



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



Anno 4 Numero 4.2
Marzo 2019

**UILCA LOMBARDIA PER LA GIORNATA
INTERNAZIONALE DELLA DONNA**



LA UILCA LOMBARDIA
ORGANIZZA PER LA GIORNATA
INTERNAZIONALE DELLA DONNA:

MARTEDÌ 5 MARZO
DALLE 18:00 ALLE 20:00

Ti alzi tu o mi alzo io?

È POSSIBILE CONDIVIDERE LA CRESCITA DEI FIGLI?

INGRESSO LIBERO
**CENTRO
CULTURALE
MILANESE**
Largo Corsia dei Servi 4
Milano

NE PARLIAMO CON:
MASSIMILIANO PAGANI Segretario Generale UILCA Lombardia e Milano
RICCARDA ZEZZA CEO MAAM Life Based Value
DIANA DE MARCHI Presidente Commissione PO Comune di Milano

ESPERIENZE DI CONDIVISIONE DELLA CURA:
FEDERICO CELLA Giornalista Corriere della Sera
MAURIZIO ZINCARELLI Bancario

DURANTE LA SERATA MUSICA LIVE CON **ILARIA PULICI DUO**
RINFRESCO FINALE A CURA DELLO CHEF STEFANO RATTI, CON VISTA SULLE TERME ERCULEE

In occasione dell'8 marzo, Giornata internazionale della donna, abbiamo incontrato iscritti, iscritte e simpatizzanti con iniziative culturali per facilitare il dialogo su temi di rilevanza quotidiana.

Il tema dell'appuntamento di quest'anno è stata la conciliazione cura e lavoro, attraverso una riflessione sull'esperienza di paternità e condivisione degli oneri e onori dei figli e figlie nelle famiglie, partendo proprio dal bisogno dei papà di essere presenti nella crescita della prole e delle madri che vogliono la stessa cosa, senza però "sacrificare" la propria carriera lavorativa.



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

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



TI ALZI TU O MI ALZO IO?

Rosa Soler

E' possibile condividere la crescita dei figli?

E' stato questo l'argomento dell'evento organizzato il 5 marzo, presso il Centro Culturale di Milano, dalla UILCA Lombardia e Milano in occasione delle celebrazioni per la Giornata Internazionale della Donna.

Massimiliano Pagani, Segretario Generale UILCA Lombardia e Milano e padre ha iniziato il nostro incontro sottolineando **l'importanza delle Pari Opportunità all'interno della nostra organizzazione e che per consentire un reale cambiamento culturale occorre coinvolgere anche gli uomini.**

In Italia ancora adesso la cura della famiglia, dei figli e della casa è a carico della donna che, nella migliore delle ipotesi, suddivide gli impegni tra lavoro remunerato e famiglia, ma nella peggiore,

ha rinunciato al lavoro remunerato (suo malgrado) per dedicarsi quasi al 100 % al lavoro di cura della famiglia.

Pagani si è interrogato, quindi, su come poter coinvolgere anche gli uomini e i padri in questa rivoluzione che deve essere prima di tutto culturale.

La difficoltà di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro è un problema di tutti: donne e uomini, questa è una criticità che attraversa tutto l'arco della vita, pesando prevalentemente sulle donne – siano esse mamme, figlie, nuore, nipoti – condizione che si traduce ancora troppo spesso, nella rinuncia al lavoro o alla carriera.

Tra le motivazioni più frequenti: l'assenza di parenti di supporto, il mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o babysitter.

Nonostante gli indubbi progressi sul piano della condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia, continua a persistere un marcato divario di genere nella loro distribuzione molto penalizzante per le donne.



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

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



Un divario che insieme alla carenza dei servizi sociali e a un insufficiente sostegno alla maternità e paternità, condiziona pesantemente l'accesso, la permanenza e la progressione delle carriere delle donne all'interno del mercato del lavoro, perché solo un bambino su quattro tra gli zero e i due anni è affidato alle cure di servizi formali di assistenza all'infanzia.



Per questo motivo il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è centrale per qualsiasi politica attiva del lavoro.

Nel nostro Paese, le donne sono più istruite, sia rispetto alle generazioni di donne che le hanno precedute, sia rispetto ai coetanei maschi, ma questo non le mette al riparo dal gap lavorativo che ancora persiste nel nostro paese.

