www.bollettinoadapt.it, 9 gennaio 2012

Discriminazione di genere e licenziamenti

di Liliana Ocmin

La crisi economica e finanziaria globale che ha investito tutta l'Europa, continua a farsi sentire, in particolare, in Italia dove la recessione è ancora in corso e soltanto alla fine di quest'anno è attesa una limitata ripresa che dovrebbe riportare a valori appena positivi nel 2014.
Stimolare competitività e produttività è, dunque, la condizione necessaria per aggredire la recessione, dare ossigeno al Sistema Paese e, nel contempo, creare buona occupazione.
Tutti gli indicatori statistici, sia quelli nazionali sia quelli internazionali, evidenziano che, nel nostro Paese, permane un gap di pari opportunità tra uomini e donne che investe i principali ambiti del lavoro, del sociale e non solo!
Se guardiamo ai dati contenuti nel *Global Gender Gap Report 2012* stilata dal World Economic Forum (WEF) che ogni anno analizza le disuguaglianze di genere in 135 economie del mondo, l'Italia si classifica all'80° posto (nel 2011 era al 74°) non brillando in nessuna delle quattro aree di valutazione: al 101° posto in "Partecipazione economica e opportunità", al 65° posto in "Livello d'istruzione", al 76° posto in "salute e sopravvivenza", al 71° posto in "rafforzamento politico".
Il quadro che emerge suggerisce una riflessione sul percorso che l'Italia ha svolto fino a oggi in tema di pari opportunità. Proprio l'Italia si è dotata negli anni di una legislazione che, sul piano delle tutele, è considerata una delle più avanzate al mondo. Tuttavia c'è da chiedersi quanto, di fatto, poi questa stessa legislazione, come concepita, abbia sortito risultati altrettanto positivi. Lo scenario è quello che vede il principio delle pari opportunità declinato soprattutto sulla carta e ciò è ancor più evidente quando si va ad analizzare l'ambito occupazionale.
Dati Istat alla mano in Italia l'occupazione femminile è come bloccata: tra il 2008-2010 è calata di 103 mila unità, nel 2011 è invece cresciuta nella componente anagrafica delle lavoratrici over 50, quale conseguenza della "Riforma delle Pensioni" e nella componente femminile immigrata impegnata nei servizi di cura alla famiglia e agli anziani, spesso persone non autosufficienti. C'è poi la componente femminile anagraficamente più giovane, ancor più se del mezzogiorno, che vive una situazione di maggiore vulnerabilità in termini di ingresso, permanenza e percorsi di carriera. Il popolo di "Neet" di cui tanto si sente parlare è costituito, infatti, in gran parte da giovani donne (con un picco del 43% nelle aree del sud) alle prese sempre più spesso con lavori non-standard o, comunque, di breve durata e si conta anche un numero in aumento di scoraggiate cioè coloro che nemmeno cercano lavoro, perché convinte di non riuscire a trovarlo.
Insomma tutti gli indicatori puntualmente ci ricordano che abbiamo davanti agli occhi un capitale umano femminile e giovanile che se solo fosse valorizzato potrebbe contribuire fattivamente ad innalzare il Pil del nostro Paese.
Gli anni 2009-2012 sono stati pesanti sul piano occupazionale e le donne rischiano di pagare il conto più salato perché, dinanzi ad aziende in crisi o in ristrutturazione, proprio loro, una volta uscite, sono quelle che dopo incontrano maggiori difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro.
Come Cisl da tempo sosteniamo che l'individuazione di soluzioni adeguate ad agevolare una maggiore partecipazione e permanenza delle donne, in particolare giovani, nel mercato del lavoro non possa prescindere da una attenzione specifica e relativa ricerca di soluzioni rispetto a tre ambiti culturale, legislativo e sociale e in relazione a quella che è la situazione reale del Paese dove, come sopra accennato, il perdurare della crisi e della relativa recessione stanno intaccando anche le famiglie alle prese con forti riduzioni del reddito.

