denunciare di **Paola Rossi** 59
- Il permesso, le violenze e la malattia. Il racconto di Wali di **Lara Bozzola** 61
- Ferrara dalla parte delle donne vittime di violenza di **Maria Rosaria Trecca** 63
- Inca Modena. Per Carla il rifugio di una casa protetta di **M.R.T.** 67



*8 marzo 2024.*



*Non solo mimose...*

## Editoriale

■ Michele Pagliaro\*

**È** difficile celebrare la giornata internazionale delle donne senza mettere l'accento giusto su quanto sta succedendo nel cuore dell'Europa; mai come quest'anno sentiamo minacciate "la pace, l'uguaglianza, la libertà e la giustizia", che rischiano di essere ridotte quasi al mutismo, mentre si sta facendo avanti sempre più il pensiero unico del sovranismo. Parlano soprattutto i conflitti e le contrapposizioni, che ci rendono addirittura incapaci di comprendere fino in fondo le conseguenze di ogni nostro agire, per come lo abbiamo svolto finora.

L'8 marzo si inserisce in questo contesto ineludibile: il movimento di protesta delle donne iraniane e di tutte le altre donne, costrette a vivere sotto regimi autoritari, che negano ogni libertà di pensiero e ogni possibilità di emancipazione, ci chiedono di non arretrare, perché ad essere minacciati non sono solo i loro diritti, ma anche i nostri valori.

I loro diritti sono cosa seria, per loro e per noi, che vanno difesi per non disperdere quel patrimonio di conquiste con i quali siamo cresciuti tutte e tutti. L'Italia di fronte alla ricorrenza dell'8 marzo si presenta con grandi contraddizioni: da un lato, con un governo che non ama le donne e che esprime un concetto di società vecchio e arcaico, basato sulla rigida suddivisione dei ruoli nella società e nella famiglia, come erano cent'anni fa, dove la donna era subalterna agli uomini culturalmente, economicamente e socialmente; dall'altro lato, per fortuna, con una spinta dal basso, con cui si esprimono i tanti movimenti femminili, che rivendicano pari dignità, vera e non presunta.

Per questo, dobbiamo dare un segnale forte in occasione dell'8 marzo. Noi dell'Inca ce la mettiamo tutta: non possiamo lasciare che le famiglie siano sole di fronte ai femminicidi; non possiamo pensare che il lavoro delle donne sia sussidiario e non l'espressione della piena realizzazione di sé stesse; non possiamo arrenderci di fronte all'idea che basti una donna al potere per renderci soddisfatti della parità di opportunità; non possiamo mettere in sordina la crescente domanda di tutela per una genitorialità consapevole e condivisa tra i partner; non possiamo neppure rassegnarci che una donna possa continuare a percepire un

\* Presidente Inca Cgil Nazionale



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

salario diverso e più basso, quando i suoi meriti e le sue competenze sono pari se non superiori a quelle degli uomini.

Dobbiamo sconfiggere l'idea che non possiamo tornare indietro né adesso né mai. Il ruolo delle donne deve avanzare in ogni ambito della società e deve contribuire all'emancipazione anche di coloro che sono nate nelle aree meno fortunate del mondo, dove i diritti sono una chimera. Siamo noi, uomini e donne insieme, a dover diffondere questo percorso, al di là di ogni retorica.

L'Inca, con le sue operatrici, fa la sua parte, come dimostrano le tante storie raccontate in questo numero del nostro *Notiziario*, con lo scopo ultimo di far crescere una nuova cultura di genere nel rispetto delle differenze, ma avendo chiara la direzione verso cui andare: l'affermazione della dignità di ogni persona, a prescindere da ogni stereotipo e pregiudizio, proprio come recita la nostra Costituzione.



# LE POLITICHE CHE NON AIUTANO LE DONNE

■ Luciano Cerasa\*

**D**iscriminate e povere sul lavoro ma anche come pensionate, nella loro condizione di madri, di disoccupate, caregiver, disabili, vittime della violenza di genere: le donne sembrano il principale bersaglio della politica economica del governo guidato dalla prima Presidente del Consiglio della storia. È questo il paradosso che emerge da un primo bilancio dei provvedimenti presi – e ancor più dei tanti necessari e non attuati – nella manovra finanziaria 2024 che attraversano la condizione femminile.

## Tasso di occupazione femminile, il più basso d'Europa

Poche occupate guadagnano mediamente meno degli uomini e alla nascita dei figli sono loro a restare a casa per ragioni economiche e culturali. Gli ultimi dati dell'Ufficio studi della Camera dei deputati, elaborati incrociando i dati su “donne lavoro e maternità”, sono disarmanti.

Il tasso di occupazione femminile in Italia è il più basso d'Europa, indietro di 14 punti rispetto alla media dei paesi Ue. E pur costituendo la maggioranza della popolazione italiana, il numero delle donne occupate si ferma a circa 9 milioni e mezzo, mentre gli uomini al lavoro superano i 13 milioni. “Il dossier della Camera conferma le nostre preoccupazioni”, commenta Lara Ghiglione, segretaria confederale della Cgil. “Da tempo – prosegue Ghiglione – denunciavamo l'assenza di politiche, e relativi investimenti, in grado di abbattere i divari di genere, in particolare quelli occupazionali e salariali; il fatto che una donna su cinque smetta di lavorare per problemi di conciliazione della vita lavorativa con la nascita di un figlio e per valutazioni di carattere principalmente economico evidenzia come anche questo governo, nonostante i tanti proclami, stia fallendo anche da questo punto di vista”.

## Il gap di genere erode i salari

Ancora secondo il dossier della Camera, la differenza tra il salario annuale medio percepito in Italia dalle donne rispetto agli occupati uomini è pari al 43% a discapito delle prime.

---

\* Direttore Nens



Un gap al di sopra della pur negativa media europea, che si ferma però al 36,2%. Lavoro e maternità nel paese sono praticamente inconciliabili: il tasso di occupazione delle donne con figli sotto i 6 anni è del 55% mentre quello delle non mamme si attesta oltre il 77%.

### **Pensionamento flessibile: Ape sociale, Quota 103 e Opzione donna, ma solo per poche**

Dopo la legge Monti-Fornero, le donne continuano ad essere il soggetto sociale più penalizzato dal sistema previdenziale, ma il governo Meloni prova a far cassa ancora sulle loro pensioni. Con la legge di bilancio nel 2024 saranno solo 3.760 le donne che potranno accedere complessivamente ad Ape sociale, Quota 103 e Opzione donna. Si azzerà così di fatto qualsiasi forma previdenziale di flessibilità in uscita, costringendo le lavoratrici al pensionamento di vecchiaia a 67 anni.

A evidenziare la stretta legislativa è l'Ufficio politiche previdenziali della Cgil nazionale, in uno studio in cui si analizzano le misure della legge di bilancio 2024 e si elaborano i dati dal monitoraggio dei flussi di pensionamento dell'Inps. Nonostante le tante promesse del governo, le donne esonerate dalla legge Fornero saranno pochissime.

Nel dettaglio, come spiega il responsabile delle politiche previdenziali della Confederazione, Ezio Cigna, Quota 103 è una misura praticamente inutile che riguarderà solo gli uomini, perché coloro che avranno 41 anni di contributi e 62 anni di età nel 2024 hanno già perfezionato i requisiti di Opzione donna al 2021, ossia almeno 35 anni di contribuzione e 58 di età”.

Quindi, nessuna donna avrà accesso alla nuova quota. Ma non basta. “Per quanto riguarda Opzione donna 2024 – prosegue Cigna – secondo le nostre stime riguarderà solo 250 donne: il governo aveva promesso di riportare la misura ai requisiti previgenti, ma è riuscito invece a peggiorarla con l'aumento del requisito di età di un anno (da 60 anni a 61 entro il 31 dicembre 2023) e l'azzeramento previsto nella scorsa legge di bilancio.

Stessa cosa su Ape sociale – un trattamento previdenziale aperto anche ai caregiver familiari da almeno 6 mesi – dove l'aumento dell'età necessaria passa da 63 anni a 63 anni e 5 mesi e impatterà in particolare sulle donne. Solo 3.510 potranno usufruire di questa misura, contro le 9.000 domande complessivamente stimate.

### **Crollano le pensioni anticipate e gli assegni Inps**

Il monitoraggio del sindacato sui flussi di pensionamento conferma un'accentuata e costante penalizzazione delle donne, in particolare per gli effetti delle misure previdenziali messe in campo legate all'azzeramento della flessibilità in uscita e al taglio per i dipendenti pubblici. Come si può rilevare dalla stima Cgil c'è una forte contrazione delle pensioni an-

ticipate: dal 2022 al 2026 le posizioni liquidate passeranno da 107.520 a 29.556. Un calo significativo, pari al 72,5%.

Anche dal punto di vista degli importi degli assegni, l'Inps certifica evidenti disegualianze: se quelli degli uomini crescono leggermente, per le donne diminuiscono del 17%. Per quanto riguarda le pensioni anticipate, considerando il valore mediano, si registra una differenza di 353 euro: si passa dai 2.111 euro degli uomini ai 1.758 euro per le donne.

### **Nella tenaglia dell'abolizione del Reddito di cittadinanza e la pandemia**

Le persone colpite dall'abolizione del Reddito di cittadinanza sono in maggioranza donne. Gli ultimi dati diffusi dall'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, anche questa soppressa dalla ministra Calderone, dicono che l'incidenza delle donne con basso titolo di studio e scarse competenze tra quelle che accedevano al sussidio, era particolarmente elevato, il 77,2% contro il 69% degli uomini. L'impatto che la cancellazione di questo beneficio sul già traballante equilibrio nel quale vivono molte donne in Italia è quindi significativo.

Oltre la metà delle under 35 non raggiunge i 15 mila euro di reddito annuo complessivo, contro il 32,5% dei coetanei maschi. Tra i 30 e 39 anni, il 14,5% delle lavoratrici è in uno stato di povertà assoluta rispetto al 6,8% degli uomini, percentuale che sale al 22% se consideriamo anche chi si trova in povertà relativa e al 38,5% per i redditi complessivi fino a 15 mila euro.

Anche la ricaduta della crisi economica e occupazionale dovuta alla pandemia ha pesato di più sulla condizione delle donne: 900 mila dei posti di lavoro persi dopo il 2021 riguardavano lavoratrici. Non sorprende che in quello stesso periodo il 57,5% delle domande di Reddito di cittadinanza, il 54% delle richieste per l'accesso al Reddito di emergenza (anche questo abolito) e il 61,3% per la Naspi, l'indennità mensile di disoccupazione, sono state presentate da donne.

### **Maternità e lavoro, i conti non tornano**

Il 63% delle neomamme è costretta a rinunciare al lavoro per seguire i figli e la ragione principale dell'abbandono è economica. Secondo l'indagine condotta da *Altroconsumo* sulle città di Milano, Roma, Torino, Firenze, Bologna, Genova, Napoli e Palermo la retta mensile per un asilo pubblico, quando c'è, si aggira intorno ai 500 euro per una famiglia con un Isee di 30 mila euro, a Milano e Torino, poco meno a Firenze. Per i nidi privati la retta media sale a 640 euro al mese, con un picco di 800 euro mensili a Milano.

Nel 2002 l'Unione europea aveva stabilito uno standard minimo da raggiungere entro otto anni: un posto disponibile per il 33% dei bambini, poi aggiornato per arrivare al 45%

entro il 2030. L'Italia è ancora al 28%. L'Olanda è al 74%, seguita dalla Danimarca con il 69,1% e da Francia e Spagna con oltre il 50%.

Con il Piano nazionale di ripresa e resilienza il governo si è dato l'obiettivo di realizzare 150 mila nuovi posti nei nidi, 100 mila in meno di quanto si era impegnato a fare inizialmente, aumentando soprattutto l'offerta al Sud, dove si registrano le carenze maggiori.

Nelle indagini condotte sul campo si rileva che spesso la lavoratrice madre rimane a casa ad occuparsi dei figli perché economicamente più conveniente che assoldare chi si occupa di loro. Si rinuncia poi al reddito della madre e non del padre perché il salario maschile medio è assai più alto di quello femminile.

Il "bonus nido", largamente insufficiente, è stato aumentato, ma anche questo provvedimento premia le persone che vivono nei contesti già maggiormente tutelati. La maggior parte dei posti disponibili per questi servizi sono infatti concentrati nel Nord del paese e nelle graduatorie per accedere ai pochi disponibili fa punteggio che la mamma abbia un'occupazione. Osserva ancora Ghiglione: «È inutile finanziare i 'bonus nido' se poi i nidi non ci sono proprio dove servirebbero di più, ad esempio nel Mezzogiorno».

## Quanto costa cambiare il pannolino di un neonato

Nonostante le accuse di negare uno degli obiettivi principali proclamati dal governo, invertire la curva del calo della natalità, la manovra ha confermato l'aumento dell'Iva sui prodotti per la prima infanzia. È tornata così al 10% l'Imposta sul valore aggiunto per latte, preparazioni alimentari per lattanti, pannolini e seggiolini per bambini da installare negli autoveicoli. Per questi ultimi l'Iva passa dal 5% al 22%. Stessa cosa per assorbenti, tamponi e coppette mestruali. L'aliquota Iva su questi prodotti, ridotta al 5% nella passata legge di bilancio, è stata rialzata nel 2024. Sotto questo profilo va considerato che, mentre se si abbassa l'Iva non è detto che questo si rifletta sui prezzi di un mercato poco concorrenziale dominato da alcune multinazionali, è più probabile che accada il contrario, quando si alza l'aliquota. Secondo studi accreditati l'effetto dei due provvedimenti è generalmente asimmetrico ed è quello che potrebbe accadere con maggiore probabilità sul mercato italiano nei prossimi mesi.

Secondo uno studio condotto dal sito Play Like Mum, una famiglia italiana con un bimbo piccolo spende solo nel primo mese circa 327 euro per pannolini, salviette e pasta protettiva. Una cifra da record. Prima di noi, infatti, ci sono solo gli Stati Uniti e il Messico, dove la cifra arriva a toccare i 560 euro.

In Francia, un cambio costa 63 centesimi (23 per il pannolino e 40 per le salviette), in Austria 57 centesimi (21 per il pannolino e 36 per le salviette). A conti fatti da noi pulire un bambino costa il doppio che in Germania, dove la spesa per un cambio si aggira intorno ai 52 centesimi (21 per il pannolino e 31 per le salviette).

Con il cosiddetto “bonus mamme” il governo ha ridotto i contributi solo alle lavoratrici a tempo indeterminato che fanno il terzo figlio, senza peraltro mettere un limite di reddito oltre il quale non si ha diritto al beneficio. Il sostegno non si rivolge quindi alle più giovani e alla maggioranza di lavoratrici che hanno in genere un solo figlio e quasi sempre un lavoro precario.

## **Donna e disabile? Attenta a Inps e Agenzia delle entrate**

Essere donna, disabile e senza redditi per Inps e Agenzia delle entrate può diventare una miscela esplosiva. Dal 1° gennaio 2024 i figli che vivono all'esterno del nucleo di origine, indipendentemente dall'età e se non sono coniugati o con figli, sono “attratti” ai fini dell'Isee nel nucleo dei genitori nel caso siano fiscalmente a loro carico. Sono considerati a carico fiscale dei genitori quando non dispongono di un reddito superiore ai 2.850 euro annui.

Potrebbe sembrare una disposizione innocua e un'evenienza poco frequente. Ma Carlo Giacobini, Direttore generale dell'Agenzia per i diritti delle persone con disabilità (promossa dall'Unione italiana ciechi e ipovedenti), formula un paio di esempi *che la fanno* comprendere meglio.

Andrea, giovane con disabilità, dopo un difficile percorso di transizione alla vita adulta, ha trasferito la sua residenza in un miniappartamento dove vive con gli opportuni sostegni. Non ha redditi; i suoi genitori sono rimasti nella casa d'origine. Gli farebbe comodo poter contare sull'assegno di inclusione, ma quando redige l'Isee viene “attratto” in quello dei genitori e perde ogni possibilità di riceverlo.

Gina, persona con seri problemi di salute mentale, ha lasciato la casa della madre (vedova) e ha trasferito la sua residenza in un “gruppo appartamento”. Ha 50 anni, ricerca la sua indipendenza, ma non ha redditi imponibili; dunque, è virtualmente a carico fiscale della madre. Anche lei, “attratta” nel quadro reddituale materno, perde l'assegno di inclusione e ogni altra prestazione sociale che preveda la presentazione dell'Isee ordinario.

