

Roma 18 Gennaio 2010

Auditorium di Via Rieti 11

Relazione

Liliana Ocmin

Segretario Confederale della Cisl



CISL
La Cisl Unisce

**“Le Donne e il Lavoro:
la risposta alla crisi”**

www.cisl.it

INDICE

Lo scenario attuale	3
Centralità della donna e politiche di conciliazione	4
Una nuova stagione delle pari opportunità	5
Le proposte della Cisl.....	8
a) Riorganizzazione e semplificazione degli incentivi, tra cui quelli fiscali, per favorire l'occupazione femminile	8
b) Formazione professionale e servizi per l'impiego	8
c) Servizi alla famiglia e alla persona.....	9
d) Donne over 50.....	10
e) L'occupazione femminile e giovanile.....	10
f) La questione meridionale	11
g) Contrattazione di secondo livello, bilateralità, conciliazione e occupazione femminile	12
Conclusioni.....	14
Tabelle occupazione	

Lo scenario attuale

Gentili ospiti, cari amici, benvenuti a tutti. Benvenuto al *Ministro Maurizio Sacconi*, al *Capo del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri Isabella Rauti*, all'on. *Livia Turco*, al *Direttore Generale dell'Inps Mauro Nori* che parteciperanno alla tavola rotonda e al *nostro Segretario Generale Raffaele Bonanni* che concluderà i lavori del Seminario.

Ringrazio tutti coloro che ci hanno aiutato per la buona riuscita di questa giornata. Un particolare ringraziamento all'amico Pasquale Inglisano per la sua disponibilità e i suoi validi contributi.

Questa giornata, che abbiamo voluto con così tanta convinzione, è dedicata al *tema crisi, donne e lavoro*. Essa è il risultato di un lavoro svolto in questi mesi a tutti i livelli dal *Coordinamento donne CISL*.

L'obiettivo del Seminario è quello di un confronto franco e senza pregiudizi con tutti voi e con gli ospiti, come è nella cultura della CISL, finalizzato alla condivisione di un risultato che sta a cuore a tutti, ovvero l'occupazione femminile e la crescita delle opportunità di genere nel mondo del lavoro.

Questo si colloca nel quadro di uno sforzo che la Cisl sta portando avanti con grande energia e determinazione: per rispondere alla crisi, nelle sue molteplici sfaccettature e dimensioni, con proposte all'interno di un percorso di comprensione e di conoscenza della realtà che eviti e metta al riparo dai rischi dell'improvvisazione e della navigazione a vista.

La profonda crisi, prima finanziaria poi economica, sta modificando scenari, abitudini, modi di vita, forme economiche smentendo nei fatti chi sosteneva un liberismo economico che negava ogni tipo di regolamentazione.

Si tratta di *cambiamenti profondi* che incidono nella vita delle persone, nell'organizzazione del lavoro, negli assetti dell'impresa e nel mercato del lavoro. *Nulla sarà come prima. Sappiamo bene, che ogni crisi porta con se, problemi ed opportunità. Per questo, come ci richiama il Segretario Generale Raffaele Bonanni, il tema non è solo quando si uscirà dalla crisi ma come se ne uscirà.*

Focalizzarsi quindi solo sugli importantissimi problemi di tutti i giorni, trascurando i molti segnali di speranza che mano a mano si manifestano, non aiuta nessuno a comprendere il futuro e non semplifica la missione di chi deve decidere e progettare il bene comune, per ritrovare nuovi equilibri.

La cultura delle donne è quella della conciliazione. Spesso negli ultimi anni abbiamo sentito sostenitori della non conciliazione affermare che essa era di impaccio all'espansione economica. I tempi di vita venivano sempre più compressi perché non funzionali allo sviluppo economico.

Il modello prevalente negli ultimi anni si è rotto e la crisi è precipitata nell'economia reale, generando disoccupazione, fallimenti, default bancari e finanziari. *A fronte del precipitare della crisi, la famiglia, ancora una volta ha ritrovato, di colpo, la sua funzione di spazio affettivo e di welfare compensativo.*

Dinnanzi all'aggravarsi della crisi si è quindi tornati a riscoprire le virtù degli affetti e della cura e di quel volano della "società buona" su cui si è soffermato con lungimiranza e acume il Ministro Sacconi nel suo Libro Bianco.