Le donne, notoriamente anche quelle più preparate e istruite dei colleghi uomini, faticano a trovare un lavoro. Le cause da ricercare sono diverse a partire da quegli “stereotipi culturali” che sono poi a tutti gli effetti vere e proprie forme di discriminazione di genere. E’ uno stereotipo culturale, ad esempio, pensare che vi siano lavori “prettamente femminili” che – complice spesso anche la famiglia – finiscono per orientare le scelte scolastiche/universitarie verso indirizzi non appetibili sul piano della spendibilità nel mercato del lavoro, alimentando, altresì, anche il fenomeno del “job mismatch”. E’ opinione diffusa poi l’idea che il lavoro delle donne sia “accessorio” rispetto a quello maschile come anche che la conciliazione vita personale/familiare e vita lavorativa sia “una questione di genere” e non un’esigenza delle lavoratrici e dei lavoratori in una logica di condivisione delle responsabilità genitoriali con la conseguenza che, non a caso, il lavoro di cura è nel suo complesso scaricato sulle donne e con un irrilevante 11% di lavoratori padri che ha utilizzato il congedo parentale nell’ultimo anno. Tra le conseguenze più evidenti della lenta diffusione di una “cultura di genere” più pervasiva vi sono la segregazione orizzontale/verticale, percorsi di carriera inesistenti o altalenanti nonché gap retributivo (*la retribuzione mensile maschile nel 2011 è stata di 1.425 euro contro 1.143 euro per le donne, ancora più accentuato nella componente straniera con una media di 1.134 per gli uomini e solo 804 euro per le donne – Fonte: Rapporto sulla Coesione Sociale 2012*). Tutte le suddette dinamiche descritte, a titolo esemplificativo e non certo esaustivo, hanno per troppo lungo tempo accompagnato e orientato le politiche sociali e occupazionali del nostro Paese determinando appunto una scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e conseguenze evidenti anche sul piano sociale, perché con meno donne al lavoro c’è meno reddito e di conseguenza meno figli e famiglia e, sul piano economico con meno Pil (c.a.13% in più se le donne lavorano secondo dati Confindustria).
Per la Cisl la rimozione di tutti i fattori di discriminazioni di genere deve essere una priorità per l’Italia e, in questo senso, da tempo chiede che le politiche attive per il lavoro come anche le politiche in favore della famiglia siano orientate o riorganizzate nella logica di incentivare l’occupabilità delle donne e dei giovani come fattore a sua volta moltiplicatore di sviluppo e di pari opportunità.
Occorre un mix di interventi e questo demanda al secondo ambito, quello legislativo. A riguardo, per la Cisl, è necessario ottimizzare le risorse disponibili, sia quelle nazionali (es. i risparmi derivanti dall’innalzamento dell’età pensionabile delle donne) sia quelli europei in favore del lavoro femminile. Alla logica degli “interventi spot” – come nel caso del recente utile, ma sembrerebbe anche già esaurito, “Fondo di 230 mila euro per l’occupabilità delle donne e dei giovani” – deve subentrare la logica delle azioni strutturali e in questo senso, per esempio è auspicabile che il suddetto processo di ottimizzazione delle risorse a disposizione sia accompagnato alla rivalutazione di “strumenti” anche già sperimentati e purtroppo decaduti, come nel caso del contratto di inserimento per le giovani donne e non solo che abrogato con la recente legge di Riforma del Mercato del lavoro (l. n. 92/2012) potrebbe invece essere recuperato e ripensato in ambito contrattuale.
Sempre per restare in ambito lavorativo si tratta, poi, di monitorare con attenzione il fenomeno delle cosiddette “dimissioni in bianco” che ci porta sul terreno ombroso dei licenziamenti camuffati. Il fenomeno in esame si può verificare al momento dell’assunzione quando il datore di lavoro fa firmare alla lavoratrice o al lavoratore una lettera di dimissioni senza data e che solitamente viene, poi, utilizzata durante la cura dei figli, per assenza prolungata per malattia o infortunio e nei casi più noti di maternità, compromettendo così facendo l’esercizio stesso del diritto universale alla maternità proprio della donna, per citare alcuni esempi. Ecco perché la Cisl si è mobilitata attivamente, insieme ad altri soggetti sindacali e della società civile, per cercare di contrastare con efficacia una pratica che è, a tutti gli effetti, illegale oltre che discriminatoria. La l. n. 92/2012 è intervenuta introducendo norme specifiche e sanzioni ad hoc che si spera possano essere funzionali all’obiettivo. In questo senso, al fine di non cadere nella logica dei giudizi frettolosi o inutili pregiudizi, la Cisl è interessata a monitorare nel tempo l’applicazione delle nuove disposizioni in materia atte a superare concretamente quelle farraginosità di legge che, dove ancora rilevate,