## **Si riduce la spesa sanitaria, a rischio ancora i consultori**

Il defianziamento in termini reali della Sanità pubblica, su cui poggia parte della manovra di bilancio per il prossimo triennio, va ad aggravare un quadro in cui sono inseriti servizi che sono stati nel tempo volutamente depotenziati, per ragioni economiche ma soprattutto politiche, come la rete dei consultori famigliari.

Gli ultimi dati disponibili dell'Istituto superiore di sanità risalgono al 2019: in Italia si contavano circa 1.800 consultori familiari, uno ogni 32.325 residenti, il 60% in meno dello standard minimo fissato dalla legge 34/1996, che ne prevede uno ogni 20 mila abitanti.

Solo due regioni (Valle d'Aosta e Basilicata) e una provincia autonoma, quella di Bolzano, erano in regola con la normativa. In dodici anni almeno 300 hanno chiuso i battenti e tanti continuano a chiudere, come quello di Largo De Benedetti a Milano, la cui sede è andata in vendita a privati, o il "Mi cuerpo es mio" di Catania, il consultorio autogestito sgomberato a pochi giorni dalle manifestazioni del 25 novembre e dai funerali di Giulia Cecchettin.

"In alcuni casi vengono chiusi 'temporaneamente' per lavori per non essere più riaperti, molti risultano ancora attivi, ma sono stati privati di servizi, spazi, personale", spiega una delle centinaia di attiviste che hanno manifestato ancora in questi giorni per opporsi al sistematico depotenziamento dei presidi socio-sanitari, essenziali per l'assistenza a donne e adolescenti, andato di pari passo con i tagli lineari alla sanità territoriale.

### **Fondo anti violenza finanziato, ma solo dall'opposizione**

È solo grazie alle opposizioni parlamentari che hanno deciso di devolvere e concentrare i loro fondi a disposizione su questo capitolo quasi ignorato dalla maggioranza, se la legge di bilancio 2024 destina 40 milioni di euro alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere.

Per Lara Ghiglione "la coesione e la sinergia dell'opposizione su questo tema sono un segnale importante che, tra le altre cose, permetterà di incrementare i finanziamenti ai centri anti violenza, al reddito di libertà, alla formazione, potenziando il piano nazionale anti violenza, lo strumento più idoneo per garantire un intervento sinergico e non intermittente, che invece il governo pare aver dimenticato". Purtroppo, però, queste risorse non saranno sufficienti.

Dal rapporto Istat *Sistema di protezione per le donne vittime di violenza – anni 2021-2022*, risulta che il 94,1% delle Case rifugio si è dato criteri di esclusione dall'accoglienza delle ospiti, e che il 61,4% di esse ne ha introdotto di ulteriori in relazione ai figli e alle figlie delle ospiti.

Le escluse dai Servizi anti violenza sono tutte donne che presentano spesso una compresenza di limitazioni o di fragilità che le espone a discriminazione multipla intersezionale (tra queste anche donne con disabilità).

In genere le Case rifugio sono gestite dai Centri anti violenza. "Non c'è posto per te" è il titolo della campagna di sensibilizzazione lanciata da una sessantina di associazioni nei mesi scorsi per combattere questa pratica ritenuta in contrasto con i principi di uguaglianza e non discriminazione enunciati nell'articolo 4 della Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

## Opposizioni all'attacco

Sono unanimi le critiche dei maggiori partiti di opposizione a una legge di bilancio definita una manovra “scritta sull’acqua” e che toglie efficacia e risorse a istituti faticosamente conquistati dalle lotte e dalle rivendicazioni delle donne, senza potenziarli e crearne di nuovi.

“Tutte le forme di agevolazione che restano dopo la cura del governo sono connotate più a favore degli uomini che delle donne e quella previdenziale più tipica, “Opzione donna”, sempre stata penalizzante, è stata distrutta, tant’è che saranno pochissime quelle che riusciranno ad andare in pensione”, denuncia l’economista Cecilia Guerra, che fa parte della segreteria del Partito democratico con la delega alle politiche del lavoro. “Il governo poi fa molta propaganda sulle misure per la natalità – aggiunge la senatrice Pd –, ma le barriere per l’accesso agli asili nido sono altissime; sul territorio solo il 60% dei Comuni dispone di strutture; i posti sono troppo pochi e i criteri con cui si formano le graduatorie privilegiano chi già lavora, e questo comporta che la donna che non lavora e ha figli è rovinata perché prende un punteggio bassissimo”.

“Dai provvedimenti presi dal governo è evidente che non c’è un riconoscimento della specificità della platea femminile”, attacca Alessandra Maiorino, coordinatrice del comitato Politiche di genere e diritti civili del Movimento 5 stelle. “Pensiamo – prosegue Maiorino – alla sostanziale cancellazione di ‘Opzione donna’ o al fatto che le lavoratrici precarie e autonome, o quelle con un solo figlio, sono tagliate fuori dal ‘bonus’ mamme; ciò non può che portare a un peggioramento della loro condizione, resa già precaria con la riduzione del welfare: nella famiglia, perché i carichi di lavoro continuano a rimanere sulle spalle delle donne, e nel mondo del lavoro”. “Oggi – conclude la senatrice M5s – con Giorgia Meloni essere donne in Italia è più difficile”.

## OCCUPAZIONE E LE IMPRESE AL FEMMINILE

INTERVISTA A **LORENZO TAGLIAVANTI**, Presidente di InfoCamere

■ **Lisa Bartoli\***

**D.** In base al suo osservatorio privilegiato di Presidente di InfoCamere, la società delle Camere di commercio italiane per l'innovazione digitale che gestisce anche il Registro delle imprese – l'anagrafe economica nazionale –, come valuta l'attuale situazione economica italiana e, in particolare, la dinamica dell'occupazione femminile?

**Tagliavanti.** L'anno da poco concluso è stato un anno di consolidamento della crescita economica in Italia, anche se permangono diverse criticità. Nel 2024, per rafforzare ulteriormente la ripresa, sarà determinante il ruolo del Pnrr e in particolare di come verranno gestiti e spesi gli ingenti finanziamenti europei a disposizione. Ovviamente, le guerre in corso in Ucraina e in Medio Oriente e le tante tensioni geopolitiche continuano a rappresentare un serio rischio per il consolidamento della fase di ripresa economica del nostro paese.

Una ripresa economica che, in termini quantitativi, ha generato una forte crescita dell'occupazione. Come ha evidenziato l'Istat nell'ultimo report sull'occupazione a dicembre 2023, il numero degli occupati in Italia – pari a 23 milioni 754 mila unità – è nel complesso superiore a quello del dicembre 2022 di 456 mila unità, una crescita pari al 2% della forza lavoro. L'occupazione femminile è aumentata di 172 mila unità a dicembre 2023 rispetto ai dati di dicembre 2022, ma a un tasso inferiore a quello medio generale (+1,7%).

Il tasso di occupazione femminile, anche se in questi ultimi anni è cresciuto costantemente, resta purtroppo ancora molto più basso della media Ue. Nella fascia di età 15-64 anni il tasso di occupazione femminile italiano nel 2022 è stato – secondo l'Eurostat del 51,1% – il più basso della Ue, oltre 13 punti inferiore alla media europea (64,9%).

---

\* Inca Nazionale

**D.** Aumentano le donne che svolgono un lavoro dipendente, ma sono tante anche quelle che decidono di aprire un'impresa. Quali sono i settori in cui le donne sono maggiormente presenti?

**Tagliavanti.** Al 31 dicembre 2023 sono 1.325.270 le imprese femminili registrate alle Camere di commercio. Un numero importante, ma ancora basso considerando che le imprese femminili rappresentano solo il 22,2% delle quasi 6 milioni di imprese registrate in Italia.

I settori dove numericamente sono maggiormente presenti imprese guidate da donne sono quelli del commercio con oltre 330 mila imprese, agricoltura con oltre 196 mila imprese e attività dei servizi di alloggio e ristorazione con oltre 133 mila imprese femminili registrate. Sono oltre 126 mila le imprese femminili nelle altre attività di servizi per la persona: un settore che rappresenta anche l'unico comparto dove la presenza femminile supera il 50% del totale delle imprese. Il tasso di femminilizzazione, inteso proprio come imprese femminili sul totale delle imprese del settore, a fronte di una media generale del 22,2%, supera il 30% nelle attività della sanità e dell'assistenza sociale (36,9%) e nell'istruzione (31,1%), poco sotto il 30% (29,2%) nei servizi di alloggio e ristorazione e nell'agricoltura (28%).

All'estremo opposto è molto bassa la presenza di donne imprenditrici nel settore delle costruzioni, dove solo il 6,7% delle imprese è femminile. Nel settore del trasporto solo l'11,2% delle imprese è un'azienda femminile, così come molto bassa è la presenza femminile anche nell'estrazione di minerali e nella fornitura di energia elettrica.

**D.** Quante donne occupano posizioni apicali nelle imprese?

**Tagliavanti.** Ancora troppo poche. In questi anni c'è stato, sicuramente, un importante incremento della presenza femminile nelle aziende in posizioni di vertice, ma dobbiamo ancora crescere molto.

In base alla nostra analisi sul Registro delle imprese, in Italia è donna il 25% degli amministratori e il 26% dei titolari di ditta individuale. Sono meno del 20% le donne presidenti di un consiglio di amministrazione (e solo il 25% dei consiglieri è donna). Una donna ricopre la carica di amministratore delegato solo nel 21% dei casi.

Il ruolo delle donne cresce all'interno della nostra economia, ma a un ritmo ancora troppo lento.

**D.** Quali sono le maggiori difficoltà cui vanno incontro le donne nel mondo del lavoro e, in particolare, per aprire un'attività imprenditoriale?



**Tagliavanti.** Ci sono diverse criticità, in generale, che riguardano l'apertura di un'attività imprenditoriale nel nostro paese: l'elevata tassazione, la complessità delle norme, l'accesso al credito non proprio agevole. A mio avviso, poi, le specifiche difficoltà che condizionano la partecipazione delle donne alla vita economica del nostro paese sono quattro: conciliare i tempi di lavoro con quelli familiari e avere a disposizione adeguate politiche di sostegno; le elevate differenze salariali che permangono tra uomo e donna a fronte della medesima posizione professionale ricoperta; la difficoltà ad accedere a posizioni di vertice e l'accesso ancora limitato alla formazione Stem (Science, technology, engineering and mathematics), ovvero alle discipline più richieste dal mondo del lavoro, anche se su questo c'è una forte crescita.

Queste fragilità latenti del nostro modello socioeconomico penalizzano le donne e sono tra i principali fattori alla base del ritardo competitivo dell'Italia nei confronti dei partner europei. Correggerle significa recuperare forza e capacità competitiva a livello paese. La Banca d'Italia qualche anno fa aveva stimato che, a livello nazionale, portare l'occupazione femminile al 65% produrrebbe un aumento del Pil di ben 8 punti. Aumentando l'occupazione delle donne e favorendo la loro partecipazione attiva alla crescita economica si moltiplicano le chance di sviluppo del nostro paese. E per liberare del tutto il potenziale innovativo femminile occorre supportare una nuova imprenditoria femminile garantendone la sostenibilità, implementandone la digitalizzazione, l'innovazione tecnologica e la crescita del capitale umano attraverso la sua formazione come fattore abilitante di sviluppo.

In questa direzione si sta muovendo anche il governo italiano alla luce delle missioni e degli strumenti del Pnrr destinati all'inclusione e alla coesione sociale, con l'assegnazione di specifici fondi alle politiche per il lavoro e alla valorizzazione dell'imprenditoria femminile. In quest'ottica sarà altresì importante garantire la piena attuazione del cosiddetto Family Act: principio paritario di congedo parentale, defiscalizzazione, istituzione degli asili nido di prossimità, servizi economici alle famiglie e incentivi che premiano la genitorialità.

# COSTRUIAMO INSIEME UN'ALTRA STORIA. CON LA CGIL SI PUÒ!

■ Lara Ghiglione\*

( . . . ) Ritengo che uno dei presupposti più pericolosi che questo governo vuole realizzare sia quello di smembrarci come persone. Ci viene continuamente ribadito che dobbiamo diventare madri per dare un contributo al paese e tutte le altre prerogative sembrano diventate un corollario rispetto a questo dovere prioritario. La nomenclatura del “Ministero delle Pari opportunità” diventato “Ministero della Famiglia, della Natalità, delle Pari opportunità” è già un manifesto politico indirizzato a tale obiettivo.

Ovviamente, come Cgil, siamo totalmente consapevoli che esista un problema di decrescita demografica, ma vorremmo che si parlasse di genitorialità, anziché di maternità, e che il tema demografico non venisse trattato come un problema di cui devono prendersi carico soltanto le donne, ma tutta la nostra società e, in primis, le istituzioni.

Oltretutto, tutte le politiche e gli scarsissimi investimenti messi in campo dal governo per le donne, pur ruotando intorno a questa esclusiva priorità, non risolveranno alcun problema, a iniziare dalla legge di bilancio. Come donne vogliamo tornare ad “essere intere”: vogliamo realizzarci nel lavoro e avere le stesse opportunità dei colleghi maschi, vogliamo contribuire alle scelte politiche ed economiche del paese, avere ruoli di dirigenza, autodeterminarci ed essere libere, essere rispettate e sentirci sicure.

E, oltre a tutto questo, essere anche serenamente madri, senza provare sensi di colpa se, contemporaneamente, siamo anche altro. Senza questa interezza non potremo mai essere persone libere, emancipate e realizzate nei diversi ambiti della vita. Come si traducono in scelte concrete questi obiettivi?

## Il lavoro

Se analizziamo, comparandoli, il dossier dell'Ufficio studio della Camera sul lavoro delle donne, i dati Istat e le analisi internazionali sulla parità di genere dei paesi, la realtà trat-

\* Segretaria confederale della Cgil Nazionale

Intervento della Segretaria confederale della Cgil all'assemblea delle delegate tenutasi il 9 febbraio 2024

teggiata è tutt'altro che rassicurante. Una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità: il 52% per esigenze di conciliazione e il 19% a seguito di considerazioni economiche (nella coppia è sempre la donna a rinunciare perché il suo salario è più basso e spesso non copre eventuali spese per assolvere all'attività di cura e alle responsabilità famigliari).

Più del 30% delle donne lavora in part time volontario o involontario (3 milioni su 9): in entrambi i casi difficilmente si tratta di una vera libera scelta delle lavoratrici, visto che, spesso, quello volontario è determinato dall'insufficienza di servizi pubblici, soprattutto relativi al sistema educativo nella fascia 0-6. Il divario lavorativo tra uomini e donne è pari al 17,5% e aumenta in presenza di figli arrivando al 34 % con un figlio minore, nella fascia di età delle donne 25-54 anni.

La maternità continua a essere causa di una forte discriminazione in entrata visto che le responsabilità genitoriali e famigliari continuano a gravare sulle donne. Il divario del salario annuale medio tra donne e uomini è pari al 43% e il fenomeno della segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, delle donne continua a essere importante. Le donne sono molto presenti nei settori lavorativi legati alla cura, ai servizi e al terziario nei quali le retribuzioni sono più basse. Sono molto meno presenti nei settori cosiddetti Stem (scientifici, tecnologici, ingegneristici e matematici).

Solo il 18% dei posti dirigenziali sono ricoperti da donne. Per tutte queste ragioni l'Italia continua a essere collocata agli ultimi posti in tutte le classifiche internazionali che misurano la parità di genere, in particolare rispetto alla partecipazione alla vita economica del paese da parte delle donne. Con l'avvento dell'ia le discriminazioni e i divari che colpiscono le donne peggioreranno, a partire dall'occupazione, visto che meno donne sono laureate in materie che hanno a che fare con il mondo digitale. Il rischio è che la stessa Ia amplifichi gli stereotipi, visto che genera informazioni attingendo a dati che sono già discriminanti (alcuni studi hanno evidenziato che se le chiediamo di elaborare l'immagine di una persona che si occupa dell'attività di cura, o che fa le pulizie negli uffici, genererà l'immagine di una donna, mentre se chiediamo l'immagine di una persona che dirige un'azienda creerà l'immagine di un uomo).

