CONFERENZA DELLE REGIONI EUROPEE SULLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO.

"Prospettive di conciliazione in Europa e in Italia"
Abano, 30 gennaio 2010

Sintesi dell'intervento di
Liliana Ocmin, Segretario Confederale CISL

Le donne italiane tra lavoro e famiglia

Nonostante negli ultimi anni si siano registrati significativi passi in avanti, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ed il loro accesso alle posizioni decisionali colloca tuttora l'Italia agli ultimi posti nella UE.
L'occupazione femminile in Italia non supera il 47% e il divario tra gli stipendi è del 30% a sfavore delle donne. Nel resto d'Europa la media del lavoro femminile tocca il 59% e il gap salariale si aggira intorno al 15%. Dopo di noi c'è solo Malta.
Più in particolare, i dati a livello territoriale mostrano che a fronte di un 57% di donne occupate al Nord corrisponde un 32% di occupate nel **Mezzogiorno**.

L'ultimo Rapporto Cnel sul mercato del lavoro 2008/2009 individua tra le motivazioni alla base dell'incremento del tasso di occupazione femminile:

- la presenza di lavoratrici extracomunitarie, soprattutto badanti, impiegate prevalentemente nei servizi di cura alla persona (cura bambini e/o assistenza agli anziani) ha

consentito di liberare tempo e offerta di lavoro in favore delle donne

- il mercato del lavoro reso più fluido in virtù della Legge Biagi dalle tipologie di rapporti di lavoro ad esempio ad orario ridotto/modulato/flessibile. In Italia il lavoro a tempo parziale è cresciuto passando negli ultimi 10 anni dal 6% al 14,8%. Il tempo parziale ha riguardato nel 2008 il 4,6% degli uomini e il 28,1% delle donne.

La crisi ha acuito alcuni ritardi storici del nostro mercato del lavoro, quali quello di un'occupazione femminile e giovanile bassa e molto variegata sul territorio.
Secondo le ultime anticipazione dell'Istat,ci sono 2.138mila persone senza lavoro più 57 mila del mese precedente, penalizzati i giovani con un tasso di disoccupazione del 26,2%, peggiora anche il tasso di disoccupazione femminile che è salito al 10% (tornando quindi a due cifre), nel mese di dicembre gli occupati, erano di 13milioni e 687 mila uomini e 9milioni e 227 mila donne (soprattutto nel terziario), questo ci fa presagire che nel 2010 sarà un anno difficile e complesso,

Il piano Sacconi-Carfagna per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

Si tratta di un piano strategico per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia, finalizzato alla promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro.

Il piano prevede uno stanziamento di 40 milioni di euro suddivisi su cinque azioni:

- 10 milioni di euro tesi a favorire i nidi familiari attraverso l'esperienza, già avviata con successo in alcune regioni del nord, delle *tagesmutter*, ossia donne che ospitano a pagamento i bambini in casa loro;
- 4 i milioni di euro destinati alla creazione di albi di badanti e baby sitter, italiane e straniere;
- 12 milioni per voucher destinati all'acquisto di servizi di cura in strutture come ludoteche e centri estivi;
- 6 milioni per sostenere cooperative sociali che operano per la realizzazione della conciliazione in contesti svantaggiati;
- 4 milioni per percorsi formativi di aggiornamento destinati a lavoratrici che vogliono reinserirsi nel mercato del lavoro.
- 4 milioni di euro per favorire forme di flessibilità, quali ad esempio il telelavoro femminile.

In sintesi, il piano mette al centro delle azioni il sostegno alla famiglia e alla maternità attraverso soprattutto interventi per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro e il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia. Come sindacato, **accogliamo con favore l'impegno del governo – contenuto nel piano strategico - per la convocazione di un tavolo con le parti sociali** al fine di definire le azioni di sostegno alla contrattazione decentrata nella prospettiva di genere e di parità delle opportunità, per rilanciare nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro una nuova stagione di accordi e intese sugli orari e i sui tempi di lavoro, nell'ottica della conciliazione.

