



XVIII CONGRESSO CONFEDERALE CISL

CONTRIBUTO AL DIBATTITO

***A CURA DEL
COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE***

**LA RESPONSABILE
*LILIANA OCMIN***

ROMA, PALAZZO DEI CONGRESSI 28 GIUGNO – 1° LUGLIO 2017

**CONTRIBUTO DEL COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE
AL XVIII CONGRESSO CONFEDERALE CISL**

L'Italia resta all'ultimo posto nella classifica europea sull'occupazione femminile (Eurostat persone 20 -64 anni). L'occupazione delle donne si attesta intorno al 48,5% contro il 66,9% degli uomini. I dati internazionali mostrano l'Italia in 111esima posizione su 145 paesi (dato al 2015) in termini di partecipazione e opportunità economica per le donne. Il tasso di occupazione femminile è di 11 punti più basso di quello dell'Unione Europea (UE 28). L'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro, gli stipendi, i ridotti incentivi alla genitorialità, l'inadeguatezza di un sistema di welfare pubblico, rendono l'Italia tra i paesi meno vantaggiosi per una donna lavoratrice.

La bassa occupazione femminile incide non solo sulla povertà delle stesse donne e delle famiglie, determinando una quota elevata di famiglie monoreddito, ma ha anche effetti, ovviamente insieme ad altri fattori, sulla natalità, per la quale siamo agli ultimi posti nel mondo. Inoltre costituisce una notevole perdita di opportunità in termini di crescita economica, in quanto l'aumento delle donne lavoratrici metterebbe in moto moltiplicatori economici: la famiglia in cui anche la donna lavora genera, infatti, una richiesta aggiuntiva di servizi ed agisce quindi come volano di attività economiche e di altro lavoro, genera maggiori consumi nonché maggiori entrate per lo Stato, in termini di fiscalità e contributi previdenziali.

L'occupazione femminile resta, altresì, per la Cisl una pre-condizione fondamentale per affrancare le donne dalla violenza. La donna che non lavora oltre a subire violenza diretta deve sottostare anche ad un'altra forma di violenza, quella della mancanza dei mezzi di sussistenza necessari per venir fuori da un circolo vizioso. L'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dunque, rimane ancora oggi lo scoglio principale da superare e che continua ad essere influenzato da diversi fattori anche di ordine sociale e culturale.

Tutto quanto premesso passa anche da scelte organizzative coerenti con i pilastri della "Piattaforma di Pechino", incentrata su empowerment e mainstreaming, dove la formazione diventa fondamentale veicolo per la realizzazione dei principi di parità e pari opportunità non solo all'esterno ma anche all'interno della nostra Organizzazione.

Donne, lavoro e pensioni

La scarsa partecipazione femminile al lavoro, dunque, oltre ad ostacolare lo sviluppo sociale ed economico dell'intero Paese, rappresenta una delle disuguaglianze più profonde, con conseguenze che vanno dal gap salariale alle difficoltà nei percorsi di

carriera fino al gap pensionistico.

Tra i fattori che contribuiscono alla difficoltà delle donne nell'ingresso e nella tenuta del posto di lavoro vi sono sia la segregazione formativa (nonostante la crescente scolarizzazione, le donne restano ampiamente sottorappresentate nei percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico) sia una politica degli orari, dell'organizzazione e della valutazione del lavoro, scarsamente orientati alla conciliazione tra vita e lavoro, mai entrata veramente nella cultura del nostro Paese. Ciò produce, poi, per le donne che riescono ad entrare nel mercato del lavoro, da un lato una segregazione di tipo orizzontale, riferita alla concentrazione del lavoro femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e dall'altro una segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione. Ciò vale ancor di più per le lavoratrici immigrate che sperimentano anche le difficoltà e le discriminazioni legate alla loro appartenenza etnica, culturale e linguistica.

La crisi ha aggravato ulteriormente i problemi strutturali dell'occupazione femminile, soprattutto dal punto di vista delle discriminazioni e della qualità del lavoro: è diminuita l'occupazione qualificata, sono aumentati i fenomeni di segregazione lavorativa, è cresciuto il part-time involontario, si è ampliato il sottoutilizzo del capitale umano, è cresciuto l'utilizzo delle flessibilità in chiave di riduzione dei costi ed è diminuito invece quello in funzione della conciliazione vita-lavoro.

Da tenere presente, inoltre, che a moltissime lavoratrici, che hanno versato contributi per quasi 20 anni, senza raggiungere dunque il minimo previsto dalla normativa attuale, non viene riconosciuta nessuna prestazione previdenziale, con conseguenze pesanti dal punto di vista economico a causa spesso della mancanza di altri redditi o in quanto destinatarie della sola pensione di reversibilità.

Proposte

- **Ripristinare** forme di sgravio fiscale o incentivi all'assunzione di giovani donne, con particolare riguardo alle under 35 e alle neomamme, eventualmente maggiorando gli incentivi riservati ai giovani già previsti dalla Legge di Stabilità 2017.