Il governo, di fronte a questo scenario preoccupante, ha deciso di inserire nella legge di bilancio soltanto alcuni sgravi contributivi indirizzati alle lavoratrici madri con almeno due figli e il cosiddetto "bonus nido", dimostrando ancora una volta di non aver alcuna volontà di migliorare la condizione generale delle donne. Come Cgil abbiamo espresso e continuiamo a esprimere totale contrarietà riguardo alla maggior parte delle politiche del governo e stiamo continuando ad avanzare precise richieste per migliorare la condizione di vita e di lavoro delle donne.

In particolare, riteniamo necessari investimenti mirati al fine di creare buona nuova occupazione per le donne, anche estendendo la condizionale del 30% dei posti di lavoro crea-

ti, da destinare alle donne, a tutti i finanziamenti stanziati, come era prevista dal Pnrr prima che venissero concesse le deroghe. È necessario creare asili nido dove questi non sono presenti (contesti dove il tasso di occupazione delle donne è quasi sempre basso), se vogliamo che la genitorialità sia assunta come un valore sociale e alle donne sia data la possibilità di cercare un'occupazione.

Affinché la maternità non diventi causa di discriminazione per le donne è necessario introdurre il congedo obbligatorio paritario (l'Italia ha optato per 10 giorni di congedo obbligatorio per i padri, cioè il minimo previsto dalla norma Ue, a differenza della Spagna che ha concesso ai padri 16 settimane). Questo provvedimento permetterebbe anche di contrastare gli stereotipi che riguardano la paternità permettendo ai lavoratori di svolgere al meglio il loro ruolo di padri e promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari.

Per far uscire le donne dalla segregazione orizzontale è importante investire sulla formazione nelle materie Stem, ma non illudiamoci che sia sufficiente incentivare l'iscrizione a questi corsi di studio per ottenere risultati: i dati che mettono a confronto titoli di studio e occupazione evidenziano, infatti, che a parità di laurea nelle materie Stem, anche con risultati migliori conseguiti dalle donne, le aziende preferiscono comunque assumere gli uomini a causa della discriminazione in entrata determinata dalla maternità, ma anche a una cultura che tende a considerare le donne meno competenti e autorevoli in questi ambiti.

Per favorire pari opportunità di genere, sono stati introdotti strumenti di misurazione della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e nella "vita" delle aziende: il rapporto biennale (obbligatorio per le aziende con più di 50 dipendenti) e la certificazione di genere (Uni/PdR 125/2022). Il primo ha lo scopo di fotografare il ruolo e la condizione delle donne nelle aziende e per questo, ai fini della contrattazione, potrebbe essere utilissimo; purtroppo, il dato che emerge è che molte aziende che sarebbero obbligate a redigerla non adempiono al loro dovere. Le consigliere di parità regionali sono le uniche ad avere accesso ai dati e per questo è importante provare a coinvolgerle per capire cosa sta accadendo nei territori.

Il secondo, la certificazione di genere nasce con lo scopo di premiare le realtà che valorizzano le donne per incentivarle a farlo, ma permangono tutte le criticità che abbiamo evidenziato da principio: l'iter si risolve nel rapporto tra ente certificatore e azienda, il sindacato non è coinvolto e gli "indicatori" che dovrebbero misurare la qualità dell'occupazione delle donne sono molto deboli, così come la premialità (sgravi contributivi e punteggio aggiuntivo per la partecipazione a bandi pubblici). Come Cgil stiamo continuando a chiedere che vengano superati questi limiti oggettivi e abbiamo creato un pool di esperte (giuriste, economiste, statistiche) per avanzare una nostra proposta di modifica dello strumento. La Cgil nazionale è anche impegnata a promuovere la contrattazione di genere, come previsto dalla relativa piattaforma Belle Ciao, assunta nell'ultimo Congresso, per favorire la cultura paritaria nel mondo del lavoro, ma anche come strumento per

abbattere discriminazioni e determinare migliori condizioni di lavoro e di vita delle donne: per esempio dobbiamo fare in modo che le assenze legate alla genitorialità non pregiudichino la parte di salario legata alla produttività ed è necessario contrattare lo smart working e il lavoro agile affinché non determinino effetti negativi per le lavoratrici, sia sul fronte della salute e sicurezza (strumentazione non idonea), dello stress psicofisico (a causa di una finta conciliazione tra lavoro e vita) che della valorizzazione professionale (segregazione ed estraneità dai luoghi di lavoro possono avere effetti negativi sui percorsi di carriera).

## Le pensioni

Le penalizzazioni e i divari presenti nel mercato del lavoro che colpiscono le donne diventeranno, successivamente, penalizzazioni previdenziali. Il governo, con la legge di bilancio, non è intervenuto su queste problematiche, ma anzi ha azzerato tutte le forme di flessibilità in uscita, tra cui Opzione donna avendola legata alle condizionali dell'Ape social, che di fatto hanno impedito la possibilità di accedere allo strumento. La Cgil ha partecipato a tutti i finti confronti che si sono tenuti, prima con la Ministra del lavoro, poi con l'Osservatorio sulla spesa previdenziale e assistenziale, composto da 15 esperte ed esperti in campo previdenziale.

A quegli incontri abbiamo presentato la nostra piattaforma unitaria che, tra le altre cose, chiede il riconoscimento pieno del lavoro di cura, indipendentemente da chi lo svolge all'interno della famiglia, una pensione contributiva di garanzia, che vada a coprire i periodi privi di contribuzione a causa del lavoro discontinuo (questione che riguarda soprattutto donne e giovani) e la piena rivalutazione delle pensioni. Nonostante le promesse elettorali e i numerosi proclami, anche durante il periodo della trattativa, gli incontri non hanno prodotto risultati apprezzabili visto che il governo è riuscito nell'impresa, tutt'altro che facile, di peggiorare la legge Fornero. Come Cgil continueremo a fare pressione affinché le donne non continuino a essere discriminate anche come pensionate.

## Contrasto alle molestie e violenze

La cultura patriarcale, fortemente radicata anche nel nostro paese, ha discriminato e oggettivizzato le donne considerate, da sempre, una mera proprietà dell'uomo. Lo racconta la nostra storia, anche dal punto di vista giuridico e normativo: siamo il paese dello *Ius corrigendi*, del matrimonio riparatore anche a seguito di violenza carnale, del delitto d'onore, dello stupro considerato, sino al 1996, reato contro la morale pubblica anziché contro la persona. Emanciparci da questa cultura che abbiamo introiettato non è e non sarà un percorso semplice. Lo dobbiamo agevolare perché non è più tollerabile assistere a femminici-

di atroci come, solo per esempio, quello di Giulia Tramontano e Giulia Cecchettin o agli stupri di branco da parte di ragazzi minorenni ai danni di giovanissime ragazze.

Ci sarebbero poi da affrontare tutte le forme di violenza legate alle nuove tecnologie che non siamo ancora in grado di comprendere e contrastare efficacemente. Anche le molestie sui luoghi di lavoro sono frutto della cultura dell'oggettivazione della donna e continuano a essere un fenomeno sottostimato e sommerso a causa del timore dello stigma e della ricattabilità dovuta alla precarietà e all'instabilità del lavoro delle donne. A tale proposito, riteniamo che lo stralcio delle molestie sessuali dalla Direttiva europea contro la violenza sulle donne, insieme alla cancellazione della frase che definisce stupro il rapporto sessuale senza consenso e ad altre scelte sbagliate, costituisce un pericoloso arretramento che deve essere immediatamente risolto dai paesi membri.

Il governo, anche attraverso la recente legge per il contrasto alla violenza sulle donne, ha dimostrato di privilegiare una visione repressiva e punitiva e di essere poco attento alla prevenzione, che si può realizzare solo intervenendo sulla cultura del possesso e sull'oggettivazione della donna. Non basterà inserire nei programmi scolastici qualche ora di educazione all'affettività per cambiare questo stato di cose, come risulta sbagliato attribuire tutta la responsabilità di questo radicale cambiamento culturale alle scuole, private delle necessarie risorse, e agli insegnanti, già gravati da pesanti carichi di responsabilità.

Bisogna, invece, investire strutturalmente nella conoscenza e promuovere un'assunzione di responsabilità generale e diffusa, anche sostenendo le famiglie, nel loro ruolo educativo, e agendo la cultura paritaria del rispetto nei posti di lavoro, dove si può intervenire nei riguardi di lavoratrici e lavoratori che sono, allo stesso tempo, anche partner e genitori. Come Cgil stiamo provando a fare la nostra parte su più fronti: vorremmo che la prevenzione e il contrasto a tutte le forme di violenza e molestie sui luoghi di lavoro rientrassero a pieno titolo nella formazione obbligatoria su salute e sicurezza.

Abbiamo convintamente sostenuto il Progetto Space, finanziato da Inail, che ci vede partecipare insieme a Cisl e Uil e che ha come obiettivo la formazione di più di 4.000 tra Rls, Rlst, Rsu e Rsa. Per prevenire e contrastare la violenza economica, ancora molto sottovalutata, come tutte le forme di violenza psicologica, abbiamo aderito al Progetto sulla formazione finanziaria delle lavoratrici promosso da Banca d'Italia dal titolo "Le donne contano". La Cgil ritiene importante la formazione di tutti gli operatori che a vario titolo entrano a contatto con le donne vittime di violenza, tra questi anche giornalisti e magistrati, che non raramente finiscono per colpevolizzare le vittime causando la cosiddetta vittimizzazione secondaria.

Unitariamente a Cisl e Uil abbiamo scritto alle associazioni datoriali perché pensiamo fondamentale che nei luoghi di lavoro si organizzino assemblee tematiche sul tema della violenza e delle molestie nei confronti delle donne, anche attraverso il supporto e la presenza degli operatori dei centri antiviolenza. Ora dipende da noi compagne fare pressione



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

affinché le assemblee si organizzino e i lavoratori partecipino. Sulla piattaforma [change.it](https://change.it) abbiamo lanciato la petizione dal titolo “Siamo qui per restare” allo scopo di sensibilizzare i firmatari sulle cause della violenza sulle donne e favorire un’assunzione di responsabilità collettiva. È quindi necessario impegnarci affinché si raccolgano più firme possibili.

## Salute, sicurezza e autodeterminazione delle donne

Non possiamo non citare i consultori, una conquista importante degli anni 70, che si qualificarono sia come luoghi della salute sessuale e riproduttiva che come contesti di emancipazione delle donne per promuoverne la libera scelta, attraverso la piena consapevolezza su anticoncezionali, interruzione di gravidanza e prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili. In molti territori conservano, ancora oggi, le loro prerogative, mentre in altri sono diventati scatole vuote prive delle necessarie professionalità. La Cgil continua a considerarli contesti da salvaguardare e rilanciare attraverso la contrattazione, la vertenzialità e continuando a organizzare specifiche iniziative assieme alla Fp, a partire dai territori.

La messa in discussione dell’autodeterminazione delle donne è evidente: si tratta di un attacco internazionale condotto dalle destre in molti paesi. Il fenomeno dell’obiezione di coscienza esisteva già prima del governo Meloni, ma in questo ultimo periodo si somma a un protagonismo sfacciato e violento delle associazioni antiabortiste. Un fatto che non ha precedenti e che si sostanzia in alcuni provvedimenti che mettono a rischio la libera scelta delle donne in molti territori, dal Piemonte alla Sicilia.

La raccolta firme nei comuni per una proposta di legge che intende normare l’ascolto del battito cardiaco del feto, alle donne che decidono di interrompere una gravidanza, è un’aberrazione alla quale ci opporremo fermamente. Nonostante il nostro tentativo di non darne pubblicità, evitando di uscire sui giornali per criticare l’iniziativa, le associazioni promotrici sono riuscite a raggiungere l’obiettivo raccogliendo 106.000 firme, più del doppio del necessario. Grazie a questo risultato chiederanno di inserire nella legge 194, all’articolo 14, il comma 1 bis, che recita: “il medico che effettua la visita che precede l’interruzione volontaria di gravidanza ai sensi della presente legge è obbligato a far vedere, tramite esami strumentali, alla donna intenzionata ad abortire il nascituro che porta nel grembo e a farle ascoltare il battito cardiaco dello stesso”. La riteniamo una proposta gravissima che rigetteremo attraverso una grande mobilitazione.

Nel frattempo, siamo impegnate in un’attenta rilevazione sulla reale e corretta applicazione della legge 194 nei territori. Con l’area salute e sicurezza stiamo lavorando a una progettualità che tenga in considerazione che le lavoratrici sviluppano malattie professionali diverse da quelle dei colleghi maschi e sono interessate da infortuni specifici e che evidenzino la necessità di Dpi che contemplino le peculiarità del corpo femminile.

## Le donne in Cgil

Tra tutte le possibilità che vogliamo poter esercitare c'è anche quella di diventare delle dirigenti sindacali. È oggettivo che dal punto di vista numerico abbiamo fatto alcuni passi avanti rispetto alla presenza delle donne nelle assemblee generali e nelle segreterie, spesso superando la percentuale del 40% imposta dalla norma antidiscriminatoria, a partire dalla Segreteria nazionale attualmente paritaria; è però indubbio che oltre alla quantità serva la qualità della partecipazione, che significa, tra le altre cose, sentirsi libere di prendere parola e di svolgere un ruolo attivo nei processi decisionali della nostra Organizzazione. È quindi necessario: promuovere un utilizzo paritario delle agibilità sindacali, a partire da quelle assegnate alle delegate, favorire la cultura paritaria e contrastare eventuali fenomeni di svilimento del ruolo e di molestie. Per raggiungere queste finalità dobbiamo agire la formazione di genere anche dentro la Cgil e renderla obbligatoria, a partire dal corretto utilizzo del linguaggio. Se lo proponessimo solo nei luoghi di lavoro, non saremmo credibili.

## L'esercizio del potere e la guerra

Non c'è niente di male ad affermare che anche noi donne vogliamo “potere” come gli uomini, ma dobbiamo provare a interpretarlo in modo diverso da come lo esercita chi cerca di sopraffarci. Dobbiamo rifuggire quel potere violento e sovrachiante che genera conflitti, sino a diventare la causa delle guerre di cui tutte e tutti siamo vittime. Non tutti gli uomini mettono in atto quel tipo di potere e non tutte le donne lo rifuggono. La Presidente del Consiglio, quando chiede di essere chiamata al maschile, manda al paese un messaggio chiaro: le donne non sono abbastanza autorevoli per esercitare quel tipo di potere. Esercitare un tipo di potere diverso significa anche praticare la sorellanza: non dobbiamo fornire a nessuno l'alibi di dire che, se non arrivano, è per l'assenza di solidarietà tra di noi.

## Andiamo avanti

Dalla mia relazione penso sia emersa la quantità di lavoro effettuata in questi mesi, ma, nonostante ciò, abbiamo ancora tanto da fare.

Ringrazio le compagne delle categorie nazionali e delle strutture territoriali per l'impegno, la collaborazione e per tutto il lavoro prezioso svolto sino ad ora. Il prossimo appuntamento che ci vedrà nuovamente insieme sarà l'iniziativa unitaria in occasione dell'8 marzo, giornata internazionale delle donne. A proposito di tale importante ricorrenza, in questi ultimi mesi abbiamo promosso un attento confronto, tra i vari livelli dell'Organizzazione, sulle eventuali forme di mobilitazione che possono essere messe in campo, in aggiunta all'importante lavoro al quale siamo chiamate e chiamati quotidianamente. Da questo confronto è emerso un sentire comune: qualsiasi forma di mobilitazione decidiamo di mette-





8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

re in atto deve esserne assicurata la massima riuscita, anche per evitare di incoraggiare interpretazioni strumentali. Sulla base di questa valutazione, categorie e territori stanno effettuando una loro valutazione sui contesti dove un eventuale sciopero delle donne può realizzare una soddisfacente adesione, in modo da assicurarne la copertura nelle forme ordinariamente utilizzate.

A prescindere da queste nostre legittime valutazioni, è necessario provare a costruire un dialogo con le associazioni che stanno promuovendo diverse forme di mobilitazione delle e per le donne, nel rispetto delle nostre differenze e attraverso il reciproco riconoscimento. Dividere il movimento delle donne sarebbe un errore per tutte, soprattutto in questo momento. Concludo ricordando un'icona del femminismo, attività da promuovere costantemente per contrastare il fenomeno della rimozione delle donne dalla storia. Florynce Kennedy, detta Flo, una femminista irriverente afroamericana che si presentava ai dibattiti con gli stivali e il cappello da cowgirl ed è stata tra le prime donne di colore a laurearsi alla Columbia University, fu sempre attivamente impegnata a difendere l'autodeterminazione delle donne e il diritto all'aborto. Alcune sue affermazioni molto irriverenti sono passate alla storia; la più conosciuta è la seguente: "se gli uomini potessero concepire, a quest'ora l'aborto sarebbe un sacramento". Ultimamente ho scoperto una sua affermazione molto bella sulle pari opportunità: "sono davvero pochi i lavori che richiedono un pene o una vagina. Tutti gli altri devono essere accessibili a chiunque". E allora compagne, nel ricordo di Flo Kennedy, con un po' di irriverenza e tanta determinata sorellanza andiamo avanti, per costruire un'altra storia nella quale le donne siano, finalmente, le vere protagoniste.