Riflettere oggi sulla nuova centralità della famiglia, non deve significare però soffermarsi solo sui vantaggi, se pur importantissimi, dell'azione di supplenza e di protezione della stessa a fronte di alcune carenze dello Stato, ma anche su un'idea propulsiva di società e di comunità.

Centralità della donna e politiche di conciliazione

Sarebbe una risposta sbagliata e difensiva parlare di conciliazione a partire solo dalla famiglia o coltivare nostalgie del passato. La crisi offre anche nuove opportunità che vanno colte e valorizzate.

Oggi nel nostro Paese l'accesso delle donne nel mondo del lavoro è ancora ampiamente al di sotto del livello medio europeo. *In Italia molto meno del 50% delle donne lavora* (vedi tabelle); allo stesso tempo si evidenzia un indice di fertilità tra i più bassi in Europa. In questa condizione spesso la

famiglia fa da contraltare a un sistema di servizi e di strumenti di conciliazione che funziona a macchia di leopardo.

Occorrono politiche e proposte che tengano insieme famiglia e comunità, individui e istituzioni, persone e soggetti collettivi, lavoro ed autorealizzazione, crescita professionale e meritocrazia.

Il Rapporto del Cnel sul mercato del lavoro 2008/2009 (vedi tabelle) segnala un incremento dell'occupazione femminile. Esso deriva, sostanzialmente, da un recupero del tempo delle donne generato, da un lato dalla presenza di lavoratrici immigrate impiegate nei servizi di cura e assistenza alla persona; dall'altro da un mercato del lavoro reso più fluido *dalle nuove tipologie contrattuali previste dalla Legge Biagi.*

Ne esce confermata la linea della Cisl sulla necessità di *regolarizzare i lavoratori immigrati e dell'emersione del lavoro nero* in tutti i settori produttivi, perché questo processo non solo facilita l'integrazione – come in negativo dimostrano i drammatici fatti di Rosarno - ma impatta fortemente sulla *tenuta e sullo sviluppo di un'economia fondata sulla legalità, sulla promozione delle persone e delle loro tutele.*

Al contempo crediamo che si debba però evitare che le tutele – concepite come strumenti di promozione della dignità personale e sociale - si trasformino in ostacoli, in un impaccio al libero dispiegamento della creatività individuale, così *come abbiamo sottolineato per il lavoro delle c.d. badanti.*

Proponiamo alla società e al Paese un nuovo sviluppo dove le donne, il lavoro la famiglia, la valorizzazione delle risorse umane, i doveri e la responsabilità assumano uno straordinario valore aggiunto.

Una nuova stagione delle pari opportunità

Per attrezzarci a questa sfida ambiziosa abbiamo bisogno che lo stesso concetto di “pari opportunità” – stella polare di una lunga e intensa stagione di impegno e di battaglie delle donne - *passi dal politicamente corretto al politicamente efficace*, dalla difesa formale di prerogative di eguaglianza al

riconoscimento sostanziale delle potenzialità delle donne, anche e soprattutto nei momenti di crisi.

Come Cisl e come donne della Cisl siamo convinte, per questa ragione, che l'idea di uno sviluppo ad alto tasso di femminilizzazione possa essere la bussola di una nuova stagione di trasformazioni, di riforme complessive e di innovazione del Paese.

Trasformazioni che devono mettere al centro valori come:

- *la centralità del diritto al lavoro, dei doveri, della responsabilità e dell'autorealizzazione personale;*
- *l'integrazione tra genere, tra nazionalità e tra generazioni;*
- *la partecipazione e la democrazia come strumento per la condivisione tra i vari soggetti;*
- *il cristianesimo in quanto fondamento storico, culturale e religioso di una civiltà della condivisione, della reciprocità e della centralità della persona.*

Una *proposta credibile* non può che partire dalle conseguenze della crisi economica in Italia, da quell'universo della produzione industriale e dei servizi di cui ogni giorno siamo, purtroppo, costretti a registrare e a gestire limiti e difficoltà.

Sono in atto grandi processi di ristrutturazione e di riorganizzazione delle aziende, in cui il sindacato svolge un ruolo essenziale di tutela e difesa dei lavoratori. Processi che, come sappiamo bene, comportano spesso l'espulsione permanente dai processi produttivi di un gran numero di lavoratrici e lavoratori.