Le donne e la crisi

Per quanto detto le donne in mancanza di provvedimenti mirati rischiano di pagare il prezzo più alto della crisi.

Il tema della difficile conciliazione tra lavoro e famiglia, in Italia come negli altri Paesi, torna al centro dell'attenzione.

Le donne sono ancora troppo divise, e non aiutate dallo stato nella fruizione di servizi, nel doppio ruolo lavoro-famiglia. Ecco perché il tasso di occupazione femminile è basso, e per far fronte al doppio impegno le famiglie rinunciano a fare figli.

Le politiche a favore della famiglia, in questo quadro, debbono costituire una priorità nel nostro sistema sociale. Solo in questo modo si potrà aumentare il tasso di attività femminile e il tasso di fecondità riducendo così l'invecchiamento della popolazione e la sua pressione sul sistema di protezione sociale. Sono necessari interventi monetari, servizi, nuove normative in materie di congedi familiari e norme contrattuali che favoriscano il lavoro delle donne, e impediscano la loro discriminazione in termini retributivi. **L'impegno della Cisl per la famiglia** trova fondamento nella sua identità costitutiva: costruire la solidarietà, sviluppare la sussidiarietà, sostenere la partecipazione.

E' ormai opinione condivisa fra le Parti sociali che l'**occupazione femminile** è "chiave fondamentale" per il rilancio della competitività e per la crescita del Paese. Qualità e quantità dell'occupazione femminile rappresentano, dunque, una priorità per affrontare le sfide della globalizzazione, pur nella difficile situazione di crisi in cui si trova il nostro Paese.

La **conciliazione tra lavoro e famiglia**, delle differenze salariali, l'impegno costante a migliorare la qualità della vita: questi temi rimangono centrali per la condizione femminile nel nostro Paese, impongono tempi celeri di una legislazione efficace e riformatrice.

La crisi ha colpito e colpisce tutti i lavoratori, ma le donne hanno subito un sovrappiù di problemi legate alla caratteristica di essere in percentuale molto numerose tra le tipologie occupazionali più fragili.

L'ampliamento degli ammortizzatori sociali e dei soggetti beneficiari è stata una battaglia vinta per la Cisl nell'ottica di 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**. Su questo, è drammatica la condizione delle donne lavoratrici over 50 escluse dai processi produttivi, che faticano a trovare una nuova opportunità di rientro nel mercato del lavoro, soprattutto al Sud.
Ed è proprio per il **Mezzogiorno** che la Cisl chiede da mesi un **Patto** tra istituzioni e forze sociali per l'occupazione e lo sviluppo sociale, perché il Sud resta la vera emergenza nazionale sulla quale intervenire.

Le donne del Mezzogiorno hanno meno possibilità di accedere al mercato del lavoro, e nella maggior parte dei casi sono lavori atipici, part-time o in nero.
La copertura dei servizi alla famiglia, ad esempio degli **asili nido** comunali, già scarsi in tutta Italia, al Sud risulta insoddisfacente: se mediamente in Italia il **14,6%** degli bambini ha la possibilità

di frequentare un asilo nido comunale o convenzionato (a fronte di un obiettivo europeo del 30%), la risulta **solo del 3,6% a Palermo e del 2,9% a Napoli;** più in generale, l'Italia meridionale e insulare è caratterizzata da una disponibilità di posti del 7,8% sensibilmente inferiore alla media nazionale (mentre ad esempio Bologna 27,6% e Firenze 24%, al di sopra della media nazionale).

Per la Cisl non esiste libertà politica, sindacale ed economica senza un programma politico in favore delle donne. Se non ci facciamo carico dei problemi delle donne, delle donne in famiglia, delle donne con figli mancheremo tutti gli appuntamenti con gli obiettivi di Lisbona. E' necessario superare il pregiudizio odioso delle imprese verso la maternità, e quindi verso le donne.
A partire dalla "defeminilizzazione del Lavoro di cura" lanciata di recente il 18 gennaio u.s. nel convegno Cisl "Le donne e il lavoro: la risposta alla crisi".