Secondo i più recenti dati ISTAT, le donne senza figli sono occupate per il 71% contro l'83% degli uomini senza figli; ma se si considerano donne e uomini con prole le percentuali cambiano e il divario è più marcato: è occupato solo il 55% delle donne ma l'88% degli uomini!

Dopo il primo figlio, il divario si amplia ulteriormente, sempre che si decida di avere un secondo figlio, perché spesso le ragioni che portano a rinunciarvi, sono principalmente economiche o legate all'età anagrafica della madre e non al raggiungimento del numero ideale di figli.

Se guardiamo poi al tema delle dimissioni entro il primo anno di vita della prole, lo scenario è differenziato: **le lavoratrici si dimettono (volontariamente o involontariamente) con la motivazione principale di difficoltà nel conciliare**

la cura dei figli con il lavoro, mentre la motivazione maggiormente riportata dai padri è il cambiamento di posto lavoro.

Si tenga conto che, stando alle statistiche più recenti, in Italia **solo il 10% dei padri chiede il congedo parentale facoltativo, in Norvegia invece quasi il 100% dei padri ne usufruisce!**

Tuttavia, a fronte di questo scenario a tinte fosche, si stanno intravedendo segnali di cambiamento di cui sono testimoni le nuove generazioni di padri, i quali mostrano una maggiore disponibilità a occuparsi dei figli.

Abbiamo ancora tanta strada da fare in termini culturali.

Il sindacato, attraverso tutti gli strumenti di cui dispone, può aiutare questo cambiamento culturale anche favorendo e stimolando la condivisione dei carichi famigliari tra i due genitori.

Infine, Pagani ha citato un ultimo dato: studi recenti stimano che la **condivisione dei carichi di lavoro tra i genitori**, porterebbe ad un sensibile **incremento del PIL, quindi conviene all'economia.**



Barbara Peres Introduce la serata



VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

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



Riccarda Zezza, CEO di MAAM, è la seconda relatrice che si è alternata sul palco.



MAAM è una soluzione di **Life Based Value**, startup che ha l'obiettivo di cambiare il mondo del lavoro, valorizzando le esperienze di vita e trasformandole in preziose competenze di business, per creare ambienti inclusivi nel rispetto del potenziale di ciascun lavoratore.

L'esperienza maturata in **MAAM**, consente di affermare che in un paese caratterizzato da un sistema di welfare supportato dai legami familiari (soprattutto i nonni) e una debole diffusione degli strumenti di conciliazione fra vita familiare e lavorativa, l'impegno dei padri nel lavoro di cura, se paragonato a quello di altri paesi europei, è piuttosto limitato.

Nelle aziende, l'esperienza paterna è generalmente un tabù e il congedo di paternità è uno strumento ancora poco utilizzato.

La maternità e la paternità generano abilità trasversali utili non solo per la sfera privata ma anche per quella lavorativa.

Nel concreto, MAAM è una piattaforma digitale che mira a promuovere lo sviluppo di sinergie tra i molteplici ruoli che i genitori ricoprono sul fronte lavorativo e familiare.

La popolazione maschile prende coscienza di come si cambia diventando genitore, quali competenze si acquisiscono, quali sono le principali conseguenze della paternità nella gestione vita-lavoro e cosa caratterizza il ruolo dei padri oggi.

Diverse ricerche dimostrano che, **quando il padre utilizza il congedo, ci sono ricadute positive sia in termini di aumento dell'occupazione femminile sia rispetto alla tradizionale divisione di ruoli in famiglia.**

Inoltre, la presenza dei padri in **congedo favorisce un diverso sviluppo cognitivo nei figli con conseguenti migliori performance scolastiche**; altri studi hanno evidenziato che i padri che hanno preso un congedo di paternità più lungo, partecipano maggiormente ad attività che contribuiscono alla crescita dei propri figli.

Infine, **il ricorso al congedo di paternità riduce il conflitto nella coppia sulla divisione del lavoro domestico e ne bilancia i carichi.**

Se paragonati a quelli destinati alle madri, gli strumenti di conciliazione per i padri sono però sbilanciati e non pienamente efficaci.



Si consideri che il congedo retribuito di paternità è assente in 15 dei 42 paesi OCSE in cui la durata media è di 1 settimana; non mancano però casi virtuosi come la Finlandia che prevede 9 settimane di congedo di paternità al 70% della retribuzione.

In Italia, il congedo di paternità obbligatorio (retribuito al 100%) è stato esteso a 5 giorni (numero di giornate che resta tuttavia ancora simbolico), ma continua ad essere poco utilizzato: ne usufruisce infatti solo il 30% dei padri lavoratori.

