

Prime valutazioni sul Piano “ITALIA 2020: Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro”

Come è accaduto per il welfare con il libro verde sulla vita buona nella società attiva e con il piano 2020 per la formazione dei giovani, siamo in presenza di un documento che, lungi dall’essere stato discusso con le rappresentanze dei soggetti a cui le politiche si rivolgono, si esplicano come azioni unilaterali che il Governo presenta e che anticipano provvedimenti in materie molte diverse tra loro, che appaiono più “aggregate” che “integrate”.

In particolare il Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro parte da una valutazione dei dati sui trends occupazionali basata sul rapporto Cnel 2008/9 e sull’ultimo rapporto della Banca d’Italia, laddove i due dati che emergono sono la migliore performance occupazionale delle donne e, nel dato nazionale positivo, il segno negativo che permane nel mezzogiorno.

La maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro è dovuta all’aumento delle lavoratrici straniere (in particolare badanti) e al maggiore incremento del lavoro a tempo parziale, con tutto ciò che queste due condizioni rappresentano in termini di esposizione ai rischi sociali.

Inoltre la sostituzione del mancato intervento pubblico sul fronte dell’assistenza e della cura da parte delle politiche nazionali, sostituito in via privatistica dal lavoro delle lavoratrici migranti ha spesso permesso alle donne e ad i soggetti più istruiti di permanere nel mercato del lavoro, come lo stesso documento sottolinea.

Esistono forti contraddizioni tra le azioni e le politiche che il Governo ha messo in campo e le argomentazioni che vengono addotte a supporto di questo Piano Nazionale per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro, ad esempio laddove si utilizza Sempre il rapporto della Banca d’Italia, per testimoniare come l’offerta di lavoro femminile italiana si sia giovata, nel corso negli ultimi anni, anche di maggiori servizi per l’infanzia e l’assistenza agli anziani, riscontriamo un taglio consistente al fondo per le politiche sociali, si è recuperato solo in parte il fondo per la non autosufficienza e relativamente solo a questa annualità, sul complesso delle politiche per l’infanzia vi è una grande incertezza come denunciato all’ultima conferenza nazionale sull’infanzia e l’adolescenza <http://www.cgil.it/Archivio/Welfare/infanzia/Conferenza%20infanzia%20-%20Batti%20il%20cinque%20-%20Documento.pdf>).

Nell’analisi della struttura del mercato del lavoro si chiamano in causa temi importanti che da tempo le parti sociali chiedono di discutere e che sono stati oggetto di iniziative di mobilitazione nazionale e territoriale da parte della Cgil ed alle quali si danno risposte talvolta insufficienti, talvolta inadeguate: si chiamano in causa i differenziali rispetto al *ricorso alla Cassa Integrazione per effetto della* maggiore presenza delle donne nelle attività di servizio, dove le donne 1 raggiungono il 49,3 per cento del totale degli occupati, e che risultano meno coinvolte dalla crisi, i persistenti differenziali tra Nord e Sud rispetto alla domanda di lavoro e alle reali opportunità occupazionali, bassi tassi di occupazione femminile degli under 25 e degli over 55, infine il dato che la minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia collegata anche ad una specificità di genere legata all’evento della maternità e alle esigenze di cura e di assistenza, si chiamano in causa inoltre i differenziali salariali che testimoniano una debolezza del lavoro delle donne, affermando in conclusione che : *“Tutto ciò induce a ritenere l’insufficienza del quadro normativo e di politiche di genere e pari opportunità che, per accrescere la propria efficacia, dovrebbero realmente seguire un approccio integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche”*, affermazione condivisibile a cui però non vi è un gran riscontro nelle cinque proposte di linea d’azione.

Nel documento si sottolinea l’esistenza di un esteso *corpus* normativo riguardante l’accesso all’occupazione, la parità retributiva, la protezione della maternità, i congedi parentali, le azioni e le misure di incentivazione anche economica, alla conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro, la legge n. 125 del 10 aprile 1991, la legge n. 215 del 25 febbraio 1992, la legge 53/01, fortemente volute dai movimenti delle lavoratrici e delle donne, ed al contempo si registra che *alla uguaglianza formale garantita dalla legge non corrisponde tuttavia, nella realtà quotidiana del mercato e degli ambienti di lavoro, un apprezzabile livello di parità sul piano sostanziale. Ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi, che incidono in modo rilevante non solo rispetto all’accesso al lavoro, ma anche sui trattamenti retributivi, sulla qualità della occupazione, sui percorsi di carriera e crescita professionale e persino sulle opportunità di partecipazione a percorsi di formazione. La ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne resta poco equilibrata. Il rischio di povertà è superiore per le donne che per gli uomini, soprattutto se single con figli a carico.*

Da tempo si richiede un piano strategico di azione per la conciliazione e pari opportunità nell’accesso al lavoro, che viene ora annunciato, e che realmente costituisca uno strumento non solo di mainstreaming gender nell’approccio alle politiche lavoristiche e di welfare state ma che sia strumento di intervento e verifica reale dei comportamenti e di intervento nel riequilibrio dei differenziali.