Si può!



## COSA SI MUOVE NELLE AULE DI GIUSTIZIA

Red	Cyan	Yellow	Green	Purple	Red	Cyan	Yellow	Green
Yellow	Green	Purple	Red	Cyan	Yellow	Green	Purple	Red
Green	Purple	Red	Cyan	Yellow	Green	Purple	Red	Cyan
Cyan	Yellow	Green	Purple	Red	Cyan	Yellow	Green	Purple





## IL DIVARIO PENSIONISTICO DI GENERE E IL RUOLO DEL PATRONATO

IL CASO (ANCORA ATTUALE) DELLE LAVORATRICI  
DELLE MENSE SCOLASTICHE A BASSO REDDITO

■ Rosa Maffei\*

**I**n tutto il corso della storia dell'Italia repubblicana l'ingresso nel mercato del lavoro delle donne e la parità dei diritti sono stati al centro di un acceso dibattito politico tra le forze politiche e sindacali sulla spinta delle iniziative e delle riflessioni dei movimenti femminili e delle correnti del pensiero femminista.

La lotta alle discriminazioni di genere e alla marginalizzazione delle donne nel mercato del lavoro, il contrasto alle disegualianze nell'accesso, il sostegno a condizioni di lavoro in piena parità con gli uomini, la rivendicazione di una rete diffusa di servizi a supporto della famiglia e, sul piano più generale, per la modifica dell'assetto sociale basato sulla divisione dei ruoli tra i coniugi sono stati i temi che hanno alimentato per decenni le iniziative messe in campo dal movimento delle donne fortemente rappresentato anche all'interno delle organizzazioni sindacali della Cgil e costantemente agiti attraverso lo strumento contrattuale e il sostegno a iniziative di riforma della legislazione sociale.

Senza questa forte e significativa mobilitazione difficilmente si sarebbe giunti in Italia alle fondamentali conquiste sui diritti civili – divorzio, interruzione volontaria della gravidanza, modifica in senso paritario del diritto di famiglia – e agli interventi finalizzati a una regolamentazione egualitaria del lavoro femminile a partire dalla legge di parità del 1977 e fino a quelli che hanno portato alla significativa – anche se ancora poco più che simbolica – negazione della presunzione legale di svolgimento del lavoro di cura da parte della donna, anche con riguardo all'evento maternità. Evento che, al di là della peculiarità ineludibile del suo momento biologico, è stato valorizzato – sul piano dei principi giuridici astratti – in termini di genitorialità e di corresponsabilità della funzione di cura.

Una evoluzione legislativa non lineare, oscillante tra un modello protettivo e un modello emancipatorio basato sul principio di non discriminazione e riconducibile allo stesso impianto costituzionale in materia di lavoro femminile in cui si rinvengono norme che sanciscono la parità di genere anche nello svolgimento dei compiti familiari attribuiti ad entrambi i genitori e altre volte a tutelare solo la donna e le sue “essenziali funzioni familiari”.

\* Coordinatrice del Collegio legale Inca Nazionale

È, comunque, opinione comune che, comparativamente con gli ordinamenti dei paesi industriali, la normativa italiana sia da ritenersi avanzata; il punto dolente è che essa è ancora diffusamente disattesa nella realtà dei rapporti sociali e dei ruoli nella famiglia; non è tenuta nella dovuta considerazione anche nel mondo del lavoro in cui le donne continuano ad essere marginalizzate e retribuite in misura inferiore agli uomini.

Per le donne la scelta tra la vita privata e quella lavorativa è troppo spesso obbligata a favore della prima stante la penuria di servizi per l'infanzia e per gli anziani; e tuttavia, anche quando esse si risolvono a inserirsi nel mondo del lavoro, sono frequentemente destinate a carriere discontinue e a impieghi part time.

Dal divario occupazionale e di remunerazione, confermato anche di recente da studi rigorosi e da rilevazioni statistiche, consegue un divario pensionistico di genere con ricadute pesantissime sul futuro delle lavoratrici e sulle loro condizioni economiche in età anziana.

In affiancamento alla Cgil e in uno stretto legame con il suo impegno contrattuale e di promozione di un assetto dei rapporti lavoristici più avanzato e per effettive opportunità per le lavoratrici e per la loro partecipazione ugualitaria nel mercato del lavoro, il Patronato Inca ha tradizionalmente presidiato – e presidia – il fronte dei diritti previdenziali e pensionistici anche attraverso la leva del contenzioso amministrativo e giudiziario contrastando le differenze di genere ancora rinvenibili nella legislazione sulle assicurazioni sociali al fine di adeguarla ai principi di uguaglianza e di ragionevolezza.

Contenzioso che ha innescato esperienze giudiziarie con esiti memorabili: basti pensare alla lontana decisione della Corte costituzionale, frutto dell'impegno dell'Inca, che estese al padre il diritto all'astensione obbligatoria *post partum* in caso di assoluto impedimento della madre. O ancora, sempre limitandoci ai temi riguardanti alle condizioni delle donne, basti far cenno alla pronuncia, che sul caso di una vedova rappresentata dall'Inca travolse la disposizione del Testo Unico in materia di infortuni e malattie professionali che imponeva al coniuge superstite di un lavoratore tecnopatico un termine breve per la presentazione della domanda di rendita.

Sentenze storiche che sono entrate nel patrimonio comune della cultura giuridica quale frutto di una progettualità organizzativa della tutela dei diritti individuali che espande la sua funzione emancipatoria del beneficio realizzato in favore del singolo alla collettività dei soggetti assicurati/pensionati finendo con investire la sfera di tutti i/le potenziali interessati/e fino ad indurre il legislatore a farne oggetto di norme.

A questa ottica è riconducibile il contenzioso promosso, in tempi più recenti, dall'Inca d'intesa con la Filcams per il riconoscimento dell'anzianità contributiva nei periodi non lavorati in conseguenza del rapporto di lavoro svolto in regime di part time verticale ciclico dalle lavoratrici delle mense scolastiche. E qui la qualificazione di genere si giustifica a mente del criterio statistico, che in grande maggioranza assegna alle donne lavoratrici l'operatività delle mense scolastiche.

L'iniziativa ha preso avvio dalla necessità di arginare un ulteriore e inaccettabile aggravamento del *gap* pensionistico già sofferto dalle lavoratrici per le quali il diseguale computo dell'anzianità assicurativa ritarda l'accesso al diritto alla prestazione. Nella prassi corrente, l'Inps per oltre un decennio ha continuato ad escludere i periodi di sosta nonostante che la Corte di giustizia Ue con la sentenza del 10-06-2010 ne abbia ritenuto il contrasto con il criterio di parità.

Il consolidarsi sul punto della giurisprudenza di merito e di legittimità ha indotto il legislatore italiano a traslare il criterio dal livello ordinamentale eurounitario (già cogente) a quello nazionale: con l'art. 1, comma 350, della legge 30-12-2020 ha disposto la valorizzazione nella posizione assicurativa di tutti i periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro part-time verticale o ciclico.

Obiettivo raggiunto, questione risolta, potrebbe concludersi. Ma non è così: il travaglio giudiziario continua. L'Inps fa propria un'interpretazione restrittiva della norma e pretende di ribaltarne la *ratio* con l'effetto di penalizzare i periodi di lavoro caratterizzati da retribuzioni inferiori al minimale talché ogni settimana lavorata dovrebbe essere riproporzionata al ribasso anche ai fini del computo dell'anzianità contributiva.

Una soluzione collidente con la giurisprudenza eurocomunitaria e di legittimità e con i criteri antidiscriminatori ivi ribaditi, da contrastare perché, nel pieno del fenomeno del cosiddetto lavoro povero, essa finisce per inasprire il divario pensionistico di genere provocando l'iniqua dilatazione nel raggiungimento del diritto a pensione per una categoria di assicurate che hanno lavorato, non per loro scelta, a bassa remunerazione e con modalità discontinue e a orario parziale.

La vicenda giudiziaria riguardante l'anzianità assicurativa delle lavoratrici delle mense è significativa della crescita di attenzione e del moltiplicarsi dell'impegno da parte della magistratura di merito sui temi delle discriminazioni in danno delle donne lavoratrici a tempo parziale. Importanti e numerosi sono anche gli interventi della Corte di cassazione che spaziano dal tema dei criteri di definizione del trattamento economico della dipendente turnista a regime di part time verticale (Cass. 16584/2011) a quello, oggetto di una recentissima pronuncia pubblicata proprio alla vigilia di questo 8 Marzo, centrata sulla valutazione dell'anzianità di servizio ai fini della progressione economica dei dipendenti part time da ritenere non soggetta ad alcun automatismo tra riduzione dell'orario di lavoro e riduzione dell'anzianità (Cass. Civ. sez. lav. Ord. 19 febbraio 2024 n. 4313, Pres. Tria, Rel. Zuliani). Pronunce, queste, che alimentano la fiducia nelle azioni antidiscriminatorie, che, senza porsi in alternativa alla persistente necessità di norme protettive, hanno rappresentato e rappresentano un fondamentale strumento di emancipazione e di difesa della condizione delle donne lavoratrici.

## IL COSTO NASCOSTO: LE MALATTIE PROFESSIONALI DELLE DONNE

■ Barbara Storage\*

**N**el panorama contemporaneo, l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è stato un tratto distintivo dei cambiamenti sociali ed economici che hanno contribuito all'evolversi della nostra società. Tuttavia, nonostante i progressi nella parità di genere, le donne continuano ad affrontare sfide uniche nel mondo del lavoro, tra cui il rischio di sviluppare gravi malattie professionali nello svolgimento di mansioni che, almeno in teoria, non comportano, o non dovrebbero comportare, alcuna esposizione a sostanze tossiche. Per quasi un secolo l'amianto è stato utilizzato in una vasta gamma di settori industriali e commerciali per le sue proprietà isolanti e ignifughe ma, nonostante la sua pericolosità fosse nota da tempo, solo recentemente si è compreso appieno l'impatto che ha avuto, e continua ad avere, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici che ne sono venuti a contatto.

Recentemente il Patronato Inca Cgil di Genova ha affrontato i casi di una segretaria e di una cassiera che, senza alcuna misura di sicurezza, né strumenti protettivi, per oltre trent'anni hanno prestato la propria attività lavorativa all'interno degli stessi ambienti contaminati che hanno provocato la malattia, e spesso la morte, di migliaia di operai. Il primo caso è quello di un'impiegata addetta all'ufficio statistiche dell'ex Italsider di Genova Cornigliano, interno allo stabilimento siderurgico e situato a pochi metri dalla cokeria e dall'alto forno. Per raccogliere i dati relativi agli infortuni degli operai, la lavoratrice doveva muoversi tra i locali della fabbrica durante gli ordinari cicli di produzione che imponevano il massiccio e frequente utilizzo di materiali contenenti amianto.

Le fibre del minerale si disperdevano sia all'interno degli stessi reparti che sulle superfici dei locali antistanti, esponendo a gravi rischi anche il personale meno protetto, tra cui, in primo luogo, quello femminile. Il secondo caso riguarda invece la cassiera di un magazzino di fabbricazioni idrauliche dove venivano stoccati e movimentati tubi, serbatoi, guarnizioni e lastre del famigerato composto Eternit. In qualità di addetta alla cassa la lavoratrice doveva spostare manualmente i pezzi esposti nel punto vendita, inalando le polveri

\* Componente del Collegio legale di Inca Nazionale



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

provenienti dalla merce. Entrambe le donne hanno contratto una rara, ma molto aggressiva forma tumorale nota come mesotelioma pleurico, per la quale opera, infatti, la presunzione legale di origine professionale da parte dell'Inail.

Nonostante ciò, l'Istituto ha rigettato le domande di riconoscimento, sul presupposto che mansioni tipicamente femminili, come quelle di cassiera e segretaria, non possano, nemmeno astrattamente, comportare il contatto diretto con materiali cancerogeni quali, appunto, l'amianto. Al termine di una lunga battaglia giudiziale il Tribunale di Genova ha definitivamente accertato l'origine professionale delle patologie denunciate dalle lavoratrici, condannando l'Inail all'indennizzo dei danni da queste derivati. È chiaro che la tutela del lavoro femminile non può prescindere dal riconoscimento di diritti già pacificamente riconosciuti in capo alla generalità dei lavoratori. A tal fine occorre che le stesse lavoratrici, le organizzazioni sindacali e gli operatori e le operatrici del diritto si adoperino per realizzare quella parità di genere che ad oggi, purtroppo, è ben lungi dall'essere realizzata.



# STRANIERE E MIGRANTI: UNA PROSPETTIVA DI GENERE DIMENTICATA

■ Giulia Crescini\*

Questo contributo vuole raccontare tramite esperienze, indagini e giurisprudenza il trattamento di fatto e di diritto riservato alle donne migranti, in una dimensione spesso incontrollabile tra valorizzazione e negazione delle specifiche condizioni delle donne straniere, quasi a scindere la natura femminile dalla dimensione di donne in transito. Quello che si andrà a vedere sono da un lato norme che tutelano, dall'altro prassi e interventi normativi che precarizzano e allontanano le donne dalla protezione, dimenticando i percorsi femministi e di genere che contraddistinguono l'esperienza delle donne italiane ed europee quando si ha davanti una migrante.

Così, se da un lato sono state introdotte specifiche forme di autorizzazioni al soggiorno in virtù delle quali molte donne straniere sottoposte a forme di violenza e sfruttamento sono diventate formalmente titolari di un riconoscimento sottraendole alla condizione di vulnerabilità giuridica propria di chi è senza permesso di soggiorno, dall'altro lato la loro condizione di vulnerabilità viene neutralizzata e del tutto ignorata nei procedimenti in cui ad essere valutata è la qualità della loro genitorialità, della detenzione amministrativa, dei processi di respingimento ed esternalizzazione della frontiera.

Nel prosieguo si illustreranno alcuni percorsi delle donne migranti in Italia, le quali subiscono trattamenti che sembravano abbandonati da tempo e che invece rivivono proprio con le donne migranti.

Le donne – le cui identità e numeri spesso sono confusi con quelli dei migranti uomini e bambini – arrivano in Italia, via mare o via terra, e insieme a tutti gli altri cittadini stranieri in fuga vengono accolte all'interno di centri di accoglienza o transitano nei cosiddetti hotspot<sup>1</sup>, luoghi di trattenimento all'interno dei quali, con la collaborazione delle auto-

---

\* Componente del Collegio legale di Inca Nazionale

<sup>1</sup> Le strutture hotspot o punti di crisi sono previste all'art. 10 ter, c. 1, D.Lgs 286/98 "Lo straniero rintracciato in occasione dell'attraversamento irregolare della frontiera interna o esterna ovvero giunto nel territorio nazionale a seguito di operazioni di salvataggio in mare è condotto per le esigenze di soccorso e di prima assistenza presso appositi punti di crisi allestiti nell'ambito delle strutture di cui al decreto legge 30 ottobre 1995, n. 451, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 1995, n. 563, e delle strutture di cui all'articolo 9 del

rità nazionali, agenzie europee (Easo, Frontex, Europol) e organizzazioni internazionali (Oim e Unhcr), si svolgono procedure di identificazione e selezione dei cittadini stranieri ai fini dell'avvio della procedura per il riconoscimento della protezione internazionale o di quelle di allontanamento.