L'ampliamento degli ammortizzatori sociali, delle risorse e dei soggetti beneficiari – su cui la Cisl si è fortemente impegnata - è fondamentale per gestire l'emergenza e per garantire la tenuta della coesione sociale, ma essi

rispondono solo parzialmente agli effetti collaterali più drammatici delle riorganizzazioni / ristrutturazioni aziendali.

Dentro questo processo si delinea, a nostro parere, un altro elemento spesso trascurato: l'opzione di genere che segna gran parte dei processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale. La Cisl da sempre ha sostenuto un principio di valore etico, sociale, economico e professionale: l'ancoraggio dei lavoratori all'azienda.

Gli ultimi provvedimenti del Governo, per far fronte alla crisi, rispondono in parte alle nostre proposte. *Le donne sono le prime a uscire nelle ristrutturazioni/riorganizzazioni incontrando, in seguito, maggiori difficoltà nella ricollocazione nel mercato del lavoro.*

Non sappiamo ancora con certezza – *perché non vi sono dati disaggregati disponibili per genere, settore produttivo e area geografica* - quanto sia esteso questo fenomeno, dove *le donne sono le ultime ad entrare nel mondo del lavoro e le prime a uscirne nei momenti di crisi.*

E' necessario disporre di queste statistiche per investire in modo mirato sull'accesso agli ammortizzatori sociali e sui percorsi di reinserimento / ricollocazione, *in una logica di azioni di riequilibrio, ispirate ai criteri di equità, democrazia e valorizzazione del capitale umano.*

Per fare questo proponiamo l'istituzione di un Osservatorio che veda il coinvolgimento dell'Inps, del Ministero del Lavoro, delle parti sociali e delle istituzioni locali.

La nostra visione dello sviluppo è inclusiva e costruttiva. Nel nostro Paese parlare di politiche d'inclusione, con un focus particolare sull'elemento femminile, significa principalmente comporre un *sistema di priorità che tenga assieme: questione meridionale, donne, lavoro, famiglia, conciliazione, percorsi di carriera e meritocrazia.*

Le proposte della Cisl

Una strategia efficace, finalizzata all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, non può non tenere conto delle condizioni specifiche e delle diversità territoriali, settoriali e generazionali. *Servono proposte che si articolino in un ventaglio di soluzioni, d' interventi e di strumenti che tengano insieme l'esigenza di risposte generali con quelle specifiche delle singole realtà.*

Per conseguire l'obiettivo di una maggiore partecipazione femminile alla vita economica e sociale e al mercato del lavoro vanno affrontati alcuni temi:

a) Riorganizzazione e semplificazione degli incentivi, tra cui quelli fiscali, per favorire l'occupazione femminile

E' necessario procedere ad *un'azione di riordino*, di riorganizzazione e di finalizzazione degli incentivi europei, nazionali e territoriali a sostegno dell'occupazione femminile, individuando, contemporaneamente, *strumenti e modalità che permettano il monitoraggio e il controllo dei risultati nelle singole realtà.*

b) Formazione professionale e servizi per l'impiego

Occorre superare l'idea che esistano professioni tipicamente femminili. La vocazione professionale delle donne deve estendersi in tutta la sua ampiezza, la sua capacità di oltrepassare le specificità settoriali caratterizzandosi come elemento trasversale capace di "contaminare" complessivamente il mondo del lavoro.

Quindi, va agevolato e premiato l'accesso delle donne alla formazione –sia quella finanziata dalle Regioni che quella dei Fondi interprofessionali - come condizione reale per un'effettiva parità di genere nel mercato del lavoro. Con l'obiettivo di favorire l'occupabilità, l'adattabilità e la mobilità sociale, attraverso una crescita delle conoscenze capace di misurarsi con i fabbisogni professionali e di competenze richiesti dal mercato del lavoro nei prossimi anni.

Nel contempo, crediamo sia urgente intervenire *affinché si completi il processo di ottimizzazione dei servizi* per l'impiego, pubblici e privati, per renderli funzionali al profilo di un mercato del lavoro in costante evoluzione.

c) Servizi alla famiglia e alla persona

La trasformazione sociale che abbiamo in mente deve comprendere anche una vera e propria rivoluzione culturale. La nostra parola d'ordine sarà anche: *defemminilizzare il lavoro di cura*.