L'aspetto culturale è uno degli elementi nodali nella decisione o meno dei padri di partecipare alla cura dei figli e di supportare la carriera lavorativa della madre.



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

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



Spesso questo tema si gioca innanzitutto all'interno della famiglia: in molti casi, i papà non usufruiscono del congedo parentale perché ne ha usufruito interamente la madre o perché non sono i padri a occuparsi personalmente della gestione quotidiana dei figli.

Altro elemento determinante è l'aspetto economico. La decurtazione dello stipendio prevista con l'utilizzo del congedo parentale porta le famiglie (al di là dell'esigenze legate all'allattamento, che ovviamente fanno ricadere la scelta di utilizzo del congedo sulla madre) a propendere alla salvaguardia dello stipendio più alto, tradizionalmente quello del padre.

La decisione dei padri di prendere il congedo parentale non dipende solo dalla quantità di benefici e tempo a loro riservati, ma anche da quanto siano flessibili i diritti alle ferie e quanto sia fattibile conciliare vita e lavoro.

La genitorialità non è un limite ma una risorsa per tutti gli ambiti della vita. E' possibile anche per il mondo produttivo concepire la genitorialità non come un ostacolo che indebolisce le aziende ma, al contrario, come una opportunità che le rende più forti e competitive.



L'esperienza genitoriale, se accompagnata da un percorso di consapevolezza, può contribuire in maniera positiva allo sviluppo personale dell'individuo e delle sue competenze trasversali, al pari di un vero e proprio master.

Non si tratta più, quindi, di conciliare i diversi ruoli, ma di creare una sinergia tra di essi che innesti un circolo virtuoso, perché quello che si impara attraverso la genitorialità può essere utile al lavoro e viceversa.

Se sul fronte del riconoscimento "pubblico" lo scenario che viene restituito dai papà appare molto critico, dal punto di vista personale la paternità è descritta come esperienza certamente faticosa ma arricchente.



Federico Cella e Maurizio Zicarelli intervistati da Paola Mencarelli

I padri sono ben consapevoli dell'invisibilità del proprio ruolo in una società in cui la paternità non trova tutela. Anzi, il rischio è proprio quello di perdere credibilità e valore a causa del proprio ruolo di padre e lo stesso avviene in ambito lavorativo, in cui fa eccezione la solidarietà che si instaura con gli altri genitori, con chi dunque "parla lo stesso linguaggio".

Sul fronte dei cambiamenti che la paternità genera, emerge con decisione la necessità di riorganizzare il tempo e le priorità e questo sia in accezione negativa (spazi personali sacrificati), sia positiva (ripensare l'organizzazione della vita con l'obiettivo e il desiderio di favorire la propria presenza in famiglia).

Ciò porta a un miglioramento della gestione delle attività, alla delega, all'individuazione di priorità, tutte competenze che sempre più spesso sono richieste anche nei contesti lavorativi. Capacità di ascolto e l'empatia sono caratteristiche affini a questi due ambiti.

Pienezza, completezza, miglioramento sono solo alcune delle parole usate per esprimere come, pur nella fatica, la nascita di un figlio porti ad un arricchimento che si riversa in tutti i contesti della vita.

Essere padri implica una dimensione di impegno e responsabilità maggiore verso gli altri e questo può giovare anche ai contesti lavorativi e ancor di più alla società.



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

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



Fin qui la teoria ma la realtà è un'altra e quindi dopo l'interessante intervento di Zezza, sul palco sono intervenuti due padri che hanno testimoniato con la propria esperienza: Federico Cella e Maurizio Zincarelli.

Federico Cella, giornalista del Corriere della Sera, blogger, noto per aver usufruito del congedo parentale facoltativo per la nascita delle figlie a seguito di un articolo apparso sul Corriere e sulla 27a Ora, in cui racconta luci e ombra di una esperienza che considera fondamentale per la sua vita.

Maurizio Zincarelli, bancario e dirigente sindacale UILCA, che condivide la crescita della figlia con una organizzazione familiare continuamente modificata dai turni che la professione della madre impongono.



Entrambi hanno confermato, con passione e emozione, che occuparsi dei propri figli piccoli sia un'esperienza arricchente sotto ogni profilo: emotivo, sentimentale, di competenze acquisite o mutuate dalla sfera lavorativa.