In questi luoghi, teoricamente deputati per le esigenze di soccorso e assistenza, ma di fatto utilizzati per l'accoglienza per un tempo molto superiore che a volte raggiunge anche varie settimane, le donne – poste in condizioni di limitazione della loro libertà personale – sono accolte in condizioni di promiscuità con gli uomini, ricevono beni per l'igiene intima non sufficienti, non possono cambiare con regolarità la biancheria intima e i loro abiti. Spesso raccontano di non utilizzare i servizi igienici durante la notte per paura di aggressioni, di non avere nessuna intimità, di non potersi mai togliere il velo, di non potersi mai lavare. Tale condizione è aggravata dalle violenze e dai trattamenti che le stesse hanno subito durante la detenzione in Libia che risuona nella promiscuità e nell'esposizione al pericolo anche durante la permanenza dentro gli *hotspot*<sup>2</sup>. Ripetute volte le associazioni che si occupano della tutela dei migranti hanno denunciato queste condizioni e ugualmente la Corte europea dei diritti dell'uomo ha ordinato il trasferimento urgente delle donne e dei nuclei con bambini dall'*hotspot* di Lampedusa senza però che questo si trasformasse in una critica di genere al trattamento destinato alle donne se migranti.

Un approccio alla donna migrante, distante da una prospettiva di genere è rappresentato dalle pratiche di allontanamento dal confine dei cittadini stranieri in fuga che riguardano anche le donne, anzi che spesso sono specificamente a loro destinate. Si coglie l'occasione per citare le soluzioni proposte da Oim, dalla Commissione europea e dai paesi membri dell'Unione europea (tra i quali l'Italia) alle migranti che si trovano nei centri di detenzione. Si fa espressamente riferimento ai programmi di rimpatrio assistito nei paesi di origine delle donne anche seguite dai loro bambini e anche se vittime della tratta degli esseri umani e trattenute nei centri di detenzione libici o tunisini.

Per ciò che concerne i programmi di rimpatrio volontario assistito, nel corso del 2021 l'Oim ha assistito 4.332 migranti – tra cui 655 donne e 336 ragazze – a rientrare volontariamente dalla Libia in 21 paesi d'origine. L'assenza di soluzioni di protezione adeguate per un numero sufficiente di persone si riflette soprattutto sulle donne e, in particolare, sulle

---

decreto legislativo 18 agosto 2015, n. 142. Presso i medesimi punti di crisi sono altresì effettuate le operazioni di rilevamento fotodattiloscopico e segnaletico, anche ai fini di cui agli articoli 9 e 14 del regolamento Ue n. 603/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 ed è assicurata l'informazione sulla procedura di protezione internazionale, sul programma di ricollocazione in altri Stati membri dell'Unione europea e sulla possibilità di ricorso al rimpatrio volontario assistito”.

<sup>2</sup> Cfr. sulle condizioni dell'*hotspot* di Lampedusa il report di Asgi <https://www.asgi.it/asilo-e-protezione-internazionale/report-lampedusa-2022-le-criticita/> e sul trasferimento le decisioni della Cedu rese nell'ambito di un procedimento di urgenza i cui riferimenti sono al seguente link <https://www.asgi.it/notizie/lampedusa-hotspot-cedu-famiglie-minori/>.

vittime di tratta e di sfruttamento sessuale, che provengono da paesi diversi da quelli presi in considerazione da Unhcr e che si trovano in condizioni di detenzione<sup>3</sup>. Nel corso dei colloqui svolti con le persone detenute, lo screening della vulnerabilità e la valutazione dei bisogni vengono effettuati solo dopo l'accettazione dell'offerta di rimpatrio<sup>4</sup>; tale modalità di intervento, unita alle condizioni di detenzione, porta a dubitare del carattere "volontario" del rimpatrio, considerata anche l'assenza di alternative valide<sup>5</sup>.

Nel programma europeo, quindi, le donne, se migranti e se ancora fuori dal territorio comunitario, sono disincentivate dal cercare protezione in Europa, non vengono offerti seri programmi di messa in sicurezza, piuttosto viene offerto solo il rientro nel paese di origine dove le stesse, anche a causa delle violenze subite durante il viaggio, saranno soggette a processi di ri-vittimizzazione, ostracismo e forzate a intraprendere nuovamente il viaggio. La società civile ha anche richiesto alla giustizia amministrativa di sospendere tali progetti finanziati dall'Italia che vanno solo ad aggravare la necessità di protezione delle donne migranti, soprattutto se vittime della tratta<sup>6</sup>.

Inoltre, l'esperienza maturata nell'assistenza delle donne migranti ci chiede di guardare all'approccio che le autorità giudiziarie, e in particolare il tribunale per i minorenni oltre ai servizi territoriali, hanno nei confronti delle donne migranti. Infatti, uno specifico profilo riguarda l'incremento, negli ultimi anni, di provvedimenti giudiziali che allontanano i figli dalle madri straniere, giudicate inadeguate, che non prende in considerazione né il vissuto di violenza a cui molte sono state esposte nel passato, né l'esistenza di modelli genitoriali differenti con i quali confrontarsi e non scontrarsi<sup>7</sup>. Occorre in particolare citare la recente pronuncia di condanna dell'Italia da parte della Corte Edu emessa nel caso A.I. c Italia<sup>8</sup>, che tratta di un caso simbolo di quanto accade in un numero sempre crescente di casi in cui vengono aperti procedimenti di limitazione della responsabilità genitoriale nei confronti di genitori stranieri, nella maggior parte donne madri sole, in cui situazioni di marginalità sociale e vulnerabilità personale vengono attenzionate in virtù della loro presunta idoneità a rappresentare un rischio per i minori, ma nella prospettiva errata di caratteristica dell'essere e in alcuni casi persino di colpa.

<sup>3</sup> Cfr. per un approfondimento anche Anna Brambilla, Amarilda Lici, "Donne e frontiere. Per un viaggio senza mappe", in *Donne Straniere, diritti umani questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, a cura di Anna Brambilla, Paola Degani, Marco Paggi, Nazarena Zorzella, p. 67.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Il procedimento cautelare è ora pendente al Consiglio di Stato Rg 1026/2024 per quanto riguarda i fondi dati per il rimpatrio delle donne vittime di tratta dalla Tunisia. Analogo procedimento è pendente per il merito davanti al Tar Lazio numero di ruolo.

<sup>7</sup> "La sentenza A.I. c. Italia: donne e minori stranieri nella crisi dell'attuale sistema di protezione dei minori e dell'adozione legittimante in una prospettiva di genere", di Cristina Laura Cecchini, in *Donne Straniere, diritti umani questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, p. 89.

<sup>8</sup> Sentenza Cedu A.I. c. Italia, prima sezione, dell'1-04-2021, procedimento 70896/17.

Il caso esaminato riguarda una donna con un vissuto simile a quello di molte. Si tratta di una madre di origine nigeriana, sopravvissuta alla tratta, sola con due figlie, affetta da Hiv, e che improvvidamente “la maternità rende visibile al sistema non come soggetto di diritti ma come genitore rischioso”<sup>9</sup>. In questo processo le madri vengono etichettate come “inadeguate e cattive” e rapidamente separate dai loro figli che, dichiarati in stato di abbandono, vengono dati in adozione senza la possibilità di mantenere alcun contatto con le proprie origini e che restituisce alla società un minore adottabile per una famiglia benestante bianca italiana. Quello che si osserva è sempre più di frequente la contestazione alle madri migranti, soprattutto se sole e accolte nelle case famiglia, di una mancata omogeneizzazione culturale dei nuclei familiari, sebbene il nostro ordinamento e in particolare l’art. 1 della legge 184 del 1983 ribadisca come il diritto del minore a vivere, crescere ed essere educato nell’ambito di una famiglia deve essere «assicurato senza distinzione di sesso, di etnia, di età, di lingua, di religione e nel rispetto della identità culturale del minore e comunque non in contrasto con principi fondamentali dell’ordinamento».

In questo rapido sguardo sulla condizione delle donne migranti giunte in Italia non può non considerarsi l’esperienza del Centro per il rimpatrio di Ponte Galeria a Roma, unico centro di trattenimento amministrativo finalizzato all’espulsione e al rimpatrio nel paese di origine dove ci sono donne. Le donne che spesso si trovano trattenute a Ponte Galeria si vedono private della loro libertà non necessariamente per aver commesso reati, ma solo perché devono essere eseguite le procedure di rimpatrio e sono nella maggior parte dei casi espressione di una parte della popolazione femminile particolarmente disagiata, spesso affette da malattie mentali, senza una dimora stabile o reti familiari o sociali di supporto<sup>10</sup>. Teoricamente, considerata la particolare vulnerabilità delle persone trattenute e il rischio che queste donne una volta rimpatriate siano esposte a gravissime forme di persecuzioni, dovrebbero accedere al Centro alcune associazioni, particolarmente attive nell’ambito della tutela di donne vittime di tratta a scopo di sfruttamento sessuale e/o lavorativo: Differenza Donna, Il Fiore del Deserto e BeFree. Ad oggi, tuttavia, i protocolli non sono più attivi e non ci sono associazioni del terzo settore che possano aiutare a far emergere i motivi del disagio sociale espresso dalle donne trattenute in attesa di rimpatrio.

In tale contesto di “invisibilizzazione” della componente femminile nei corpi dei soggetti migranti, si indica un intervento normativo del Dl 5 ottobre 2023, n. 133 che ha modificato l’art. 17 del D.lgs 142/2015 che ha inserito nella categoria dei richiedenti asilo vulnerabili anche tutte le donne, le quali quindi dovrebbero essere escluse per ciò solo dalla procedura di frontiera e quindi dal relativo trattenimento in frontiera e così anche dal tra-

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> “Donne straniere e detenzione: tra criticità e prassi virtuose”, di Donatella Bava, Ornella Fiore, in *Donne Straniere, diritti umani questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, p. 107.



8 marzo 2024. Non solo mimose...

sferimento in Albania, se in futuro verrà implementato l'accordo tra l'Italia e l'Albania di valutazione della domanda di asilo nel territorio di un altro Stato. Nonostante questa previsione, il legislatore non ha però completato l'azione di protezione delle donne richiedenti asilo proprio nella questione più problematica e quindi nei procedimenti di asilo che possono concludersi per manifesta infondatezza e quindi in primo luogo per provenienza per paese di origine sicuro. In questi casi le donne provenienti da Albania, Algeria, Bosnia-Erzegovina, Capo Verde, Costa d'Avorio, Gambia, Georgia, Ghana, Kosovo, Macedonia del Nord, Marocco, Montenegro, Nigeria, Senegal, Serbia e Tunisia non hanno la possibilità di raccontare compiutamente la propria storia; raramente ricevono programma di emersione della vulnerabilità, non hanno tempo e non hanno la preparazione per far emergere quei tratti della loro storia – più dolorosi e maggiormente legati alle violenze di genere – che potrebbero al contrario permettere loro di ottenere le più alte forme di protezione.

E allora, alla luce di questo rapido excursus, emerge un approccio alla condizione femminile delle donne migranti lontano dalle conquiste ottenute e dai confronti che si stanno sviluppando in riferimento alla condizione delle donne italiane ed europee.

Come è stato già osservato non si tratta solo di analizzare la componente femminile dei flussi migratori, bensì, utilizzando le parole di Camille Schmoll, di “femminilizzare lo sguardo”<sup>11</sup> e di modificare quindi l'approccio, che dovrà essere intersezionale e quindi riconoscere la donna in quanto tale, destinataria, sebbene migrante, di un approccio rispettoso e femminista, di modo da portare nella migrazione le riflessioni e gli sviluppi che lentamente si stanno maturando.

<sup>11</sup> “Donne straniere e vulnerabilità. Una possibile lettura critica”, di Monia Giovannetti, Nazzarena Zorzella in *Donne Straniere, diritti umani questioni di genere. Riflessioni su legislazione e prassi*, p. 25.

# TUTELA DELLA MATERNITÀ A OSTACOLI

■ Roberta Palotti\*

**M**olte lavoratrici madri del settore privato abbandonano il posto di lavoro entro l'anno di vita dei bambini. Perché? Perché entro l'anno di vita dei bambini, ex art. 55, D.lgs n. 151/2001, la lavoratrice madre che rassegna le dimissioni (dimissioni che *ex lege* devono essere convalidate in Itl) ha diritto alla Naspi e non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso. Decorso l'anno di vita dei bambini, la tutela viene meno.

Correlato al diritto alla Naspi vi è il divieto, a carico del datore di lavoro, di licenziamento della lavoratrice madre (art. 54, D.lgs 151/2001). Occorre però prestare molta attenzione. Il limite del compimento dell'anno di vita dei bambini non è in alcun modo derogabile/procrastinabile. L'unico dato oggettivo che rileva è il compimento dell'anno di vita dei bambini. Cioè, a dire che, se a causa di ferie/permessi imposti dal datore di lavoro si supera l'anno di vita dei bambini, viene meno la tutela prevista dagli artt. 54 e 55 citati.

Ma ancora non è chiaro il perché la lavoratrice madre decida di rassegnare le dimissioni.

Al di là della bieca prassi per cui alla lavoratrice madre viene chiesto di usufruire pressoché integralmente delle ferie e dei permessi maturati prima di “rientrare” al lavoro, affinché finalmente riprende l'attività lavorativa molte donne vengono assegnate a mansioni diverse da quelle svolte sino al collocamento in maternità e non è per nulla scontato che al loro rientro ritrovino la propria postazione lavorativa. Cosa fare? Non esistono risposte semplici, ma alcuni suggerimenti possono aiutare.

Le ferie ex art. 209 c.c. devono essere concordate. Se la lavoratrice madre a cui viene richiesto di usufruire di tutte le ferie e di tutti i permessi maturati non ritiene di aderire all'invito del datore di lavoro deve comunicare, per iscritto, il rifiuto alla gentile proposta pervenuta. Atteso che spesso simili richieste avvengono verbalmente, è sufficiente inviare al proprio datore di lavoro una mail e/o un sms e/o un whatsapp.

La lavoratrice madre che al rientro dal periodo di maternità non viene riassegnata alle medesime mansioni svolte precedentemente all'astensione dal lavoro per la maternità, o che

\* Componente del Collegio legale di Inca Nazionale

non ritrova nemmeno la propria scrivania (assegnata a terzi), deve invitare il datore di lavoro, sempre per iscritto, a riassegnarla/riadibirla alle proprie mansioni/postazione di lavoro. La tutela della maternità non si ferma certo al primo anno di vita del bambino.

Nel tempo, le necessità della lavoratrice madre variano con il variare delle esigenze dei figli modificando quindi le necessità della lavoratrice madre di conciliare i tempi di lavoro e di vita privata.

Il D.lgs n. 105/2022 (attuativo della direttiva Ue 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/Ue del Consiglio), che trova applicazione sia ai dipendenti di privati che alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si pone l'obiettivo di migliorare, per quanto qui interessa, la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.

Sempre fermo e cristallino il divieto di discriminazione, sia diretta che indiretta, ai danni della lavoratrice madre di cui all'art. 25 del D.lgs 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il mancato rispetto delle direttive europee e della disciplina nazionale dettata in tema di tutela della maternità e divieto di discriminazione, per quanto qui interessa, della lavoratrice madre può essere portato all'attenzione della consiglieria di parità (figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs 198/2006) che, su richiesta della lavoratrice o delle Ooss interviene sia stragiudizialmente che giudizialmente a fronte di denunciate discriminazioni.

Ma come identificare gli atti discriminatori ai danni delle lavoratrici? Le discriminazioni possono essere sia dirette che indirette. Queste ultime sono le più insidiose (e odiose) poiché a un comportamento apparentemente neutro pongono o possono porre alcune delle lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori/lavoratrici.

Un esempio chiarirà meglio. Si pensi a un'attività lavorativa che si svolge su turni: dalle 8:00 alle 14:00 e dalle 14:00 alle 22:00. I turni vengono assegnati indistintamente a tutte le lavoratrici, alcune delle quali hanno figli minori che frequentano asili/scuole primarie, altre che non hanno figli o hanno figli autosufficienti.

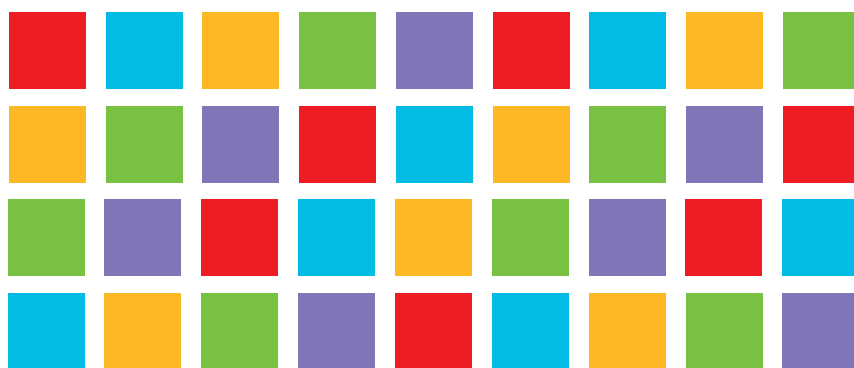
Vi è discriminazione? Si può parlare di discriminazione quando sono coinvolte solo lavoratrici donne?