Per dare concretezza a questo obiettivo occorre promuovere ad ogni livello:

- il *potenziamento dei servizi all'infanzia*, articolando l'attuale offerta di asili e nidi con una maggiore omogeneità a livello regionale e territoriale. La promozione e l'attivazione dello strumento dei voucher (o "buoni lavoro") per prestazioni occasionali relative alla cura della famiglia e i buoni infanzia come proposto nel *Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

In questo quadro vediamo con favore l'iniziativa del Governo di destinare circa 40 milioni di euro al Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro che saranno gestiti dalle Regioni a cui è delegato il compito di produrre bandi pubblici per l'accesso alle risorse. Si tratta di provvedimenti e iniziative sulle quali concordiamo e rispetto alle quali non faremo mancare il nostro sostegno e l'attenzione ai risultati.

- Promuovere – a partire dalla scuola e dal mercato del lavoro - la *redistribuzione di compiti e corresponsabilità all'interno della famiglia*, la rottura della dicotomia vigente tra lavori femminili e lavori maschili, una diversa idea della responsabilità genitoriale all'interno del nucleo familiare, un nuovo concetto di famiglia intesa come fulcro di azioni conciliative e di incentivazione delle buone prassi legate alla defemminilizzazione del lavoro di cura.

E' in quest'ottica, che come Cisl abbiamo chiesto di dare una spinta vera, strutturale, a sostegno della persona. Ad esempio utilizzando i risparmi della graduale equiparazione dell'età pensionistica nella pubblica

amministrazione, per azioni di sostegno alla famiglia e al lavoro delle donne.

d) Donne over 50

I dati relativi alle donne anziane, riportati nel Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, evidenziano la necessità di interventi specifici sulla ricollocazione delle over 50, nonché sulla promozione del loro rientro nel mercato del lavoro anche dopo un periodo di inattività per impegni di cura; la Cisl sostiene la necessità di considerare con particolare attenzione le donne sole con figli – donne capofamiglia – incentivando politiche di invecchiamento attivo e di occupazione utilizzando, in modo sistematico, anche lo strumento della formazione, nell'ottica di una società solidale e inclusiva.

e) L'occupazione femminile e giovanile

Anche su questo tema è possibile intervenire su più fronti per agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In particolare pensiamo che sia necessario intervenire:

- Sul rapporto tra scuola e percorsi di formazione, coerenti con le attitudini dei giovani e con i fabbisogni professionali del mercato del lavoro a medio e a lungo termine.
- Sull'alternanza tra fasi d'istruzione e di studio in aula e tirocini esterni, per integrare l'istruzione formale col "saper fare", stimolare nei giovani, una consapevole scelta professionale e lavorativa.
- Sull'innalzamento dell'età per l'accesso all'apprendistato e sull'incremento degli sgravi fiscali per le imprese che assumono giovani apprendisti.

Occorre quindi semplificare procedure, norme e burocrazie in modo tale da liberare risorse ed energie spendibili in un quadro di sviluppo e di crescita dell'occupazione giovanile e femminile.

f) La questione meridionale

La questione meridionale è antica e irrisolta. Il nostro Mezzogiorno si conferma essere la vera emergenza nazionale. Serve un grande Piano di Rilancio per il Sud; un piano che, a partire anche dalla riformulazione dell'utilizzo dei fondi strutturali per il Mezzogiorno, sia in grado di sostenere e premiare l'occupazione femminile, tuttora fortemente penalizzata.

Nel Mezzogiorno esiste, come sappiamo, una drammatica contraddizione tra i livelli d'istruzione delle donne e quelli di accesso al mercato del lavoro. Ed è una forbice che non si restringe ma anzi reclama interventi incisivi e strutturali, ispirati da una strategia del *fare quotidiano*.

Servono proposte mirate alle esigenze specifiche delle donne meridionali che vivono sulla propria pelle, oggi più di ieri, la difficoltà quotidiana della crisi e l'eredità pesante dei problemi strutturali del territorio.