Federico e Maurizio hanno sperimentato la paternità vivendola ogni singolo momento, godendosi i progressi della crescita delle loro figlie e instaurando con loro un legame molto particolare e unico che altrimenti non si sarebbe creato.

Infine, **Diana De Marchi**, che non ha bisogno di presentazioni, che ha partecipato in veste di **Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Milano**.

Da anni, oltre alla professione dell'insegnamento nelle Scuole superiori, si impegna nell'ambito

politico con passione su tanti temi come le pari opportunità, l'inclusione sociale, i diritti civili, le coppie di fatto e tutte le famiglie, monoparentali e non, la formazione e il lavoro per i giovani e le persone che lo hanno perso, le garanzie e sicurezze sociali, il contrasto alle diverse forme di discriminazioni, la necessità del dialogo interculturale, i diritti dei consumatori e la qualità dell'abitare nei quartieri.



Maurizio Zincarelli e Diana De Marchi

Diana De Marchi conferma che la genitorialità non è un tema che riguarda solo le donne, ma è un argomento sociale.

Fino a pochi anni fa, la prima infanzia era lasciata alla cura delle madri e generazioni di padri hanno perso esperienze fondamentali.

Fortunatamente la cultura sta cambiando.

Ogni donna sa quanto sia bello, ma a volte anche causa di ansie, il ritorno a casa dopo il parto. Da sempre, in questi frangenti, le nonne sono portatrici di esperienza e di conforto, ma avere accanto il padre del bambino, con cui condividere i primi momenti di un nuovo ingresso in famiglia può rendere la gioia più grande e le incombenze meno gravose.





VISIONI DIFFERENTI

Diversità Come Opportunità

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



I padri possono usufruire di congedi di paternità obbligatoria, chiedere congedi parentali facoltativi, ma spesso l'ostilità delle aziende oppure l'imbarazzo maschile ad esprimere questa volontà, impediscono di fatto il loro utilizzo.

Occorre un cambiamento di mentalità, che parta prima di tutto dagli uomini, ma che coinvolga le istituzioni, le aziende e la società nel suo complesso.

CONGEDO OBBLIGATORIO PER LAVORATORI PADRI

Prorogato dalla Legge di Bilancio 2019, il congedo **obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti** che viene aumentato a 5 giorni, ai quali si può aggiungere un ulteriore giorno di congedo facoltativo in sostituzione della madre.



Ilaria Pulici e Alessandro Grossi ci hanno piacevolmente intrattenuto con la loro musica.





IL CONGEDO PARENTALE IN SINTESI....

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Il congedo è retribuito al 30% della retribuzione media giornaliera, entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre).

Dai 6 agli 8 anni del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;

Dagli 8 ai 12 anni in congedo non è mai indennizzato .

**Per maggiori informazioni rivolgiti al
tuo rappresentante sindacale
che contatterà il nostro Servizio
UILCA WELFARE per la
presentazione delle domande.**



VISIONI DIFFERENTI Diversità Come Opportunità

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



RICORDANDO FLAVIA.....

L'8 marzo 2019, l'ARCI Bellezza con la UILCA Lombardia hanno organizzato una serata dedicata a Flavia Castiglioni, amica scomparsa 10 anni fa e che ha lavorato per 30 anni in UILCA a favore dell'empowerment femminile e contro le discriminazioni di genere.

L'evento è nato dal desiderio di ricordare Flavia, una raffinata insegnante capace di far emergere il potenziale di ogni donna attraverso il racconto di altre donne che si occupano di progetti nel territorio di Milano allo scopo di implementare nelle donne la capacità di resistere a eventi dolosi per ricostruire la propria vita positivamente, anche attraverso le complicazioni, rinnovandosi e diventando così capaci di accettare le sfide.

All'incontro ha partecipato anche Elisabetta Vergani, drammaturga, con letture tratte dal suo recente spettacolo teatrale sulla violenza contro le donne.



8 3 365

Venerdì 8 Marzo 2019

dalle H.18:30



Ricomincio da ME

Esperienze straordinarie di Donne resilienti

Nadia Cezza, Presidente Cooperativa I Sei Petali
Odille Robotti, Presidente Associazione Dress for Success
Diana De Marchi, Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune di Milano
Ornella Rigoni, Presidente Arci Bellezza
Elisabetta Vergani, attrice e drammaturga
Paola Mencarelli, Responsabile Coordinamento Pari Opportunità "Flavia Castiglioni" UILCA Lombardia e Milano