Le cinque azioni promosse :

1) Il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro per la strutturazione dei servizi privati di cura e assistenza alla persona

Al fine di superare la disomogenea distribuzione territoriale dei servizi per la prima infanzia, si propone di

consolidare e la diversificare l'offerta di asili e nidi anche presso le pubbliche amministrazioni e i luoghi di lavoro. Le cause imputate alla scarsità ed alla insufficienza dei servizi alla cura ed alla persona e ai servizi all'infanzia è addotta alla inadeguatezza dei livelli locali cui sono assegnate le competenze ed alla diffusione deregolata ed informale sul fronte lavoro nei settori della cooperazione sociale.

Bisogna sempre ricordare che il fondo per le politiche sociali è stato ulteriormente ridotto negli ultimi due anni e che i servizi territoriali sono spesso garantiti nell'essenzialità con risorse proprie delle autonomie locali, che siamo ancora in assenza dei livelli essenziali delle prestazioni sociali, e che piuttosto che la diffusione generalizzata di forme di lavoro precario come i buoni lavoro della legge Biagi, andrebbero utilizzati i CCNL di settore (ai quali non si fa mai riferimento!), ottimizzando anche il lavoro di monitoraggio degli osservatori sulla cooperazione appositamente costituiti e consolidando anche da punto di vista industriale il terzo settore, considerando il welfare settore di sviluppo e non mera spesa assistenziale.

Infine si afferma che *“all'esito della sperimentazione potremo(il Governo n.d.s.) valutare, sentite le parti sociali e le associazioni interessate, sia il concreto impatto sulle dinamiche del mercato dei servizi di cura sia l'opportunità o meno di eventuali interventi normativi rispetto alla attuale regolazione dei buoni lavoro nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona”*.

In questa affermazione si ribadisce la considerazione che Governo ha del ruolo delle parti sociali e delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare, come mera funzione “consultiva” sia sulle politiche di programmazione che su interventi diretti nel mercato del lavoro.

2) La revisione dei criteri e delle modalità per la concessione dei contributi di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Anche su questo punto la criticità è espressa dalla mancata integrazione tra le proposte di intervento con i nuovi progetti sperimentali ai sensi dell'art.9 legge 53/00 così come modificato l.69/09, e le azioni già previste dalla normativa vigente, per cui si riproduce la logica del doppio canale di intervento, uno attraverso la pianificazione strategica territoriale e di settore esistente (piani di azione locale, piani regionali, accordi di programma, intese interistituzionali, fondi negoziali ecc..) , dove è agita la concertazione, che spesso non ha risorse sufficienti per dare i risultati attesi e l'altro centralistico nelle scelte e decentrato nell'attuazione che interviene al di fuori di ogni meccanismo di animazione locale, di partecipazione, e quindi con scarsa capacità di determinare sviluppo ed un valore durevole essendo gli interventi previsti non strutturali e di consolidamento di buone prassi ma legati a finanziamenti limitati nel tempo.

Si immagina, infatti, che i progetti di conciliazione dovranno prevedere almeno una delle seguenti tipologie di azioni positive: - *progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del lavoro, quali, a titolo esemplificativo, lavoro a tempo parziale reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e/o dei risultati;*

- *programmi e azioni, comprese le attività di formazione e aggiornamento, volti favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di assenza dal lavoro non inferiore a sessanta giorni a titolo di congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati ad esigenze di conciliazione;*

- *progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori.*

Su tutte e tre le linee di intervento, ancorché sperimentali, esistono già strumenti di intervento che hanno prodotto risultati differenziati e sui quali occorrerebbe fare un bilancio, rilanciare l'approccio di mainstreaming gender nelle politiche che interfacciano, e finanziare adeguatamente le azioni di supporto come informazione e formazione.

Esistono molte esperienze territoriali e di settore che attraverso la contrattazione hanno determinato azioni positive che non vengono prese in alcuna considerazione e che per natura, essendo frutto di accordo tra le parti, vedono già una condivisione di organizzazioni sindacali, datoriali, e, in caso di accordi regionali con il sistema delle autonomie locali, le Istituzioni decentrate.