Il nostro compito è quindi, innanzitutto, quello di promuovere l'occupazione a partire dalla "fertilizzazione del territorio":

- *stimolando il recupero del territorio e la sua valorizzazione*
- *ricercando nuove opportunità*
- *sviluppando interventi mirati nel settore dei servizi, e nel comparto artigianale e manifatturiero*
- *stimolando forme di piccola imprenditoria femminile legata alla tutela e alla conservazione del territorio.*
- *concordando con Bruxelles sul dossier relativo ai "Contratti di inserimento al lavoro" che hanno visto escluse – nell'ultimo periodo – in modo particolare le zone del Mezzogiorno, riproponendo l'intervento con il vecchio criterio territoriale. Sosteniamo, di conseguenza, l'iniziativa del Governo in merito.*

Sperimentiamo, proviamo a incentivare forme innovative di microimprenditorialità e di autorealizzazione a partire da sé e dal proprio nucleo familiare.

g) Contrattazione di secondo livello, bilateralità, conciliazione e occupazione femminile

La Cisl ha investito su due strumenti forti: la contrattazione di secondo livello e la bilateralità. Essi costituiscono strumenti fondamentali per affermare anche quello che abbiamo definito “ecosistema della conciliazione”. Attraverso di essi si articola correttamente il quadro generale in un insieme specifico di contesti e situazioni che nascono direttamente dalle realtà territoriali, settoriali ed aziendali laddove possono trovare risposte e soluzioni.

Il nostro obiettivo è fare una vera politica della conciliazione, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di destinare risorse certe alla riorganizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita e che facciano delle politiche di genere un elemento qualificante nelle modalità di gestione dell'impresa.

In questo senso la Cisl - come *previsto dagli accordi sul nuovo modello contrattuale* e favorito dai meccanismi di detassazione da noi promossi e sostenuti - ritiene che vada avviata una stagione di promozione della contrattazione aziendale/territoriale e di nuove relazioni industriali; ad esempio attraverso la revisione dei criteri e delle modalità di accesso ai contributi previsti dalla legge n.53 del 2000 e successive modifiche.

E' attraverso la contrattazione decentrata e il sistema della bilateralità che è possibile dare incisività e rigore ai finanziamenti a sostegno delle realtà aziendali e produttive che intraprendono correttamente – previo accordo tra le parti - concrete azioni di conciliazione tra lavoro e famiglia.

L'accordo tra le parti a livello aziendale/ territoriale per l'accesso delle imprese ai finanziamenti rappresenta, a nostro avviso, non solo uno strumento di regolazione e di legittimazione rispetto ai lavoratori e alle

imprese ma anche come forma di controllo dell'efficacia delle azioni che si intende intraprendere.

Con la contrattazione di secondo livello si rafforza un nuovo quadro di relazioni industriali – previsto dagli accordi interconfederali - finalizzato al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e a un rilancio di tutte le tipologie contrattuali di rapporti di lavoro a orario flessibile (ridotto, modulato, ...).

Con il secondo livello di contrattazione ci si dispone in un'altra ottica di azione e di rivendicazione in cui il risultato generale non è altro che la somma virtuosa, e non certo casuale, delle mille *esperienze che provengono dalla società e dal tessuto economico del territorio. Da qui la necessità di coinvolgere tutte le parti in causa, a partire dalle Istituzioni locali.*

In questo sforzo innovativo il *sistema bilaterale* può offrire un grande contributo d'idee, strumenti, servizi e prestazioni. Esso nasce dai valori della CISL, dalla convinzione che il *conflitto sociale fine a se stesso non paga*, dalla necessità di *ricercare e coniugare gli obiettivi dell'impresa con quelli dei lavoratori*, nella comune azione di rafforzamento del sistema, della competitività del Paese e della valorizzazione delle risorse umane.

Rispetto agli attuali compiti del sistema bilaterale riteniamo necessario fare alcuni passi avanti, offrendo anche *prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione*. Ad esempio *per finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; per la riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; per sviluppare modalità di sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, per la ricollocazione delle donne espulse dal ciclo produttivo nel mercato del lavoro*. Ciò in quanto il sistema economico e produttivo spinge verso un invecchiamento delle competenze che può compromettere l'occupabilità dei soggetti più deboli.

Proponiamo che le sedi Bilaterali insieme alle Province e Regioni, come già si sta facendo in alcuni territori, mettano in campo uno sforzo comune per offrire percorsi formativi, strumenti e risorse a partire dalle donne in maternità, affinché le istituzioni, a tutti i livelli, sentano sempre di più l'esigenza di investire sul valore sociale della maternità, stimolando e incentivando anche le imprese ad aggiornare i propri canoni culturali ed organizzativi.

Bilateralità, contrattazione di secondo livello, riequilibrio di genere nel contesto delle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali possono essere strumenti fondamentali di conciliazione, funzionali al rapporto tra donne e lavoro e alla competitività dell'impresa.

