

Relazione a cura di
Cinzia SECHI - Senior advisor della CES
(Confederazione Europea dei Sindacati)

Milano, il 7 giugno 2018

Convegno LIFE IN BALANCE

promosso da USR Cisl Lombardia

(Saluti)

Partiamo da alcuni dati forniti dall'Eurostat.

In tutta l'Unione europea, le donne sono ancora notevolmente sottorappresentate sul mercato del lavoro e negli incarichi manageriali:

- **Il tasso di occupazione complessivo delle donne è ancora inferiore di 11,6 punti percentuali** rispetto a quello degli uomini.
- **Il 31,5% delle donne che lavorano lo fa a tempo parziale** rispetto all'8,2% degli uomini. Ciò vale in particolare per chi ha figli.
- Il tasso di lavoratori che lavorano a **tempo parziale in maniera 'non volontaria'** è aumentato a seguito della crisi e si assesta intorno ai 30 pp (in Italia è particolarmente elevato con oltre il 70% dei lavoratori che vorrebbero un impiego a tempo pieno)
- **Poco più del 50% delle donne lavora a tempo pieno, rispetto al 71,2% degli uomini.**

- Pertanto, il **divario tra i tassi di occupazione a tempo pieno raggiunge i 25,5 punti percentuali**
- **Le responsabilità assistenziali sono il motivo dell'inattività per quasi il 20% delle donne inattive**, mentre costituiscono meno del 2% dei casi per gli uomini.

Agire non è solo una questione di equità, ma anche è anche un imperativo economico: secondo l'istituto di ricerca Europeo di Dublino (EUROFOUND) la perdita, dovuta al divario occupazionale di genere ammonta a circa 370 miliardi di EUR all'anno.

L'anno scorso la Commissione europea ha proposto un pacchetto di misure legislative e non legislative volte a conciliare la vita professionale, la vita familiare e la vita privata, che consentirà ai genitori e ai prestatori di assistenza che lavorano di non dover essere obbligati a scegliere tra la vita privata e il lavoro.

La proposta legislativa consiste nello specifico in una direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le misure non legislative presentate invece mirano a garantire servizi di assistenza all'infanzia formali accessibili, a prezzi sostenibili e di qualità.

Il perché del diverso tipo di strumento proposto per i due temi è presto spiegato. Mentre l'UE ha competenza in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, la competenza in ambito di servizi di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti è in capo agli stati membri. Bruxelles in quest'ambito può solo emanare raccomandazioni e stabilire degli obiettivi.

Quello che mi preme sottolineare è che entrambi gli strumenti:

- I congedi familiari
- e i servizi di assistenza (all'infanzia e alle persone autosufficienti)

sono determinanti per favorire l'ingresso e il mantenimento delle donne nel mercato del lavoro.

La proposta della Commissione ha inoltre un **valore politico** sostanziale.

È infatti il primo strumento di carattere normativo che è dichiaratamente collegato al pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato all'unanimità lo scorso novembre da tutti gli stati membri.

La Direttiva traduce in tal modo la richiesta espressa dai sindacati e da larga parte della società civile che il pilastro europeo non sia solo un elenco di principi ma emanazione di diritti esigibili.

Anche per questo motivo la CES ha accolto con grande favore la proposta di direttiva sull'equilibrio lavoro/vita familiare e privata.

I punti principali della Direttiva sono i seguenti:

- un congedo retribuito di 10 giorni per i **padri** che lavorano
- un congedo di almeno 4 mesi per i **genitori**, retribuito e non trasferibile tra i due
- Il congedo può essere utilizzato in forme flessibili (a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato) e fino al compimento di 12 anni del figlio
- Un congedo di almeno 5 giorni all'anno che i lavoratori possono utilizzare per **prendersi cura di parenti gravemente malati o non autosufficienti**. Anche in questo caso il congedo deve essere retribuito.
- Per le tre tipologie di congedo il **livello di retribuzione** dovrà essere retribuito almeno al livello dell'indennità di malattia.

- Infine la proposta di direttiva prevede che tutti i lavoratori che siano genitori di bambini fino a 12 anni e i prestatori di assistenza con parenti a carico avranno il diritto di richiedere le seguenti **modalità di lavoro flessibili**:
 1. Orario di lavoro ridotto
 2. Orario di lavoro flessibile
 3. Flessibilità sul posto di lavoro

La Direttiva porterebbe una convergenza verso l'alto in tutti gli stati membri, ad eccezione della Svezia che già dispone di un sistema più avanzato.

Anche i benefici per l'Italia sarebbero notevoli, considerato che il congedo per i padri passerebbe da 4 a 10 giorni e che il congedo per i genitori verrebbe retribuito al 100% e non più al 30%.

Queste misure rappresentano chiaramente un incentivo sostanziale per:

1. Favorire l'utilizzo dei congedi soprattutto da parte dei padri (l'uso dei congedi da parte degli uomini è ovunque in Europa, ad eccezione di Germania e Svezia estremamente limitato, sotto il 10%, perché non retribuiti o troppo poco retribuiti);
2. Favorirà inoltre una maggiore condivisione all'interno della coppia delle responsabilità di cura dei figli e delle persone a carico
3. Diminuirà il divario di retribuzione e di pensione tra donne e uomini, nonché l'esposizione delle donne alla povertà.
4. Garantirà più occupazione, maggiori guadagni e migliori prospettive di carriera per le donne.