La conciliazione lavoro-famiglia dal lato delle aziende

Il **nuovo modello contrattuale,** incentivando la contrattazione di secondo livello territoriale e aziendale, favorisce l'esigenza di contrattare in azienda forme di accordi per la conciliazione, orari flessibili, forme di servizi come i nidi aziendali, bonus, ecc…Esistono già molteplici accordi fra sindacati ed aziende per la promozione delle pari opportunità e per una organizzazione del lavoro family friendly per uomini e donne. Registriamo sicuramente in Italia, buone prassi aziendali a partire dai nidi interni(es. in Wind, Telecom..) fino a scelte aziendali che vanno incontro a esigenze di orari flessibili, servizi per i figli, campi

estivi per i bambini, rete intranet per pagare le bollette, servizi lavanderia e stireria (es. Bracco Spa). Ma il cammino è ancora lungo.
Per la **Cisl** per intervenire su queste politiche è necessario anche un forte sviluppo della **contrattazione di primo e secondo livello.**
La posta in gioco è ambiziosa: la creazione di un nuovo equilibrio tra donne e uomini, tra famiglia e lavoro, tra spazio privato e spazio pubblico, tra diritti – doveri e responsabilità non in ultimo carriera e meritocrazia. Per questo motivo **va esercitata appieno la responsabilità delle parti sociali, rilanciando e valorizzando la contrattazione a tutti i livelli**: modifiche degli orari, messa a punto di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, servizi aziendali per le famiglie sono i grandi temi all'ordine del giorno nelle politiche familiari.

Insieme alla contrattazione di secondo livello, anche la **bilateralità**, in qualche modo, rappresenta la conciliazione applicata al quadro delle relazioni industriali.

E' necessario dunque lavorare per superare la ritrosia delle aziende rispetto all'uso di strumenti inclusivi. Le vicende della famiglia e della non autosufficienza sono connesse al lavoro aggiuntivo cui si fanno carico soprattutto le donne. Le risposte, rispetto alle politiche di conciliazione, arrivano dal nuovo modello contrattuale e il suo secondo livello, una battaglia forte che sta dando risultati importanti attraverso una contrattazione minuziosa.

Le aziende dovrebbero essere molto interessate a misure di conciliazione perché contribuendo al benessere dei propri

dipendenti, a un clima più armonico di lavoro, l'azienda si muove nel più vasto campo della responsabilità sociale, contribuisce con un suo apporto a un sistema di relazioni più umano, più equilibrato, più equo. Senza dimenticare che abbatte l'assenteismo, aumenta la produttiva dei dipendenti, aumenta la produttività, dunque, per l'azienda. Dobbiamo ricordarci, che le donne che entrano nel mercato del lavoro, dopo la maternità, vogliono restarci.

La famiglia, le donne e il fisco

Il livello di ingiustizia e di inefficienza del prelievo tributario e il suo conseguente peso a carico dei redditi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, soggetti a ritenuta di imposta alla fonte, sono al punto di rottura di ogni credibilità e legittimazione del sistema fiscale. Dipendenti e pensionati rappresentano l'86% dei dichiaranti il 90% dei redditi dichiarati. Questa percentuale sale al 91,5% dei redditi imponibili e al 91,7% dell'imposta netta. Social card e bonus bebè sono interventi a spot e una tantum: servono misure strutturali che sostengano le famiglie, permettendo di conseguenza alle madri lavoratrici di rimanere nel mercato del lavoro.