Strumenti che ci consentiranno di affrontare e gestire anche i nuovi spazi di occupazione e di occupabilità per le donne, in generale nel terziario e nei servizi; in particolare nel comparto di quella rivoluzione verde dell'economia ormai considerata, da tutti gli osservatori, una delle risposte possibili e auspicabili alla crisi economica internazionale.

Per il nostro Paese, le stime sono di circa 250.000 nuove unità lavorative nei comparti dell'energia e dello sviluppo sostenibile, rispetto ai quali, la Cisl, ritiene esistano le condizioni per lavorare anche in un'ottica di genere.

Conclusioni

Nel marzo 2000 a Lisbona i paesi Europei deliberarono in merito a un piano sull'occupazione femminile intesa non solo come una questione di genere ma come volano per le economie nazionali.

I governi degli stati membri partirono da poche ma precise considerazioni: se la donna lavora, a patto che ci sia un sistema di servizi sociali adeguato, entra più ricchezza in famiglia, aumenta il reddito e nascono più bambini.

Fu deciso allora che l'obiettivo era raggiungere - dieci anni dopo, nel 2010 - quota 60 per cento di donne impiegate, per innescare un circolo virtuoso

capace di riposizionare politicamente e socialmente il ruolo e le prospettive dell'Europa.

Su questa prospettiva comunitaria, come sappiamo bene, si è innestata una crisi che ha sconvolto il quadro economico, produttivo e finanziario e con esso, di conseguenza, le previsioni relative al futuro a medio termine.

In Italia, oggi, lavora solo il 46 per cento delle donne; sette milioni di donne in età lavorativa sono fuori dal mercato del lavoro mentre al sud il tasso di occupazione crolla al 35 per cento (vedi tabelle).

I dati evidenziano che siamo di fronte a risorse umane e professionali tuttora sottoutilizzate quando esse rappresentano invece, una delle poche risorse aggiuntive su cui il mercato del lavoro può contare per incrementare l'occupazione.

Recuperare terreno nonostante la crisi, è possibile. La Cisl è pronta a collaborare con tutti i soggetti per conseguire un obiettivo che è parte integrante e qualificante delle azioni di rafforzamento del sistema Italia, intorno al quale lavoriamo quotidianamente.

In questo senso dobbiamo riportare al centro del dibattito e della contrattazione anche la "risorsa tempo". Perché il tempo necessario alle azioni di cura familiare altera non solo il modello lavorativo ma anche la possibilità delle donne di partecipare in modo significativo al mercato del lavoro.

Si capisce quindi quanto sia importante investire sulle forme contrattuali che riducono o articolano in modo flessibile il tempo di lavoro (part time, job sarin,...), sulle strutture di conciliazione dentro e fuori l'azienda, sulla formazione continua, con particolare riferimento – ad esempio - alle fasi di reinserimento nell'azienda dopo un periodo di allontanamento per congedi parentali.

IN SINTESI LE NOSTRE PROPOSTE:

Le nostre proposte si collocano, come detto precedentemente, in un più ampio contesto di riflessione. Proposte incisive che riguardano:

- *la riorganizzazione e semplificazione degli incentivi, tra cui quelli fiscali, per favorire l'occupazione femminile*
- *la premialità per accrescere la partecipazione ai corsi di formazione professionale;*
- *i servizi alla famiglia e alle persone*
- *le donne over 50*
- *l'occupazione femminile e giovanile*
- *la questione meridionale*
- *contrattazione di secondo livello, bilateralità, conciliazione e occupazione femminile*
- *l'osservatorio per il monitoraggio dell'incidenza al femminile nei processi di ristrutturazione/riorganizzazione*
- *l'apertura di un tavolo di confronto*

Vogliamo costruire un cantiere capace di aprire davvero le porte del mondo del lavoro alle donne. Per questo proponiamo, da subito, **l'apertura di un tavolo di confronto promosso dal Ministero del Lavoro** insieme al **Ministero delle Pari Opportunità** con tutti i soggetti coinvolti. Riuscirci non è semplicemente una possibilità tra le tante ma qualcosa in più: una necessità di cui il Paese ha bisogno, su cui contano gli uomini e le donne che, con le proprie storie e passioni straordinarie, lavorano quotidianamente per ridare smalto e prestigio all'Italia e agli italiani.