5. Con più donne sul mercato del lavoro aumenterà il numero di talenti a disposizione delle imprese e si potrà far fronte alla carenza di personale qualificato
6. Le imprese avranno migliori possibilità di attrarre e trattenere il personale e il tasso di assenteismo sarà ridotto, dato che i lavoratori si assenteranno meno dal lavoro e saranno più motivati, il che permetterà di migliorare la produttività
7. Infine anche per gli Stati Membri la direttiva rappresenta un investimento a lungo termine. Dato che le finanze pubbliche saranno più sostenibili, grazie alla riduzione della disoccupazione e all'aumento del gettito fiscale.
8. Come CES riteniamo infine che la Direttiva e di conseguenza anche le normative nazionali daranno un maggiore impulso alla contrattazione di primo e secondo livello, poiché favorirà una piattaforma di dialogo per imprese e lavoratori su questi temi.

La relazione tra questi risultati attesi e gli obiettivi sostenibili dello sviluppo, in cui si inquadra l'evento promosso oggi dalla CISL Lombardia, è evidente.

È quindi fondamentale che questa Direttiva venga approvata, non solo perché darebbe un segnale da parte dell'Europa al raggiungimento ad almeno 4 dei 17 obiettivi sostenibili e alla concretizzazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

L'adozione della direttiva darebbe infatti inoltre un segnale concreto ai cittadini europei che l'Europa non è solo economica ma anche sociale e capace di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di tutti noi.

Sarebbe una risposta positiva alle tante, troppe voci che la criticano e cercando di smantellarla, rivendicando l'idea di ritorno allo statonazione.

Per questo come CES, insieme ai nostri affiliati ci stiamo adoperando a Bruxelles perché il testo venga approvato prima delle elezioni europee che si terranno l'anno prossimo.

Purtroppo però il risultato non è così scontato.

A questo punto è necessario introdurre qualche nozione su come funziona il processo decisionale europeo.

Abbiamo una proposta della Commissione, quella che vi ho appena illustrato.

Il Parlamento europeo deve esprimersi sulla proposta ed adottare una relazione. È previsto che questa istituzione concluda il suo iter a luglio e ci sono buoni segnali da parte dei maggiori gruppi politici a sostegno della proposta della Commissione o addirittura l'inserimento di proposte migliorative del testo.

La terza istituzione che deve adottare una posizione sul testo è il Consiglio europeo, composto dai 28 stati membri.

Le discussioni sul testo della direttiva sono in corso dello scorso anno e purtroppo gli stati membri faticano a mettersi d'accordo.

Da una parte ritroviamo i paesi che considerano le iniziative europee in materia sociale un'ingerenza (i Paesi Bassi), quelli che vedono nella proposta della direttiva un sovvertimento dei ruoli tradizionali delle donne all'interno della famiglia (Polonia, Ungheria – e non stupisce che entrambi registrino tassi di occupazione femminile bassissimi), quelli che temono che le direttive europee indeboliscano i loro sistemi 'virtuosi' (Svezia, Danimarca, Finlandia), ed infine quelli che sostengo che la direttiva 'costa troppo' (scordandosi del prezzo che si paga per la non attuazione di queste riforme e di quanto ci sia bisogno di investire nelle persone e nei diritti).

La posizione dell'Italia è stata sinora molto defilata, in parte a causa del periodo pre-elettorale prima e della recente instabilità politica.

La discussione è quindi in corso in Consiglio e per fortuna ci sono anche stati che difendono apertamente la proposta come la Francia, il Belgio, il Portogallo per citarne alcuni.

Se quindi siamo convinti che questa direttiva rappresenti un'opportunità, e noi come sindacato europeo ne siamo fortemente convinti, dobbiamo svolgere, ciascuno di noi, nell'ambito delle nostre funzioni e possibilità la nostra parte altrimenti rischiamo che questa Direttiva rimanga lettera morta e il pilastro europeo dei diritti sociali una chimera.

Se gli Stati membri non adottano una posizione non possono iniziare le discussioni in "trilogo", vale a dire le negoziazioni fra Commissione europea, Parlamento e Consiglio che si mettono definitivamente d'accordo su un testo comune. Così come è avvenuto recentemente per il distacco.

Ma per quest'ultimo ci sono voluti 5 anni e onestamente, non ce lo possiamo permettere. I cittadini, i lavoratori, i genitori, donne e uomini tutti hanno bisogno di risposte concrete ai problemi che affrontano tutti i giorni – e questo il prima possibile. E purtroppo estremamente diffusa è la difficoltà a conciliare la vita professionale e quella familiare.

Le proposte contenute in questa direttiva esistono in alcuni stati membri da oltre 20 anni. Ma non in tutti – e per loro, la maggior parte, la direttiva rappresenta il futuro che insieme vogliamo scrivere.