Nell'attuale struttura fiscale, attraverso le detrazioni per familiari a carico, il sostegno alla famiglia non ha la centralità che le andrebbe riconosciuta.
La riforma del fisco che la Cisl propone, a partire dalla mobilitazione nazionale sul territorio del 27 novembre, all'iniziativa con la Uil del 15 dicembre e della mobilizzazione regionale sul fisco della Cisl del prossimo 27 febbraio, **pone al**

centro la famiglia. Va dato un sostegno maggiore e vanno semplificate le norme. Proponiamo di unificare i sostegni alla famiglia in un unico strumento, in base al reddito familiare e all'ampiezza della famiglia.
Oggi il **sostegno ai figli** è assicurato in modo non soddisfacente sia attraverso il sistema fiscale sia attraverso prestazioni sociali di sostegno al reddito. Si tratta allora di estendere l'ANF a tutti, modificandolo sia in termini di ammontare che di limiti di reddito.
Il **Nuovo assegno familiare** (NAF), assorbendo detrazioni e assegni familiari attuali, avrebbe inoltre il vantaggio di rendere più semplice l'Irpef con l'eliminazione di una serie di detrazioni oggi presenti.
Ecco perché - le proposte della CISL, di favorire l'occupazione femminile, incentivare le politiche di conciliazione lavoro-famiglia, garantire le pari opportunità attraverso:

1. **L'Istituzione del Tavolo strategico governo-parti sociali per la conciliazione lavoro-famiglia e piano occupazione donne e giovani.**

Auspichiamo che si convochi quanto prima il **tavolo con le parti sociali,** come annunciato dal governo, al fine di definire le azioni di sostegno alla contrattazione decentrata nella prospettiva di genere e di parità delle opportunità, per rilanciare nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro una nuova stagione di accordi e intese sugli orari e i sui tempi di lavoro, nell'ottica della conciliazione.

2. **Istituzione di un Osservatorio per rilanciare l'occupazione femminile, coinvolgendo Inps, Ministero**

del Lavoro, Ministero pari Opportunità, parti sociali e istituzioni locali.

In una logica di azioni di riequilibrio, ispirate ai criteri di equità, democrazia e valorizzazione del capitale umano. In questo modo sarà possibile investire su percorsi mirati di reinserimento e di ricollocazione, avere finalmente **dati disaggregati di genere per settore produttivo e per area geografica.**

3. **Promozione della contrattazione di secondo livello.**

La Cisl - come *previsto dagli accordi sul nuovo modello contrattuale* favorito dai meccanismi di detassazione da noi promossi e sostenuti - ritiene vada avviata una **stagione di promozione della contrattazione aziendale e territoriale, sede naturale per coniugare gli obiettivi dell'impresa e quelli dei lavoratori.**

4. **Fondi bilaterali come strumento strategico per la formazione professionale delle donne lavoratrici.**

Vanno agevolati e premiati i piani e i progetti formativi che prevedono l'accesso delle donne alla **formazione professionale** per favorire l'occupabilità, l'adattabilità, la mobilità sociale e la crescita delle competenze richieste dai fabbisogni professionali del mercato del lavoro nei prossimi anni. *Ad esempio: al finanziamento di corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; alla riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; al sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità, sulla conciliazione e sulla salute e sicurezza, alla ricollocazione delle donne espulse dal ciclo produttivo nel mercato del lavoro.*

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, incentivando anche le imprese che aggiornano i propri modelli culturali ed organizzativi rispetto alla cultura di genere.

Fare rete – è uno dei modi per poter unire le sinergie al fine di raggiungere gli obiettivi nella consapevolezza che non è una impresa semplice, noi siamo pronti.

Da ultimo, la Cisl non può che rinnovare l'appello alla politica di ritornare a governare con l'obiettivo del **"bene comune".** E' necessario placare gli animi e le contrapposizioni di natura politica, bisogna fare prevalere l'interesse nazionale. **Oggi occorre concertazione e partecipazione fra le forze in campo, per le necessarie riforme del lavoro e garantire così il futuro di lavoratori, famiglie, pensionati, giovani, immigrati.**