Si può parlare di discriminazione quando tutte le lavoratrici sono trattate nello stesso modo vedendosi assegnare i turni a semplice rotazione?

La risposta è **SI**: simile organizzazione lavorativa **penalizza in misura significativamente maggiore le lavoratrici madri con figli minori** rispetto ai lavoratori non genitori o con figli autosufficienti.



**LE BUONE PRATICHE DI INCA:**



**STORIE E TESTIMONIANZE**







## NON SOLO MIMOSE...

■ Anna Maria Bilato | Lorella Brusa | Sara Palazzoli\*

*8 marzo di lotta per i diritti e la libertà delle donne; 8 marzo di mobilitazione contro la violenza di genere; 8 marzo per conquistare migliori condizioni di lavoro.*

Questo numero del *Notiziario Inca* è dedicato alle donne, a quelle che prendono la parola, di cui leggerete le storie. Ma è dedicato anche a chi ogni giorno, nelle sedi del nostro Patronato, in Italia e nel mondo, accoglie e si prende cura delle persone e dei loro bisogni.

Ci si salva e si va avanti e si agisce insieme e non solo uno per uno. Questo vale a maggior ragione per chi si trova solo in un paese straniero, come è il caso di Wali che, grazie all'impegno di Inca e dei servizi sociali, ha trovato il modo di affrancarsi da un marito violento, ricostruendo una vita di libertà, per sé e per i propri figli. La legislazione italiana prevede una misura, il congedo per donne vittime di violenza, rivolta a tutte le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione dei servizi sociali dei Comuni, dei centri antiviolenza o delle case rifugio. Si tratta dell'opportunità di astenersi dal lavoro per tre mesi anche non continuativi, che rappresenta una, seppur parziale, via di fuga dalle violenze e dalle discriminazioni per conquistare o riconquistare l'autonomia economica e dunque la libertà.

L'Inca, attraverso accordi, protocolli e convenzioni, in stretta collaborazione con le Istituzioni pubbliche, le Aziende ospedaliere, le Questure, l'Ordine degli avvocati, l'Università e i Comuni, supporta le donne incoraggiandole a denunciare abusi, violenze domestiche, sfruttamento lavorativo o tratta, sconfiggendo la solitudine in cui si trovano e i loro sensi di colpa che impediscono di vedere una qualsiasi prospettiva futura. Una condizione psicologica che non le aiuta e che anzi le fa sentire ancora di più prigioniera in famiglia e sul lavoro. I femminicidi, già otto da gennaio ad oggi e 103 lo scorso anno, ben rappresentano il fallimento dello sviluppo della personalità femminile.

A cominciare dai luoghi di lavoro, occorre individuare e soprattutto prevenire le forme di molestie, di abusi e di prevaricazione, che richiedono un impegno costante dei delegati e dei lavoratori stessi, per facilitare il dialogo e la collaborazione, per evitare discriminazio-

\* Componenti del Collegio di Presidenza Inca Nazionale

ni di genere, di orientamento sessuale, di etnia o legate alla disabilità. La Cgil fa la sua parte: sono tante le Camere del lavoro e le sedi dell'Inca che si sono impegnate in percorsi di formazione interni all'Organizzazione e con gli altri soggetti delle reti antiviolenza.

Ma non basta; sappiamo che è ancora lungo il lavoro da fare, ma è possibile cambiare; è possibile ridare voce a chi ora non parla o non viene ascoltato: alle lavoratrici, che spesso soffrono le contraddizioni di una società che non le aiuta a conciliare la maternità con l'attività professionale; alle donne migranti, che devono superare barriere visibili e invisibili per avere diritto, anzi, per il "diritto di avere diritti".

Le leggi ci sono, ma dobbiamo pretendere che vengano migliorate e applicate, ma per farlo occorre l'impegno di tutte e tutti: è importante sapere che una violenza o un'aggressione subita da parte del datore di lavoro, dai colleghi, da clienti o utenti è indennizzabile dall'Inail come infortunio sul lavoro. Le storie di tutela individuale, raccontate in questo numero, dimostrano che l'Inca rappresenta un presidio di diritti e di accoglienza per le donne vittime di violenze. Ogni giorno, con l'impegno dei suoi operatori (perlopiù donne), le supporta nel momento di massima fragilità vincendo anche il loro senso di "vergogna" a denunciare, e le assiste fino all'ottenimento degli indennizzi per i danni fisici e psicologici.

Ascoltare e accogliere sono le due azioni più significative che l'Inca svolge quotidianamente per rendere effettivamente esigibili i diritti, in Italia ma anche all'estero. Le nostre sedi, oltre il confine, infatti, sono luoghi di incontro e di scambio culturale e umano, punti di riferimento per chi si trova in un paese straniero; utili alle nostre connazionali per muovere i primi passi in un paese nuovo, per orientarsi nella normativa locale, contando sull'aiuto che deriva dalla tutela individuale; utili a quelle donne straniere, presenti in Italia, che subiscono violenze e sono a volte sottoposte al ricatto del proprio partner quando devono rinnovare un permesso di soggiorno per sé stesse, ma anche per i propri figli, vittime anch'essi di questo fenomeno.

Per tante di loro, l'Inca è stato un punto di riferimento che ha offerto una possibilità concreta di cambiamento e di riscatto per riguadagnare la propria autonomia e la propria libertà. Questo non significa che tutto è facilmente risolvibile. Purtroppo, gli Istituti previdenziali pubblici e le Istituzioni, a volte, sembrano più nemici che alleati, pronti a ridurre o a sospendere pensioni, bonus e sostegni per la disabilità, mossi più da compatibilità di bilancio piuttosto che dal principio di equità e giustizia.

A rendere più complicate le condizioni delle donne c'è il quadro dei dati economici e occupazionali e l'asimmetria tra uomini e donne, a sfavore di queste ultime; il tema centrale che deve essere affrontato; e non soltanto perché è sbagliata e ingiusta, ma perché dietro questa asimmetria si disvela ancor oggi l'immagine della donna relegata a sostenere il welfare familiare dovendo supplire alla carenza dei servizi all'infanzia e per gli anziani, rinunciando alla carriera e allo sviluppo del loro talento professionale.



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

Per questo, di fronte a un contesto di conflitti e diritti diffusamente messi sotto attacco in diverse regioni del mondo, c'è bisogno che la Giornata internazionale delle donne si trasformi in una grande mobilitazione per la libertà delle donne. Dal canto suo, l'Inca ribadisce ancora una volta che attraverso i suoi servizi e tutele continuerà a promuovere e a difendere anche l'autodeterminazione per affermare la dignità di tutte le donne.

## NEL SEGNO DELL'EQUITÀ DI GENERE

■ Valeria Ferrazzo\*

L'impegno, l'assistenza e la vicinanza dell'Inca agli assistiti che si rivolgono nelle nostre sedi, parimenti all'attività svolta in Italia, si estendono nelle sedi estere in cui siamo presenti, confermando l'importante ruolo di garanzia e tutela dei diritti, con particolare riguardo alle donne che molte volte sopportano il peso di maggiori e gravose oppressioni, ingiustizie e sicuramente sono meno tutelate dalle procedure amministrative e giuridiche previste all'estero dalle diverse legislazioni. Riportiamo qualche significativo esempio, espressione dei tanti casi che le nostre sedi affrontano quotidianamente.

51

### INCA FRANCIA

#### STORIA DI VIOLENZA E DI RISCATTO

■ La testimonianza di K. B.

Purtroppo, ho subito violenza come tante altre donne che ne sono vittime, a volte per sempre.

Io sono sempre stata una persona piuttosto autonoma; già da piccola, facevo le mie cose; quindi, ritrovarmi in una condizione di controllo e segregazione è stato uno shock; non riuscivo a credere a ciò che mi stava accadendo.

Quando sono arrivata in Francia all'inizio è andato tutto bene con mio marito. Dopo 6 mesi, lui è cambiato e la mia vita è diventata un incubo. La violenza è iniziata piano piano. Ho sperato a lungo che lui cambiasse. Dopo alcuni anni, non ce la facevo proprio più, ma dicevo a me stessa che se me ne fossi andata non sarei riuscita a sopravvivere; avevo paura perché non parlavo francese, avevo un bambino piccolo, non sapevo che fuori potevo trovare aiuto; ero in un paese di cui non conoscevo niente. Sapevo solo che c'erano i servizi sociali che prendono i bambini, perché sia mio marito che sua madre mi dicevano che, se l'avessi denunciato per percosse e maltrattamenti, i servizi sociali mi avrebbero portato via mio figlio. Io senza il mio bambino non posso stare; se mi avessero preso il bambino, sarei morta.

---

\* Inca Nazionale

Alla fine, è arrivato il momento in cui non ce l'ho fatta più e sono andata a chiedere aiuto all'Inca Cgil Francia, anche se avevo tanta, tanta paura. Sentivo come se qualcuno mi stesse spezzando il cuore e non dormivo la notte. Ma sono andata lo stesso. È arrivato il momento in cui ho detto basta. Anche se stavo male e avevo il terrore che mi prendessero mio figlio, ho detto a me stessa "Io da questa situazione devo uscire!".

Sono scappata di casa senza niente, nemmeno il pannolino del bambino, e sono andata all'Inca Cgil a Parigi per chiedere aiuto, accompagnata da una conoscente che mi aveva parlato di questo posto.

Ricordo che sono entrata e non capivo niente; piangevo tutto il tempo e pensavo che non ce l'avrei mai fatta ad alzarmi in piedi da sola con un bambino piccolo, in un paese di cui non sapevo proprio niente.

Le operatrici di Patronato sono state carine; non dimenticherò mai il loro aiuto per tutta la mia vita; mi hanno tranquillizzata sul fatto che i servizi sociali non avrebbero portato via il bambino. Io però non mi sono fidata tanto all'inizio, perché non conoscevo nulla e aspettavo con ansia l'arrivo dei servizi sociali che avrebbero preso mio figlio, me lo avrebbero tolto, portato via! Tutto il pomeriggio sono stata così, mentre continuavo a piangere.

L'Inca Cgil Francia si è adoperato subito a contattare il centro antiviolenza e i servizi sociali; e in poco tempo mi hanno preso in carico; mi hanno dato da mangiare, i vestiti per me e mio figlio, ma anche un alloggio sicuro. La prima notte ho pianto tutto il tempo, non riuscivo a respirare, ma guardandomi allo specchio dicevo "non devo piangere, basta, è finito tutto. Ce la faccio!".

Dopo una settimana, ho denunciato il mio ex marito per violenza e in questura ho conosciuto l'assistente sociale, che è stata molto carina con me. Le ho subito chiesto "ma voi mi prendete mio figlio?". Lei mi ha risposto di no, mi ha tranquillizzata. Ho continuato a chiederglielo a lungo, ogni volta che la incontravo. Il giorno successivo ho continuato a piangere tutto il tempo; non riuscivo a dormire, né a respirare.

Quando ho capito che non avrebbero portato via mio figlio, ho iniziato veramente la mia vita e con il tempo anche il malessere è passato del tutto. Ho iniziato a studiare per imparare la lingua francese; mio figlio è stato inserito al nido e da lì non sono mai più caduta. In seguito, sono entrata in una comunità per iniziare un percorso di autonomia e inserimento lavorativo. Ho fatto il tirocinio e mi sono sentita col tempo più sicura e autonoma. Era il mio primo lavoro e all'inizio è stato un po' faticoso, ma con la forza di volontà e il sostegno sempre di Inca Cgil e dell'équipe, ho potuto imparare molte cose e stringere nuove amicizie.

Di giorno lavoravo e la sera frequentavo la scuola per prendere la licenza media. Adesso ho finito tutto: il mio ex è stato condannato; mi sono separata da lui e ho ottenuto l'affidamento di mio figlio. Ho preso il diploma di terza media e ho avuto una proposta di

contratto presso il luogo in cui ho effettuato il tirocinio. Ora mi sento serena e felice con mio figlio.

Consiglio a tutte le donne che sono maltrattate dagli uomini di chiedere aiuto a Inca Cgil in Francia; non devono vivere nella violenza tutta la vita. L'aiuto là fuori c'è! Noi siamo donne, non siamo arrivate in questo mondo per essere maltrattate.

*Conclusioni: impegno, dedizione, vicinanza per non lasciare sole le persone, le DONNE che necessitano molte volte di essere accompagnate e non essere lasciate sole; per garantire il riconoscimento di quei diritti che permettano una vita più dignitosa, più umana.*

## IL SERVIZIO SANITARIO POCO PUBBLICO E MOLTO PRIVATO

| Moulay El Akkioui

La famiglia Rossi di origini siciliane aveva da sempre vissuto a Torino in un appartamento in centro città. Calogero e Maria, i genitori, e i loro due figli, Angelo e Marco. Avevano una vita modesta ma felice; Calogero era un venditore ambulante, Maria lo aiutava, ma il suo lavoro era di occuparsi dei figli e della casa.

Un giorno il figlio Angelo decide di cercare fortuna in Francia, come tanti connazionali avevano fatto prima di lui. La situazione economica in Italia era difficile e lui credeva che in Francia avrebbe potuto trovare un lavoro migliore per mantenere la sua famiglia. Così, con il cuore pieno di speranza e il coraggio di un pioniere, Angelo è partito per la Francia. Mentre i suoi genitori e il fratello Marco rimangono a Torino. Dopo alcuni mesi di sacrifici Angelo finalmente è riuscito a ottenere un lavoro come responsabile in un ristorante alla frontiera belga.

Intanto, i suoi genitori, Maria e Calogero, quest'ultimo oramai prossimo alla pensione, che soffrivano della mancanza del figlio e nutrivano la speranza di una vita migliore, maturano l'idea di raggiungerlo in Francia. Così dopo una lunga e travagliata riflessione partono verso una nuova avventura, mentre il primogenito Marco resta a Torino con la sua famiglia.

Per loro è stata una grande gioia vedersi riuniti. Ma la loro felicità è stata di breve durata. La famiglia Rossi ha trovato difficile adattarsi alla nuova cultura e alla lingua, che non conoscevano: avevano difficoltà a fare amicizia e, mentre Calogero passava il tempo ad aiutare il figlio, Maria col passare dei mesi si sentiva sempre più sola e isolata.

L'appartamento che avevano preso in affitto era piccolo e umido. Inoltre, la pensione di commerciante che Calogero percepiva dall'Inps non era abbastanza per mantenere un tenore di vita adeguato; tra l'altro le risorse messe da parte con tanti sacrifici stavano per esaurirsi, e ben presto si sono trovati in gravi difficoltà finanziarie. Il sistema amministrativo francese andava a rilento, mettendoli in grandi difficoltà soprattutto con il sistema sanita-

rio, che non si faceva carico di assicurare alcuna spesa per la loro cura. Ma il peggio doveva ancora venire.

Maria inizia a mostrare segni di gravi problemi psichiatrici, trascinando la famiglia in un vortice di difficoltà. Non riusciva più a prendersi cura né di sé stessa né di chi gli stava attorno. I gravi problemi di salute la portano a un ricovero urgente, spingendo ancora di più la famiglia nel baratro. Infatti, il servizio sanitario le ha fatto recapitare una fattura di quasi 9.500 euro per cure cui era stata sottoposta.

Per la famiglia Rossi la situazione sembrava disperata, finché un giorno, grazie a un'amica di Maria, intercetta il Patronato della Cgil, a cui decide di rivolgersi. Ottenuto l'appuntamento presso l'ufficio più vicino, l'Inca Francia si mette in moto per aiutare Maria e la sua famiglia. Grazie al suo intervento e utilizzando la rete e i contatti territoriali, Maria riesce a ottenere la copertura sanitaria mancante ricevendo le cure di cui aveva estremo bisogno, nonché il riconoscimento dello stato di handicap grave, che le ha consentito di accedere ai sussidi previsti dalla normativa francese.

Certo, la situazione di salute di Maria purtroppo resta grave, ma Calogero può affrontare le difficoltà con maggiori tutele. Per questo, Calogero non smette di esprimere la sua gratitudine all'Inca Cgil per aver aiutato la sua famiglia in un momento così difficile.