- **Incentivare**, per uomini e donne, forme di part-time lungo (dalle 25 alle 32 ore settimanali), riprendendo l'art.13 della legge Treu del 1997, in modo da favorire la conciliazione vita-lavoro evitando le forme di marginalizzazione spesso legate al part-time inteso come metà orario, che lo hanno reso finora poco appetibile per le professionalità medio-alte e per gli uomini.

- **Richiedere**, nel disegno di legge sul lavoro agile, attualmente in Parlamento, che l'introduzione in azienda e la regolamentazione di questo nuovo strumento siano affidate alla contrattazione collettiva e solo in mancanza di questa all'accordo individuale. In tal modo sarà possibile incrementare la produttività, incentivare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e favorire la conciliazione. Più in generale, la contrattazione collettiva, soprattutto quella di secondo livello, può e deve fare di più per sostenere l'utilizzo del part-time e delle flessibilità di orario ed organizzative in chiave "conciliativa" nonché per diffondere una cultura della valutazione della prestazione lavorativa legata più al risultato che alla presenza.
- **Dare impulso**, per quanto riguarda i percorsi formativi e scolastici, a politiche di orientamento diffuse che possano fornire adeguate informazioni ai giovani e alle giovani e che mirino a superare le scelte formative segreganti.
- **Promuovere**, in particolare per le donne immigrate, momenti di orientamento e formazione al fine di agevolare il loro ingresso nel mercato del lavoro e prevenire e contrastare ogni possibile forma di discriminazione.
- **Intervenire** in ambito normativo per il recupero delle cosiddette "posizioni contributive silenti", di cui sono titolari soprattutto le donne che prima del 1996 hanno cessato l'attività lavorativa, e prevederne l'impiego nel sistema pensionistico contributivo.
- **Promuovere** una contribuzione e un assegno previdenziali più adeguati per le donne, considerando il gap esistente rispetto ai colleghi uomini, a causa soprattutto delle carriere lavorative discontinue derivanti dal quasi totale peso della cura familiare sulle loro spalle. A tale riguardo, si fa sempre più urgente la necessità del riconoscimento a fini previdenziali e pensionistici di detti periodi di cura che potrebbero promuovere anche una maggiore condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Donne e Famiglia

A pesare sulla scarsa occupazione delle donne, è anche l'insufficiente presenza di servizi di welfare per la famiglia, come ad esempio l'esiguità di posti disponibili, in particolare asili nido, presso le strutture pubbliche. Bisognerebbe rimettere in moto la virtuosa "macchina" del supporto al lavoro di cura delle famiglie, quella che parte dagli asili nido e dalle maestre d'asilo. Nella legge delega sulla Buona Scuola per le strutture 0-6 anni non ci sono i finanziamenti necessari. E' fondamentale che vengano definite le risorse per gli asili nido, in un quadro di omogeneità Nord/Sud e con un aumento dell'offerta, che ad oggi è molto lontana dagli obiettivi europei 2020. I costi elevatissimi

di strutture dedicate all'infanzia sia pubbliche che private ostacolano il processo di genitorialità e anche il rientro al lavoro di molte lavoratrici.

Proposte

- **Programmare** un intervento strutturale che sia di sostegno concreto alla famiglia. In particolare, è necessario un ampliamento numerico degli asili nido specialmente nel Meridione e un riordino delle modalità di accesso basate sulla gratuità o, in alternativa, sulla compartecipazione al costo da parte delle famiglia secondo criteri di equità calibrati sull'ISEE. A oggi, tale contributo richiesto in funzione dell'ISEE ha costi molto diversi se si tratta di asili nido o di scuole materne e spesso quelli dei nidi non sono alla portata reale delle famiglie.

- **Estendere**, rispetto al sistema di congedi e permessi legati alla genitorialità, con un forte investimento, la copertura retributiva del congedo parentale e agevolare così anche l'utilizzo da parte dei padri. Definire, inoltre, permessi retribuiti per la cura di figli di 12-16 anni nella delicata fase dell'adolescenza e prevedere una copertura retributiva ex-lege per i permessi in caso di malattia del figlio.

- **Ampliare** l'estensione temporale per la conversione del congedo parentale in incentivi economici per nido o baby sitting, dal termine del congedo di maternità sino ai 6 anni di vita del bambino, prevedendo che l'importo sia graduato secondo criteri di equità calibrati sull'ISEE. Dunque, non solo sei mesi ma l'intero ciclo di studio nido+materna, richiedendo all'utenza un contributo sulla base della condizione reddituale, e aumentando la copertura finanziaria per dare la possibilità a tutte le lavoratrici madri che la richiedano di poterne usufruire.

- **Innalzare** il limite di reddito per essere persona considerata a carico, attualmente fermo dal 1997 (2840,51 euro annui). Tale limite dovrebbe essere equiparato quantomeno all'importo del trattamento minimo INPS che per il 2017 è pari a 6524,57 euro ed è indicizzato annualmente.