Andrebbe fatta una valutazione attenta, e casomai, ottimizzato l'uso di risorse non duplicando gli interventi ma integrando le attività svolte dai CPI, dal sistema Eda e della Formazione professionale, le azioni paritetiche delle commissioni territoriali per l'occupabilità, ed estesa la contrattazione di genere, come si evince anche dai risultati dei programmi Equal.

Inoltre, per ciò che attiene l'estensione delle forme sempre sperimentali di congedo rivolte alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti, ivi compresi i lavoratori in somministrazione, i soci lavoratori e le socie lavoratrici di società cooperative, i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto (nb. *“Purché la natura del rapporto sia compatibile con la tipologia e con la durata della azione proposta con la domanda di finanziamento”*), se ciò avvenisse al di fuori delle modifiche contrattuali con accordo tra le parti titolari della contrattazione, sarebbe un'ulteriore forma di indebolimento della struttura contrattualistica, in particolare per quelle forme di lavoro precario, laddove tali interventi non diventerebbero “sistemici” ma “sperimentali”.

Rafforziamo quindi la convinzione della fondamentale esigenza, come già previsto dall' art.9 legge 53/00, per l'effettivo rilancio delle misure di conciliazione, ai fini dell'ammissibilità dei progetti di conciliazione, in funzione di garanzia dell'adattamento del contesto aziendale alle esigenze di conciliazione espresse dai lavoratori, che sia prevista l'accordo sindacale.

Su tale punto sarebbe molto pericoloso ed ulteriormente discriminatorio introdurre l'ammissibilità di progetti in presenza di accordo diretto tra datore di lavoro e singola lavoratrice, in primo luogo perché i rapporti di forza sono sproporzionati, in secondo luogo poiché sebbene sia giusta andare incontro ad esigenze individuali e garantire autonomia nei percorsi di conciliazione, soprattutto per le forme di flessibilità oraria e organizzazione di lavoro, ulteriori processi derogatori metterebbero di fronte a scenari talmente differenziati e legati alle disponibilità aziendali da determinare uno scenario ingovernabile e polarizzante tra realtà forti e strutturate e piccole realtà, penalizzando ulteriormente le lavoratrici e lavoratori dei segmenti più esposti del mercato del lavoro.

3) Nuove relazioni industriali per il rilancio del lavoro a tempo parziale e degli altri contratti a orario ridotto, modulato e flessibile

Come già sottolineato in precedenza l'estensione di forme di lavoro atipico, in assenza di una revisione organica degli ammortizzatori sociali e delle forme di assistenza, ha determinato l'estensione del precariato, definito nel documento adattabilità, aumentando il ricorso al part-time soprattutto per giovani e donne in particolare, nuove tipologie di lavoro a orario ridotto, accessorio, che non sempre corrispondono a reali esigenze funzionali all'organizzazione del lavoro, ma rappresentano un gran risparmio per le aziende che ne fanno un ricorso sovradimensionato, in particolare per le donne.

La costituzione di un Osservatorio sul lavoro a tempo parziale e sulle forme di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile, che avrà il compito di verificare quanto avviene nei singoli settori produttivi, nelle diverse aree del Paese, nei 21 contratti collettivi di secondo livello e nella prassi aziendale con l'obiettivo di raccogliere e divulgare buone prassi, in seno alla Consigliera di Parità appare una scelta anche qui singolare dal momento che esiste già una funzione dedicata in seno al Cnel il cui lavoro, tra parentesi viene richiamato nel documento continuamente.

Si richiama poi l'accordo separato sulla riforma della contrattazione indicando che *"la stessa contrattazione collettiva, oggi avviata a un robusto processo di decentramento, potrà utilmente definire il quadro di riferimento normativo entro il quale consentire e incentivare anche accordi individuali tarati sulle specifiche esigenze delle parti del rapporto di lavoro"*, confermando le nostre preoccupazioni e perplessità espresse sul ricorso a deroghe in materia di orari ed organizzazione del lavoro che vadano a modificare gli impianti contrattuali e non viceversa come dovrebbe essere, cioè l'autorità degli istituti contrattuali nella garanzia delle tutele collettive e nella definizione degli ambiti di forme di flessibilità compatibili con la garanzia dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Apprendiamo per via documentale l'intenzione di convocare un tavolo con le parti sociali, limitatamente alla parte che attiene la contrattazione decentrata.

Ciò, in presenza di accordo separato, rappresenta una conferma della non curanza nei confronti dei posizionamenti del sindacato più rappresentativo, e della volontà di frammentare il confronto su singoli segmenti in assenza di una strategia organica che affronti *anche* il tema della conciliazione e del lavoro delle donne, in un'ottica che guardi al contrasto alla crisi e che prefiguri realmente azioni di contrasto alla segregazione, separazione, differenziazione ed affermi la parità in ogni ambito della vita sociale.