Tabelle occupazione

Tabella 1. Occupati e tassi di occupazione (uomini, donne, totale)

	Occupati (in migliaia)				Tasso di occupazione (in %)			
	Media 2008	Variazioni percentuali 2008 su 2007	Il trim. 2009	Variazioni percentuali su Il trim. 2008	Media 2008	Variazioni percentuali 2008 su 2007	Il trim. 2009	Variazioni percentuali su Il trim. 2008
Maschi	14.064	0,0	13.870	-2,2	70,3	-0,4	69,0	-1,8
Femmine	9.341	1,9	9.333	-0,7	47,2	0,6	46,9	-0,6
Totale	23.405	0,8	23.203	-1,6	58,7	0,1	57,9	-1,2

Fonte: Istat

Tabella 2. Lavoro dipendente a tempo parziale per genere - Italia

	Valore assoluto (in migliaia)		Variazioni Assolute	Incidenza % sul totale dipendenti	
	Media 2008	Il trim. 2009	Il trim. 2009 su Il trim. 2008	Media 2008	Il trim. 2009
Maschi	457	-456	-39	4,6	4,7
Femmine	2.120	2.161	17	28,1	28,4
Totale	2.577	2.617	-22	14,8	15,1

Fonte: Istat

Tabella3. Occupazione a tempo parziale (in % del totale occupati) – Confronti tra i principali Paesi UE (2008)

	Maschi	Femmine	Totale
Italia	4,6	28,1	14,8
Germania	9,4	45,4	25,9
Francia	5,8	29,4	16,9
Regno Unito	11,3	41,8	25,3
Spagna	4,2	22,7	12,0
EU 15	7,7	35,0	19,8
EU 27	7,9	31,1	18,2

Fonte: Eurostat

Tabella 4. Ricorso alla Cassa Integrazione

	Gennaio-Luglio 2008			Gennaio-Luglio 2009		
	CIGO	CIGS e in deroga	Totale	CIGO	CIGS e in deroga	Totale
Ore autorizzate	53.976.230	62.182.441	116.158.671	324.703.288	138.701.434	463.404.722
Ore utilizzate	37.018.014	52.399.777	89.417.791	194.615.695	87.733.898	282.349.593
Tiraggio *	68,6%	84,3%	76,9%	59,9%	63,3%	60,9%
Numero beneficiari (stima)	352.156	107.086	459.242	1.108.273	183.058	1.291.331
Quota beneficiari per genere (stima):						
- Maschi	89%	63%		79%	66%	
- Femmine	11%	37%		21%	34%	

* Ore utilizzate su autorizzate

Fonte: INPS

Tabella 5. Persone in cerca di occupazione e tassi di disoccupazione – Italia

	Persone in cerca (in migliaia)				Tasso di disoccupazione (in percentuali)			
	Media 2008	Variazione percentuali 2008 su 2007	II trim. 2009	Variazione percentuali su II trim. 2008	Media 2008	Variazione percentuali 2008 su 2007	II trim. 2009	Variazione percentuali su II trim. 2008
Maschi	820	14	937	16,1	5,5	0,6	6,3	0,9
Femmine	872	11	904	0,8	8,5	0,7	8,8	0,1
Totale	1.692	12	1.841	8,1	6,7	0,7	7,4	0,6

Fonte: Istat

Tabella 6. Tassi di disoccupazione femminile (confronti tra i principali paesi UE – 2008)

	Tasso di disoccupazione femminile (in %)
Italia	8,5
Germania	7,2
Francia	8,3
Regno Unito	5,1
Spagna	13,0
EU 15	8,2
EU 27	7,5

Fonte: Eurostat

Tabella 7. Tassi di occupazione (15-64) e disoccupazione per genere: dato regionale II trimestre 2009