- **Rivalutare** la quota di detrazione della spesa per "badanti" ferma da tempo, prevedendo però una fruizione in forma percentualizzata al fine di evitare disparità tra chi ricorre all'assistenza part-time e chi a quella full-time. Sarebbe auspicabile, inoltre, un adeguamento delle detrazioni fiscali per le spese delle famiglie relative ai servizi di cura, con particolare riferimento a quello delle/dei "badanti". Ciò anche al fine di favorire l'emersione di tante posizioni lavorative, spesso di lavoratrici immigrate, che rasentano l'irregolarità e che hanno poi ripercussioni negative sulle future pensioni.

Condivisione della genitorialità

Nonostante il Jobs Act sia intervenuto sui congedi parentali, la conciliazione, che meglio sarebbe chiamare condivisione, i congedi per la cura dei figli sono ancora un affare di donne. I dati dimostrano, infatti, che gli strumenti a disposizione dei padri per il congedo parentale sono ancora poco praticati. Il congedo di paternità obbligatorio è stato ampliato da uno a due giorni, estendibile negli anni successivi, ma rimane ancora a livello simbolico e molte donne continuano a lasciare il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Peraltro, le due giornate facoltative aggiuntive previste, in sostituzione della maternità della madre, sono state sospese dall'Inps per tutto il 2017.

Per favorire una genitorialità davvero condivisa, oltre all'azione di contrasto alla persistenza in Italia di una cultura scarsamente orientata alla parità di genere dentro e fuori la famiglia, occorre intervenire anche dal punto di vista economico. I paesi dove i congedi di paternità vengono utilizzati dimostrano che per essere efficace il congedo deve essere individuale, non trasferibile e ben retribuito. Minore la perdita economica, maggiore la probabilità che il padre prenda il congedo.

Proposte

- **Proseguire** gradualmente nell'estensione del congedo per i padri oltre le giornate attualmente previste (due + due), entro il quinto mese di vita del figlio, con l'opzione aperta, sia continuativa che frazionata, e non in sostituzione a quello di maternità.

- **Prevedere** la possibilità di allungare il congedo attraverso una specifica previsione a livello contrattuale, unitamente ad un'integrazione economica rispetto a quanto già previsto dal T.U. sulla maternità e paternità.

- **Promuovere**, all'interno dell'Organizzazione, lo scambio di buone pratiche da valorizzare nella contrattazione attraverso la formazione e la codifica negli appositi Osservatori Cisl.

Violenza donne

Con il Jobs Act, per la prima volta, il tema della violenza di genere è diventato materia di intervento politico nell'ambito delle disposizioni che regolano i rapporti di lavoro, attraverso il congedo per le donne che intraprendono percorsi di protezione. E' ora necessario dare seguito a questa svolta culturale affrontando il tema dell'occupazione per le donne che sono costrette a lasciare casa e lavoro per intraprendere il percorso nei centri antiviolenza, finito il quale non trovano occupazione. E' necessario

strutturare e istituire un coordinamento, ovvero una partnership, perché né il governo, né le aziende, né le istituzioni, né le associazioni possono farcela da sole. Superare le divisioni, le differenze di approccio, è d'obbligo per vincere questa sfida di civiltà e umanità che interessa diversi ambiti della società e coinvolge lavoratori/trici, giovani, famiglie e anziani/e, vittime rispettivamente di mobbing, bullismo e cyber-bullismo, violenza domestica, tratta, schiavitù e sfruttamento.

Proposte

- **Prevedere** incentivi fiscali per l'assunzione delle vittime di violenza di genere inserite in percorsi di reinserimento sociale e lavorativo ed estendere alle lavoratrici del comparto domestico i benefici previsti per gli altri settori.

- **Estendere** da 3 a 6 i mesi il periodo di congedo per le vittime di violenza e renderlo realmente fruibile, garantendo l'efficacia dello stesso attraverso un percorso di richiesta oggettivo, anche nella tempistica e salvaguardando la privacy delle vittime.

- **Promuovere** ed implementare, al fine di prevenire e contrastare le diverse forme di violenza, azioni ed interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione dirette a creare consapevolezza e contribuire a quei necessari cambiamenti culturali che ne rappresentano ancora oggi gli ostacoli principali.

- **Rafforzare** le competenze e le agibilità delle reti territoriali con vari stakeholder (CAV, CR, sportelli che si occupano delle vittime, ospedali, Forze di Polizia, mediatori culturali) dopo aver proceduto alla loro mappatura e al loro monitoraggio.

- **Proseguire** negli sforzi affinché venga recepito e implementato pienamente a livello territoriale (aziendale) l'Accordo interconfederale contro violenze e molestie nei luoghi di lavoro ed esteso a tutte le lavoratrici che non afferiscono a tale Accordo.

- **Garantire** il pieno rispetto e la concreta applicabilità dei principi enunciati nella Convenzione di Istanbul, come, ad esempio, il diritto di accesso a strutture pubbliche residenziali per le donne vittime di violenza e della loro prole e la dotazione di personale femminile preposto all'accoglienza delle donne.

- **Prevedere** ed implementare forme di tutela e sostegno specifici per le donne migranti vittime di violenza e per le vittime passive/indirette della stessa, ovvero i minori.