## **INCA SPAGNA** **CIECA TOTALE SENZA DIRITTO A PENSIONE**

| **Vincenzo Giordano**

Un caso fra tanti, un caso di ordinaria amministrazione che però, se non risolto, avrebbe creato disparità e una penalizzazione sensibile a una nostra assistita.

Il riferimento è a una donna (nata nel 1976) che si era presentata presso i nostri uffici di Barcellona nel settembre 2021 per rinnovare l'Assegno di invalidità dell'Inps, affetta da una patologia degenerativa che l'ha portata alla cecità assoluta.

Mentre la Spagna le aveva già riconosciuto un'inabilità assoluta e permanente, l'Italia nel 2019 si è limitata soltanto a corrisponderle un assegno per invalidità di circa 75 euro mensili.

Una volta fatto il rinnovo dell'assegno, abbiamo valutato l'opportunità e potremmo dire il "diritto" di inoltrare anche per l'Italia una domanda di pensione di inabilità assoluta e permanente ad ogni attività lavorativa che le avrebbe fatto riconoscere una maggiorazione sensibile sull'importo della pensione.

Nel settembre 2021, abbiamo inoltrato regolare richiesta, ma la commissione medico-legale dell'Inps ha respinto l'istanza affermando che "non sono risultate infermità tali da determinare un'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa".



Ma non ci siamo fermati; immediatamente abbiamo presentato ricorso al Comitato provinciale dell'Inps di Imperia allegando nuovamente tutta la documentazione medica a prova e supporto che la patologia di cui soffriva (cecità assoluta) non le permetteva di svolgere nessuna attività lavorativa.

Sempre più convinti che fosse un diritto acquisito abbiamo istruito e inviato il ricorso e finalmente a maggio 2022 il Comitato provinciale lo ha accolto riconoscendo l'inabilità assoluta. La pensione che le viene riconosciuta è di 885 euro mensili anziché 75 euro della precedente.

## **INCA-REGNO UNITO**

### **DOPO LA BREXIT: PERMESSI DI SOGGIORNO, MA NON PER TUTTE**

**| Maurizio Rodorigo**

In prevalenza, si sono rivolte ai nostri uffici per avere assistenza donne che hanno avuto non poche difficoltà per ottenere il permesso di soggiorno nel Regno Unito. Il termine per fare domanda di permesso di residenza in Uk post-Brexit è scaduto a giugno 2021, ma continuiamo a ricevere numerosissime richieste di aiuto da parte di chi non ha ancora ottenuto il titolo legale di permanenza (*settled status* o *pre-settled status*); e quindi molte di loro sono a rischio di espulsione/deportazione dal paese.

Nei mesi scorsi si sono rivolte al nostro Sportello Settled Status, la signora A.C. e la signora B.M., entrambe affette da depressione, a cui l'Home Office (il Ministero degli Interni britannico che ha un atteggiamento spesso ostile nei confronti dei richiedenti permesso di soggiorno) aveva più volte rigettato la domanda di permesso di soggiorno, ritenendo falsa o non valida la documentazione fornita per provare il proprio diritto di residenza nel paese (estratti conto, documenti di identità ecc.). Grazie al nostro impegno e intervento, con telefonate all'Home Office e contatti con esperti legali esterni, queste donne sono finalmente riuscite ad ottenere il permesso di soggiorno.

Possiamo fare altri due esempi di assistenza che, seppur diversi, testimoniano l'importanza del nostro lavoro: la signora K.L. che, a causa di problemi di tossicodipendenza e perdita del lavoro, è diventata homeless, vivendo solo grazie al sostegno di alcune organizzazioni no profit; mentre la signora B.G. si è rivolta a noi perché vittima di violenza domestica. Entrambe precedentemente non erano riuscite ad ottenere il permesso di soggiorno, ma fortunatamente sono venute a conoscenza della nostra associazione (grazie al contatto fornito da altre associazioni no profit che le assistevano) e dopo alcuni appuntamenti presso la nostra sede di Londra – sia con lo Sportello Settled Status che con la nostra assistenza nella richiesta di prestazioni socio-assistenziali – hanno finalmente ottenuto entrambe il permesso di restare a vivere nel Regno Unito e di migliorare la propria situazione socioeconomica.

## INCA AUSTRALIA

### LA DURA VITA DELLE PENSIONATE ALL'ESTERO

| Nadia Madi | Antonio Muro-Melbourne | Debora Taschini-Adelaide

Una storia di resilienza: una pensionata italiana residente all'estero riottiene i suoi diritti dopo anni di lotta. Nel clima della celebrazione della Giornata internazionale della donna, una storia di perseveranza e determinazione ci ricorda l'importanza di non arrendersi mai di fronte alle difficoltà. Si tratta del racconto di una pensionata italiana, ultracentenaria, originaria di Reggio Calabria, residente in Australia, la cui pensione è stata sospesa a causa di un errore amministrativo che aveva indotto l'Inps a dichiararla deceduta. Dopo anni di battaglie burocratiche e di interventi da parte del Patronato Inca di Melbourne, in Australia, finalmente la signora è riuscita a far riattivare la sua pensione e a recuperare tutti i mancati pagamenti.

Una storia che mette in evidenza quanto sia fondamentale il sostegno e l'aiuto delle istituzioni e delle organizzazioni di assistenza per far valere i propri diritti, specialmente quando ci si trova in una situazione di svantaggio a causa della distanza geografica e della complessità dei sistemi burocratici. Il caso della signora rappresenta purtroppo solo uno degli episodi di difficoltà che molte persone anziane, soprattutto quando residenti all'estero, devono affrontare per ricevere le loro pensioni. Spesso, errori amministrativi o problemi di comunicazione possono portare a situazioni ingiuste e frustranti, ma è importante non perdere la speranza e continuare a lottare per i propri diritti.

In occasione della Giornata internazionale delle donne, questa storia ci ricorda anche il ruolo cruciale delle persone anziane nella società e l'importanza di garantire loro il rispetto e il sostegno di cui hanno bisogno. Le donne anziane sono spesso le più vulnerabili e possono trovarsi ad affrontare sfide particolarmente difficili, ma la loro esperienza e la loro saggezza rappresentano una risorsa preziosa per le comunità in cui vivono. Questa storia è quindi un monito affinché le istituzioni e le autorità competenti mettano in atto misure efficaci per prevenire errori amministrativi simili e per garantire che tutti, indipendentemente dalla loro età o dalla loro situazione, possano godere pienamente dei loro diritti pensionistici e non solo. La signora, con la sua determinazione e il suo coraggio, ha dimostrato che anche di fronte alle sfide più grandi è possibile ottenere giustizia. La sua storia è un esempio di resilienza e di speranza che ispira tutti noi a non arrenderci mai di fronte alle difficoltà e a continuare a lottare per ciò in cui crediamo.

Un altro racconto altrettanto importante riguarda la signora F.C. affetta da sindrome di Down. Nell'agosto del 2022 la sorella Carmela, che vive in Australia, si mette in viaggio per l'Italia e decide di portare a vivere con sé in Australia la sorella, così da potersene prendere cura e assisterla al meglio.

F.C. è titolare di una pensione di invalidità civile e assegno sociale. La sorella Carmela a settembre del 2022 ci chiede di organizzare il trasferimento delle prestazioni di cui è titolare in Australia e la cancellazione della pensione di invalidità civile.

Una pratica semplice che richiede una procedura semplice, ma che si trasforma presto in un'odissea, fatta di rimbalzi di responsabilità: l'Inps di Reggio Calabria ci costringe a mandare più volte la stessa documentazione, prima tramite il suo portale, poi via Pec e poi ancora, nuovamente, tramite il portale.

Nel frattempo, F.C. riceve da Inps una comunicazione per un indebitato di 8.843,34 euro. Capiamo subito che il sistema informatico dell'Istituto aveva calcolato erroneamente ben 10 ratei mensili, che invece non erano stati riscossi, perché i pagamenti erano stati interrotti non appena si era verificato il cambio di residenza da Italia ad Australia. Ancora una volta l'Inps di Reggio Calabria fornisce chiarimenti contraddittori, costringendoci a inseguire gli uffici di competenza, senza riuscire a capire chi fosse il titolare della pratica.

Decidiamo quindi di presentare un formale ricorso che si conclude con successo soltanto ad agosto del 2023 con provvedimento positivo da parte di Inps di Reggio Calabria, che stabilisce la rideterminazione dell'indebitato di 8.843,34 euro, in quanto non corretto, ovvero quasi totalmente da cancellare.

## **INCA SENEGAL** **LE STORIE DI KHADY, FATOU E AICHA** | Vanessa Marchese

### **Khady**

Il foulard che Khady ha attorno alla testa è dello stesso colore del suo vestito. È venuta in ufficio con i suoi due figli più piccoli e Cheikh, suo cognato. Khady è vedova da otto mesi. Dame, suo marito, in Italia, è morto in mare mentre lavorava. Dame non aveva neanche quarant'anni, lascia una moglie e quattro figli. Lavorava da 7 anni in Italia; viveva gran parte della sua vita in mare su grossi pescherecci; un incidente se l'è portato via. L'Inail della zona di pertinenza in cui è avvenuto l'incidente, ha cercato per mesi un contatto con la sua famiglia, per rintracciare possibili eredi, ma Dame in quella zona non lo conosceva nessuno perché viveva sempre in trasferta.

Così, avendo risolto un caso simile poche settimane prima, altri colleghi dell'ente consigliano all'ufficio dell'Inail di contattarci. Inca Senegal ha sede a Dakar, ma occhi, braccia e tanti cuori ovunque. La rete di associazioni della diaspora e società civile, con cui Inca Senegal collabora, è stata subito allertata e tre settimane fa siamo riusciti a rintracciare qualcuno che conosceva Dame in Italia. Tramite lui siamo riusciti a rintracciare la famiglia in Senegal. Khady e i bambini vivono in un villaggio molto lontano dalla capitale; da mesi so-

no senza reddito e pensavano di essere rimasti soli. Dame era la loro unica fonte di sopravvivenza.

Khady tre giorni fa è venuta a trovarci e le abbiamo indicato il percorso burocratico da fare per poter accedere alla rendita Inail e a tutto quello di cui hanno diritto lei e i bambini. La seguiremo passo passo e continueremo a farlo anche dopo l'ottenimento della rendita. Khady e i suoi bambini sono le persone che fanno importante il nostro lavoro.

## Fatou

Fatou ha 48 anni ed è vedova da otto. Ha un sorriso timido e le mani screpolate dal troppo lavoro. Babacar, suo marito, lavorava in Italia da più di 15 anni quando si è ammalato e poi morto. Spesso in Senegal le vedove sono spinte a risposarsi in fretta per poter garantire un po' di stabilità per sé stesse e per i figli orfani, ma Fatou ha sempre rifiutato questo accomodamento, costi quel che costi; e così per sopravvivere lava a mano il bucato delle famiglie più abbienti del suo villaggio. Solo due anni fa ha scoperto l'esistenza di Inca Senegal grazie alla trasmissione *Assistenza alla Diaspora*, che il Patronato di Dakar realizza per sensibilizzare e informare l'utenza.

Un link su *YouTube* della nostra trasmissione è stato condiviso e ricondiviso fino ad arrivare a Khadim, il suo vicino di casa, che le ha parlato di noi. Fatou ci ha contattati telefonicamente e poi è venuta in ufficio per verificare la posizione assicurativa del marito e scoprire di avere diritto alla pensione indiretta. Inca Senegal ha accompagnato Fatou lungo tutto l'iter della procedura fino all'ottenimento della pensione, compresi gli arretrati, e continuerà ad accompagnarla per gli step futuri. Fatou crescerà i suoi bambini serenamente e in autonomia e garantirà loro una buona istruzione.

## Aicha

Quando Aicha viene a trovarci nel nostro ufficio di Dakar, trema ed è agitata. Aicha ci racconta che vive in Italia con il marito Abdou, ma le cose tra di loro non vanno bene. Lo scorso dicembre il marito organizza una vacanza in Senegal, ma il giorno del ritorno in Italia va via da solo sequestrandole il permesso di soggiorno. Aicha è sotto choc ed è disperata perché per lei l'Italia è casa; frequenta un corso di formazione e ha dei progetti di vita. Ad Aicha abbiamo consigliato la procedura adatta per rientrare in Italia, con il visto di ingresso. L'abbiamo seguita nella procedura e oggi vive la sua esperienza migratoria nel nostro paese in modo positivo e in piena autonomia.

## MALTRATTATA SUL LAVORO, ALICE DECIDE DI DENUNCIARE

■ Paola Rossi\*

**L**a storia di Alice (nome di fantasia) ci racconta di una donna che, come tante, ha subito in silenzio lunghi periodi di umiliazioni, vessazioni e aggressioni sul posto di lavoro fino a quando, finalmente, ha trovato la forza di denunciare.

Alice lavorava da circa 15 anni in una piccola azienda a conduzione familiare come impiegata amministrativa; era l'unica donna. Il suo lavoro le piaceva e gestiva l'ufficio con serietà e professionalità. Le sue qualità erano riconosciute dai colleghi che lavoravano nel reparto di produzione e magazzino e anche dal vecchio titolare che l'ha sempre stimata dimostrandole di essere soddisfatto del suo operato.

Insomma, viveva una confortante quotidianità fino a quando qualcosa è repentinamente cambiato dal momento in cui, il vecchio titolare, ormai anziano e malato, è stato costretto a congedarsi e a passare il testimone al figlio.

Il nuovo capo fin da subito ha messo in luce il suo lato aggressivo e violento e la situazione è precipitata, come ci racconta la signora Alice: “Per qualsiasi sciocchezza, il mio titolare mi aggrediva sia verbalmente che fisicamente, dicendomi ‘vecchia, non sei capace di nulla, putt\*\*\*\*, tro\*\*\*\*, qui il padrone sono io, comando io...’ e, oltre alle offese verbali, mi veniva davanti mostrandomi i pugni della mano; mi stratonava e in alcune occasioni mi ha persino stretto le mani al collo facendomi cadere a terra”.

“Spesso mi sono dovuta rivolgere al medico curante per farmi fare delle certificazioni di malattia, non tanto per le violenze fisiche, ma per lo stress psicologico che la situazione mi creava; addirittura ho dovuto iniziare un percorso di cura con una psicoterapeuta”.

“La situazione era davvero pesante – racconta Alice –, ma con parenti e amici ho sempre evitato di affrontare l'argomento cercando di sopportare e andare avanti, da una parte perché provavo un senso di vergogna e umiliazione anche solo a parlarne, dall'altra perché non riuscivo a trovare un altro lavoro, e questo era l'unico mezzo di sostentamento, dato che dopo la separazione vivo sola”.

“Nonostante i miei sforzi, un giorno è arrivata la goccia che ha fatto traboccare il vaso; nell'ottobre 2021 – ci racconta ancora la signora Alice – ricevo una telefonata di un clien-

te che voleva parlare con il titolare, poiché non si trovava nella sua stanza. Quindi, mi alzo dalla scrivania e lo raggiungo all'interno del capannone con il telefono in mano per passar-gli la chiamata. Da qui la sua insensata reazione: si è subito agitato e ha iniziato a inveire contro di me; mi ha aggredita prendendomi per i capelli, tirandomi calci nelle gambe e nei glutei, tanto che, nel tentativo di difendermi, sono stata colpita violentemente a una mano. In preda all'agitazione e alla paura mi sono recata verso l'uscita, fortunatamente sono riuscita a raggiungere la mia macchina e a dirigermi verso casa.

“La mano mi faceva molto male – ricorda Alice –, era visibilmente gonfia e il dito medio stava diventando viola; ero impaurita. Istinivamente avrei voluto nascondere la violenza ancora una volta; mi vergognavo terribilmente a raccontare quanto accaduto; in qualche modo era confortante tacere e restare nella mia ‘falsa tranquillità’”.

“Quella volta però le cose sono andate diversamente: mi trovavo a casa nella mia solitudine; erano passate alcune ore e il dolore alla mano diventava insopportabile; a crescere anche l'ansia, la paura e lo stress psicologico. Stavo piano piano realizzando che non potevo ancora fare finta di niente, dovevo fare qualcosa, ma cosa?... come potevo muovermi?...”.

A un tratto Alice pensa che forse il Patronato Inca Cgil l'avrebbe potuto aiutare, conosceva il servizio, la gentilezza e la capacità di ascolto degli operatori poiché si era già rivolta a loro per altri tipi di pratiche piuttosto delicate.