	Totale		Maschi		Femmine	
	Tassi di occupazione (15-64)	Tassi di disoccupazione	Tassi di occupazione (15-64)	Tassi di disoccupazione	Tassi di occupazione (15-64)	Tassi di disoccupazione
Piemonte	64,0	6,5	73,2	5,7	54,7	7,7
Valle d'Aosta	67,3	4,6	74,5	3,5	59,9	6,1
Lombardia	66,5	4,9	75,8	4,1	56,9	5,9
Trentino	68,8	2,6	77,0	2,0	60,5	3,5
- Bolzano	70,4	2,3	78,8	1,7	61,7	3,1
- Trento	67,3	2,9	75,2	2,2	59,3	3,9
Veneto	65,2	4,8	75,5	3,4	54,5	6,6
Friuli	63,2	5,6	71,9	5,2	54,3	6,1
Liguria	63,3	5,1	71,6	5,1	55,1	5,1
Emilia Romagna	69,7	4,4	76,2	4,0	63,0	4,9
Toscana	65,8	4,9	75,1	3,0	56,6	7,3
Umbria	62,8	7,0	72,3	5,2	53,4	9,3
Marche	64,1	6,3	72,3	6,3	55,9	6,4
Lazio	59,9	7,9	69,7	6,3	50,5	10,1
Abruzzo	54,7	8,0	68,7	5,7	40,7	11,6
Molise	53,6	8,0	64,0	7,5	43,0	8,8
Campania	40,5	12,2	55,8	10,7	25,6	15,3
Puglia	45,2	12,3	61,2	10,4	29,6	16,0
Basilicata	49,4	9,8	62,3	8,4	36,6	12,0
Calabria	43,2	11,4	57,1	9,8	29,6	14,2
Sicilia	44,1	13,8	59,1	11,9	29,7	17,1
Sardegna	53,8	11,0	64,6	9,8	43,0	12,9
Italia	57,9	7,4	69,0	6,3	46,9	8,8
Nord	66,1	5,0	75,1	4,2	57,0	6,0
- Nord-ovest	65,5	5,4	74,7	4,6	56,1	6,3
- Nord-est	67,0	4,5	75,5	3,7	58,2	5,6
Centro	62,5	6,7	71,9	5,2	53,3	8,6
Mezzogiorno	45,0	12,0	59,6	10,3	30,7	15,0

Fonte: Istat, RCFL

Tabella 8. Tassi occupazione per genere – Target 2010 e confronti tra i principali paesi UE – (I Trim 2009)

	Maschi	Femmine	Target Lisbona	Totale	Target Lisbona
Italia	68,5	46,3	60%	57,4	70%
Germania	65,5	65,5		70,4	
Francia	68,5	60,0		64,2	
Regno Unito	75,7	65,2		70,4	
Spagna	67,7	52,9		60,4	
EU 15	71,3	58,2		64,8	
EU 27	70,8	58,4		64,6	

Fonte: Eurostat

Tabella 9. Tassi di occupazione femminili per diverse condizioni familiari e classi di età (Italia 2007)

	15-64 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni
Persona isolata	61,0	79,0	84,0	73,5
Coppia con figli	44,0	52,0	57,0	53,0
Coppia senza figli	46,0	77,0	74,0	54,8
Monogenitore femminile	54,2	61,0	73,0	71,0
Totale	46,6	59,0	62,0	56,9

Fonte: CNEL, Istat

Tabella 10. Differenziale retributivo per genere

	2002	2006	2007	
Unione Europea (a 27)	:	17.7	17.5	(p)
Unione Europea (a 25)	:	18.1	17.8	(p)
Unione Europea (a 15)	:	18.7	18.3	(p)
Euro area (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16)	:	17.2	17.4	(p)
Belgio	:	9.5	9.1	
Bulgaria	18.9	12.4	12.4	
Repubblica Ceca	22.1	23.4	23.6	
Danimarca	:	17.6	17.7	
Germania (inclusa l'ex-GDR dal 1991)	:	22.7	23.0	
Estonia	:	30.3	30.3	(p)
Irlanda	15.1	17.2	17.1	
Grecia	25.5	20.7	20.7	(p)
Spagna	20.2	17.9	17.6	(p)
Francia	:	15.4	16.9	
Italia	:	4.4	4.4	(p)
Cipro	22.5	21.8	23.1	
Lituania	13.2	17.1	20.0	
Lussemburgo	:	10.7	10.0	
Ungheria	19.1	14.4	16.3	
Malta	:	5.2	5.2	(p)
Olanda	18.7	23.6	23.6	
Austria	:	25.5	25.5	
Polonia	7.5	7.5	7.5	
Portogallo	:	8.4	8.3	
Romania	16.0	7.8	12.7	
Slovenia	6.1	8.0	8.3	
Slovacchia	27.7	25.8	23.6	
Finlandia	:	21.3	20.0	
Svezia	:	16.5	17.9	
Regno Unito	27.3	24.3	21.1	
Turchia	:	-2.2	:	
Svizzera	:	18.6	18.7	
Stati Uniti	:	:	:	
Giappone	:	:	:	

Fonte: Eurostat (settembre 2009)