4) La nuova occupazione nel contesto dei cambiamenti in atto: lavori verdi anche al femminile

Il tema dello sviluppo legato alla sostenibilità ambientale, alle nuove energie, alle "competenze verdi", alla tutela dell'ambiente come dimensione della qualità di vita e di benessere, lo abbiamo affrontato come organizzazione da tempo stimolando il confronto su ciò anche con proposte nel ns piano anticrisi, che ha visto protagonismo nelle mobilitazioni delle lavoratrici, dei lavoratori, delle associazioni ambientaliste, e con piattaforme specifiche

(<http://www.cgil.it/archivio/ambienteterritorio/Globalizzazione/CambiamentoClimatico/Documenti%20Conferenza.pdf>).

Lo sviluppo dei Saperi e di nuove professionalità, in questo senso possono riguardare donne e uomini. Condivisibili appaiono le due azioni proposte, l'aumento della partecipazione femminile in settori di occupazione non tradizionali, come quello energetico, lavorando nell'ambito della strutturazione di percorsi di formazione e saperi allo sviluppo di figure professionali in materia di fonti rinnovabili e su professionalità dedicate volte a favorire il risparmio energetico e la protezione dell'ambiente in quei settori in cui le donne sono maggiormente rappresentate come l'istruzione, la sanità, i servizi sociali e di assistenza alla persona.

Tuttavia anche su tali aspetti al fine di rendere funzionali ed efficaci tali interventi, andrebbero chiarite le modalità con le quali si vuole rendere operative tali azioni, integrarle con i settori della Formazione ed Istruzione, con le misure in materia ambientale e di politica industriale.

5) Riportare a Bruxelles il Dossier "Contratti di inserimento al lavoro" per le donne del Mezzogiorno

L'analisi sulle ragioni della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel sud, così come le due

linee di azione, incentivi economici e contratti di inserimento, risulterebbero inefficaci in assenza di un piano strategico di consolidamento dei settori produttivi e dei sistemi locali di welfare nel mezzogiorno, con il rischio di accentuare dualismo territoriale e dumping sociale. Ci sono strumentazioni e misure per l'occupabilità sperimentate e recuperate in ambito regionale che hanno dato buoni risultati a partire dal credito d'imposta, andrebbe garantita maggiore sinergia tra piani operativi nazionali e regionali, fatta una politica seria di contrasto alla povertà.

Non serve rendere più esposte le forme di lavoro per le donne nel mezzogiorno, ma occorrerebbe, nell'ottica del mainstreaming gender, rendere paritaria la strategia di rilancio del Mezzogiorno che investa su saperi ed innovazione, welfare e sviluppo compatibile, producendo più occupazione di qualità anche per le donne attraverso una conciliazione dedicata.

In conclusione

Nel complesso questo è l'ennesimo documento che viene presentato dal Governo, senza alcun confronto con le parti sociali, frutto della politica dell'annuncio, nel quale si annunciano provvedimenti che impattano diversi segmenti dal lavoro con il ricorso massivo ai buoni lavoro e alle forme di lavoro accessorio, all'ipotesi di rendere il lavoro delle donne meridionali più competitivo sui costi e sulle flessibilità, come se a ciò non fossero sufficienti le deroghe, esasperando e non colmando le disparità territoriali, con iniziative quali i nidi condominiali ed un piano nidi aziendali, ma solo per la pubblica amministrazione, al di fuori di qualsiasi Piano Infanzia.

Queste scelte, oltretutto con finanziamenti esigui per la portata delle opzioni teoricamente messe in campo, andranno analizzate meglio verificandone aspetti specifici e ricadute e pertanto nelle prossime settimane vi sarà un approfondimento con tutti i dipartimenti coinvolti.

Rimane, al netto delle questioni di merito, il tema del confronto con il Governo che non può avvenire su capitoli che riguardano la vita delle persone e lo sviluppo del Paese in modo parcellizzato su singoli aspetti scelti dall'esecutivo.

Conciliazione, pari opportunità, azioni positive per colmare i gap generazionali, sia i differenziali salariali, sia le diversificazioni territoriali, non sono slogan da utilizzare per azioni propagandistiche.

Il tema centrale di una società paritaria in cui le opportunità siano garantite egualmente ai sessi, in una cornice di diritti acclarati ed esigibili, pensiamo non debba essere affrontato con un accento prevalente sulla dimensione quantitativa, ma vada affrontato negli aspetti che determinano qualità delle relazioni industriali, del benessere di comunità e sostenibilità dello sviluppo.