“Fortunatamente il mio intuito ha avuto ragione – spiega –, al Patronato ho trovato accoglienza, supporto e tempestiva risposta. Mi hanno consigliata di recarmi subito al pronto soccorso e raccontare precisamente l'accaduto specificando che le motivazioni dell'aggressione erano prettamente legate al lavoro. Mi hanno anche aiutata a capire l'importanza di non restare in silenzio e far valere i miei diritti”.

“Così, ho finalmente trovato la forza di agire ed è partito l'iter per il riconoscimento delle mie tutele sia in ambito penale che Inail. Infatti, oltre alla denuncia presso i carabinieri, il caso è stato segnalato anche come infortunio sul lavoro per il riconoscimento del danno subito”.

Gli accertamenti medici hanno evidenziato una frattura a un dito della mano, oltre a lividi ed escoriazioni alle gambe e ai glutei, ma i postumi più significativi sono di tipo psicologico. “Tutt'ora – spiega ancora Alice – ho difficoltà ad addormentarmi, incubi e risvegli frequenti notturni, flashback inerenti all'episodio di aggressione, ansia e timore ad uscire di casa”.

Grazie al supporto degli operatori e dei medici convenzionati con Inca Cgil, l'Inail ha riconosciuto e liquidato ad Alice, già in via amministrativa, l'indennizzo che comprende sia il danno alla mano che gli aspetti psicologici. “Chiaramente non sono più tornata a lavorare – conclude il racconto –. Ma anche per questo aspetto l'Inca mi ha puntualmente seguita per attivare tutte le misure previdenziali per il sostegno al reddito e per la verifica contributiva finalizzata al pensionamento”.

## IL PERMESSO, LE VIOLENZE E LA MALATTIA. IL RACCONTO DI WALI

■ Lara Bozzola\*

**V**ent'anni per avere il permesso di soggiorno di lungo periodo. Wali, tunisina, entra in Italia nel 2004 per ricongiungimento familiare con il coniuge; dopo qualche tempo, nel 2005, ha un bimbo e di lì a poco arriverà anche una bambina. È felice di essere arrivata nel nostro paese. Da subito segue alcuni corsi per apprendere la lingua italiana e spera di iniziare presto a lavorare.

Purtroppo, le cose con il marito non vanno troppo bene; è spesso violento, prevaricatore e utilizza il ricatto dei documenti per rendere Wali subordinata a lui. Wali è molto spaventata, il marito le trattiene il passaporto, per non darle la possibilità neanche di tornare nel paese di origine per far visita alla sua famiglia. Nel 2007, dopo la nascita della seconda bimba, Wali trova il coraggio di cercare di affrancarsi dal coniuge con l'aiuto dei servizi sociali, ma ha paura di denunciare il marito perché teme che il suo permesso di soggiorno per motivi familiari non possa essere rinnovato.

I servizi sociali, cui si è rivolta, segnalano il caso all'Inca Cgil, che si attiva subito. Insieme alla Questura chiede un permesso di soggiorno per attesa occupazione, che le dà il tempo di trovare una nuova abitazione con i suoi figli; trova un lavoro come collaboratrice domestica e intanto frequenta un corso per essere abilitata come caregiver. Un titolo che le permetterà di cominciare a lavorare in una casa di riposo.

Nel frattempo, attraverso la sanatoria del 2012, anche la sorella di Wali entra in Italia con visto turistico per aiutarla nella cura dei bambini; così riesce a regolarizzarsi. Per Wali sembra finalmente arrivato il momento per tirare un sospiro di sollievo; spera di lì a poco di riuscire a fare richiesta del permesso di soggiorno per lungo periodo.

Purtroppo, non è così. A causa di un grave problema renale (2012-2013), il suo percorso di inserimento lavorativo si interrompe. Non può lavorare perché viene sottoposta a dialisi. Così, insieme a lei, l'Inca si offre di assisterla nella tortuosa strada per il riconoscimento dell'invalidità, ma, non avendo il permesso di soggiorno per lungo periodo, la strada si presenta irta di ostacoli. Non riusciamo a farle riconoscere subito la prestazione economica, che ottiene soltanto dopo un ricorso amministrativo all'Inps.

---

\* Operatrice Inca Novara



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

Wali resta in Italia grazie a un permesso di soggiorno per residenza elettiva, che deve essere rinnovato ogni anno, ma ad ogni scadenza l'Inps illegittimamente sospendeva la prestazione, costringendo l'Inca ad intervenire per il suo ripristino. Da quel momento in poi, con Wali l'appuntamento periodico all'Inca è diventato una prassi che si è protratta per circa otto anni, durante i quali Wali ha anche subito un trapianto. Un intervento chirurgico importante che però, superata positivamente la convalescenza, non le ha impedito di frequentare un corso per mediatrice culturale, consentendole di ricominciare a lavorare come traduttrice del tribunale. Condizione che le ha permesso soltanto nel 2022 di ottenere l'agognato Permesso di soggiorno Ce per soggiornante di lungo periodo.

L'anno scorso abbiamo festeggiato con lei l'ottenimento della cittadinanza italiana per il suo figlio maggiore e ora Wali non vede l'ora di avere i requisiti per diventare lei stessa cittadina italiana.



# FERRARA DALLA PARTE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

■ **Maria Rosaria Trecca\***

**F**errara città di fiume e di mare, incastrata tra il Po, il mare Adriatico, il Reno e il Panaro, Ferrara che dal 1999 è entrata nella Lista del patrimonio mondiale tutelato dall'Unesco per il territorio del delta storico del Po. In questa Lista di eccellenze, entrano solo luoghi unici al mondo. “L'Unesco ha individuato dieci criteri, dieci diverse definizioni di eccellenza sulla scorta delle quali un Sito può essere iscritto nella Lista: i primi sei criteri identificano valori culturali, gli ultimi quattro valori di tipo naturale”.

E Ferrara un'eccellenza lo è davvero per i valori culturali che diffonde, rimodulandoli e adattandoli ai tempi che cambiano. Il tessuto della sua storia incide profondamente sul presente e sul futuro della città, intreccio che emerge sempre anche e soprattutto nella qualità dei servizi. La Camera del lavoro e l'Inca Cgil ne sono un'espressione.

Dall'analisi dell'attività delle prestazioni erogate dal Patronato della Cgil è emerso che, nell'ambito della tutela individuale, a Ferrara la crescita delle domande di “congedi per donne vittime di violenza di genere” è significativa, soprattutto se parametrata alle dimensioni della città che conta 129.440 abitanti. Nel 2020 erano soltanto due, ma già nel 2021 sono raddoppiate; tra il 2022 e il 2023, si è passati da dieci a diciotto. Una spia che indica quanto sia sommersa la domanda di tutela individuale.

Il diritto al congedo è la prestazione prevista dall'articolo 24 del D.Lgs 80/2015 che sancisce il diritto di tutte le lavoratrici, vittime di violenza, dipendenti e autonome, ma anche con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite nei percorsi di protezione dei servizi sociali del Comune di residenza, dei centri antiviolenza o delle case rifugio, di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco temporale di tre anni, anche non continuativi.

Dalle sedi Inca di zona, le domande confluiscono a Ferrara soprattutto per la stretta collaborazione con il Centro donna e giustizia, che è l'associazione più importante presente sul territorio.

“La gestione delle domande di congedo a seguito di violenza non è ordinaria amministrazione”, spiegano Valentina Ziosi, direttrice della sede Inca Cgil, e Miriam Cariani, del-

---

\* Inca Nazionale

l'Ufficio migranti della Camera del lavoro di Ferrara. "L'approccio è rivelatore di tutta una storia sindacale che questo territorio e questa regione hanno sviluppato nel tempo con tantissime iniziative territoriali, ispirate affinché il fronte operativo supporti quello politico-sindacale e quello politico-sindacale quello operativo. Reciprocamente".

L'attenzione è massima non solo sulla contrattazione di genere, ma anche sull'educazione "di genere", che si traduce in una formazione continua e concreta rivolta a tutte e tutti i sindacalisti della tutela collettiva e di quella individuale, sia per i nuovi assunti sia per il personale in servizio.

Valentina Ziosi racconta che la Camera del lavoro Cgil di Ferrara e l'Inca interagiscono attivamente e operativamente anche con le istituzioni e le associazioni del territorio. I diritti delle donne non restano, quindi, in sala d'attesa, ma entrano concretamente nella contrattazione, nelle aziende, nei posti di lavoro con le delegate e i delegati delle categorie della Cgil.

È dal 2018 che questo percorso è diventato formazione e approfondimento, assumendo connotazioni e caratteristiche sempre diverse, sempre più attente alla normativa e alla contrattazione. Sulla sicurezza, presso la Camera del lavoro di Ferrara è stato costituito un coordinamento territoriale delle compagne e dei compagni delegati alla sicurezza (RIs/RIst) che, insieme al coordinamento Politiche di genere, costituisce laboratori che producono dinamiche e spunti in un'ottica anche di genere su cui riflettere e lavorare, spiegano Ziosi e Cariani. "L'incontro di competenze, professionalità e sensibilità ha funzionato e prova ne è la rete che assicura un livello di assoluta qualità della tutela individuale, portata avanti dall'Inca, nei suoi presidi di prossimità ai cittadini, da Ferrara alle sedi distaccate".

Lo schema è "semplice": la Cgil e l'Inca partono dalla presa in carico della persona, dal bisogno di tutela e difesa dei diritti, sia quelli espressi sia quelli cosiddetti inespressi, di cui non si ha consapevolezza. È un lavoro corale, confederale nel senso pieno del termine.

Il lavoro di costruzione della rete di tutela viene da lontano; è cominciato prima del 2000. Ne sono prova i protocolli, gli accordi e le convenzioni firmati negli anni.

Di rilievo la convenzione, sottoscritta nel 2019, tra la Camera del lavoro di Ferrara e il Centro donna e giustizia di Ferrara, che tende a rafforzare la reciproca collaborazione per sviluppare l'attività di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere e alle forme di sfruttamento.

L'ultimo, in ordine di tempo, il Protocollo del 2023, firmato dalla Camera del lavoro con il Comune di Ferrara e alcuni Comuni limitrofi, con l'Azienda ospedaliera universitaria, il Comando dei carabinieri, la Questura, l'Università di Ferrara, il Centro donna e giustizia aps, il Centro di ascolto per uomini maltrattanti (Cam), l'Unione delle donne in Italia (Udi), l'Ordine degli avvocati di Ferrara e il Comitato pari opportunità.

Un patrimonio umano e qualificato, che ha dato vita al progetto "Oltre la strada", per contrastare con tempestività e strumenti efficaci ogni forma di violenza di genere, anche la tratta di esseri umani e di sfruttamento lavorativo.

“L'intreccio delle competenze e degli strumenti formativi e informativi tra l'Inca e la Camera del lavoro Cgil è fondamentale per riconoscere il disagio e il bisogno della persona che si ha di fronte. Tutte le categorie sindacali, gli operatori e le operatrici, le delegate e i delegati sono preparati e formati a gestire le donne che arrivano dai centri antiviolenza, che possono accedere a percorsi protetti. E per quelle che decidono comunque di tornare a casa, i Centri monitorano la situazione molto da vicino”, chiarisce Ziosi.

Il primo anello della tutela è, quindi, il Centro donna e giustizia di Ferrara, che segnala all'Inca i casi da prendere in carico per ottenere il congedo e tutti i sussidi previsti dalla normativa, con un percorso di accoglienza attentamente studiato e messo in sicurezza, con la massima riservatezza.

Agli sportelli di Inca, riferisce Cariani che si occupa anche di migrazioni, si rivolgono donne con problemi quotidiani enormi, spesso accompagnate da bambini.

Il caso più eclatante è quello di una donna pakistana, nome di fantasia Saba, di quarant'anni, segnalata dal Centro donna e giustizia, con un permesso di soggiorno rilasciato per casi speciali. Titolo che viene riconosciuto in via del tutto eccezionale a chi è vittima di tratta, violenza, anche domestica o di sfruttamento lavorativo. Questi permessi di soggiorno vengono rilasciati dal Questore, su proposta o con il parere favorevole dell'Autorità giudiziaria competente, al di fuori della procedura inerente alla protezione internazionale; dunque, senza necessità di presentare la domanda di protezione internazionale, spiega Cariani.

Dopo aver certificato le condizioni gravissime in cui versava, conseguenti ai maltrattamenti subiti, la donna è stata allontanata dalla sua abitazione e dalla sua comunità e inserita in un percorso protetto, che prevede sia l'assistenza psicologica sia l'inserimento in un progetto di integrazione socio-lavorativa.

Non è stato così per i suoi tre figli, di 3, 10 e 12 anni, ai quali non è stato riconosciuto il diritto ad alcun sussidio, poiché la Questura non li ha inseriti sul documento di soggiorno al momento della domanda di protezione speciale, diventando così invisibili. La donna aveva segnalato tempestivamente alla Questura l'omissione, ma la risposta è stata che avrebbe dovuto ripresentare la richiesta e il kit.

L'Inca non l'ha abbandonata, ma l'ha supportata nel suo difficile percorso facendo il possibile e avvalendosi di tutta la rete a disposizione affinché non restasse nel limbo dei diritti sospesi.

## INCA MODENA

### PER CARLA IL RIFUGIO DI UNA CASA PROTETTA

■ M.R.T.

**N**el 2022, nella sede dell'Inca di Modena arriva una donna che chiameremo Carla, segnalata dal Centro antiviolenza locale. La accoglie in orari e con modalità dedicati Laura Borsari, operatrice dell'Inca e responsabile dell'Ufficio area diritti della Camera del lavoro. È lei che riceve le segnalazioni del centro antiviolenza sulle donne vittime di violenza di genere e che attiva in loro favore tutte le procedure per ottenere i sussidi a cui hanno diritto.

Laura ci racconta la storia di Carla che ha circa 40 anni. La donna ha un lavoro; un marito cinquantenne e due bambine, di 7 e 10 anni, nate da una relazione precedente.

In questa casa, la violenza comincia quando lui si ammala. Carla lo accudisce, lo accompagna nelle cure, ma l'uomo smette di lavorare e si chiude in casa. Comincia la violenza che corre veloce dalle parole agli spintoni, fino alle botte e alle minacce di morte. La situazione diventa ingestibile e si fanno sempre più frequenti le visite dei carabinieri, chiamati dai vicini.

La donna resiste finché può, ma quando il marito comincia a minacciare verbalmente e fisicamente le sue due bambine, Carla decide di rivolgersi al centro antiviolenza della città. Quindi, viene inserita in un percorso protetto e allontanata da casa, ospitata prima in un hotel, poi in una struttura protetta, insieme alle sue due bambine. Carla ha un lavoro, ma ha potuto usufruire, anche se parzialmente, del congedo previsto per le donne vittime di violenza dall'articolo 24 del D.lgs 80/2015.

Il percorso è lungo, fatto di scontri, di nuove denunce, di aule di tribunali, di scuole cambiate e appartamenti anonimi. Laura ci dice che, a distanza di due anni, Carla è ancora inserita in un percorso protetto, ma che ha ripreso stabilmente a lavorare e che, per poterlo fare, deve continuare a vivere con le sue due bambine nei dintorni di Modena.

Tutto questo è stato possibile ed è possibile grazie al contesto sindacale e di tutela dei diritti che è trasversale e condiviso dall'Inca e da tutte le categorie della Camera del lavoro Cgil.

Antonio Petrillo, direttore della sede del Patronato di Modena, ci racconta quanto sia alta l'attenzione sul tema della violenza di genere e di come e quanto coinvolga attivamente



8 marzo 2024. *Non solo mimose...*

te i funzionari, le operatrici e gli operatori dell'Inca, i delegati e le delegate della Cgil che collaborano all'interno delle aziende affinché alle vittime di violenza, ma anche di stalking, sia assicurata la sicurezza necessaria anche sul posto di lavoro.

Sicuramente, aggiunge Petrillo, i corsi promossi dalla Cgil Emilia-Romagna, sul linguaggio, sulla normativa e sull'approccio a queste tematiche di genere, rappresentano un punto di partenza capace di fornire quegli strumenti utili anche a interagire con le istituzioni e le associazioni del territorio.

A tal proposito, è importante sottolineare l'Accordo di collaborazione del 2021 firmato dall'Inca e dal centro antiviolenza di Carpi che gestisce autonomamente una casa rifugio. Una realtà importante del territorio dentro la quale continuare ad esercitare ogni possibile e umana tutela.