rischierebbero di ostacolare, come già avvenuto in passato, l'esigibilità del diritto. Infine è fondamentale monitorare anche gli effetti derivanti dall'applicazione delle norme contenute nella l. n. 120/2011 sulle c.d. "quote di genere" finalizzate a consolidare la presenza delle donne nei vertici aziendali delle società quotate in borsa e controllate pubbliche.
Sul piano delle politiche in favore dell'armonizzazione tempi di vita e tempi di lavoro per la Cisl costituiscono segnali positivi la sperimentazione per gli anni 2013-2015 del congedo obbligatorio di paternità e dei voucher per la conciliazione previsti dalla richiamata Legge 92/2012 come anche la recente possibilità di prevedere un utilizzo ad ore del medesimo congedo parentale.
Il tema della conciliazione è da tempo al centro delle azioni positive in favore dell'occupazione femminile in Europa, dove sempre più si parla, come in Italia, di politiche di *work-life balance*. Non a caso il Ministero del lavoro e le Parti sociali nel marzo del 2011 hanno sottoscritto l'Intesa "Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" che, tra l'altro, attribuisce alla contrattazione di secondo livello un ruolo importante nell'individuazione di strumenti e misure di welfare aziendale.
E quest'ultimo punto porta al terzo ambito di interesse, quello contrattuale. Negli ultimi anni la Cisl è stato il sindacato che più di tutti si è impegnato e continua ad impegnarsi per sfruttare al meglio le enormi potenzialità offerte dalla contrattazione di prossimità, sia aziendale che contrattuale, e dal sistema bilaterale, nella piena consapevolezza che, fermo restando il ruolo pubblico nei servizi, proprio sul terreno del potenziamento dei servizi di welfare alla persona e alla famiglia buone prassi possano essere adottate attraverso la pratica costruttiva del nuovo modello contrattuale che punta al dialogo costruttivo per determinare condizioni di benessere organizzativo e di produttività a tutto vantaggio delle lavoratrici, delle aziende e dunque del territorio.
In questo senso l'accordo sulla produttività, fortemente voluto dalla Cisl, assume un ruolo strategico in quanto spostando il baricentro della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale e territoriale crea le condizioni per favorire appunto la produttività, il benessere organizzativo, valorizzare il lavoro, incrementare i salari. La sfida è dimostrare che la contrattazione decentrata va incentivata in quanto essa stessa è una risorsa per il Paese.
La Cisl è interessata a consolidare il dialogo sociale e, in questo senso, sulla spinosa emergenza occupazionale femminile e giovanile, ha da tempo avanzato la richiesta di istituire una task force che veda coinvolti tutti quei soggetti sociali e istituzionali che, a vario titolo e con competenze specifiche , si occupano di dinamiche sociali e occupazionali al fine di fare rete e insieme contribuire agli obiettivi necessari di rigore, sviluppo e di pari opportunità in Italia.

Liliana Ocmin
Segretario Confederale CISL
Dipartimento Politiche Migratorie, Donne e Giovani