

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Presentazione del **Primo Rapporto** della Commissione Nazionale per le
Pari Opportunità per il Settore della Somministrazione di Lavoro:
“La Somministrazione di Lavoro in una prospettiva di Genere”



INDICE

Saluto del Presidente del CNEL: **Tiziano Treu**

Lucia Anile, Vice Presidente di Ebitemp: Presentazione del Primo Rapporto sulla Somministrazione di Lavoro in una prospettiva di Genere

Modera l'evento: **Giorgio Pogliotti** - Giornalista de "Il Sole 24 Ore"

Saluti: **Ivan Guizzardi**, Vicepresidente di Formatemp

Tavola Rotonda (Primo Giro)

Giuseppe Biazzo: Presidente di Ebitemp

Linda Laura Sabbadini: Direttrice Centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche ISTAT.

Anna Chiara Giorio: Ricercatrice e Responsabile Anpal progetto "Equality for work and life"

Susanna Camusso: Responsabile Politiche di Genere e Politiche Europee e Internazionali CGIL Nazionale

Liliana Ocmin: Responsabile Nazionale Coordinamento Donne CISL

Sonia Ostrica: Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL

Valentina Cardinali: Consigliera Regionale di Parità del Lazio, Responsabile per il Gruppo di Ricerca "prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche" INAPP

Tavola Rotonda (Secondo Giro)

Modera: **Giorgio Pogliotti**

Linda Laura Sabbadini

Anna Chiara Giorio

Susanna Camusso

Liliana Ocmin

Sonia Ostrica

Valentina Cardinali

Conclusioni

Giuseppe Biazzo

Lucia Anile



Tiziano Treu

Presidente del CNEL

Buongiorno. Dato il tema, io non mi limito ai ringraziamenti ma mi permetto di dire brevemente qualcosa in merito, anche perché mi occupo di questo problema della parità di genere da molti anni: qui fuori vedete una delle foto del libro che ha ricordato i sessanta anni del CNEL: c'è Tina Anselmi, con la quale io da giovane apprendista ho lavorato sulla prima legge, che è quella sulla parità retributiva.

Non solo ma anche il CNEL ha sempre seguito questa tematica, adesso qui c'è il caso specifico della somministrazione. Allora dico una cosa sulla somministrazione, che credo abbia avuto in passato una cattiva fama, sta riguadagnando reputazione, mi pare, e credo anche, mi permetto di dire, che su queste tematiche, su molte tematiche, la visuale che hanno le agenzie di somministrazione è importante perché permetterebbe di fare delle valutazioni e degli interventi più comprensivi, cioè diciamo più responsabili del singolo datore di lavoro o pure di un altro operatore.

La somministrazione non è un datore di lavoro, è un co-datore di lavoro, ma dovrebbe essere un buon co-datore di lavoro, poi se c'è anche un Ente Bilaterale ancora meglio. Però io ho visto rapidamente questo vostro studio veramente molto buono, e sono rimasto colpito e vi dico sette cose che ne ho tratto:

1. Le donne sono più colpite dalla crisi;
2. Le donne hanno contratti a termine con più brevi missioni;
3. Le donne hanno più del doppio del part-time degli uomini, questo di per sé ahimè da tempo, non si dice di quello involontario, forse c'è ma io non l'ho visto;
4. Una cosa invece che conoscevo e che conferma però la negatività di quello che ho detto prima, è che le donne hanno più istruzione (lo studio dice il 30% di laureate), che sarebbe la media europea; magnifico, quasi il doppio dei maschi.
5. La cosa che è ancora più sorprendente è che ci sono presenti nel vostro campione molte donne nelle professioni tecniche. Questo è proprio un mondo rovesciato perché fino ad adesso si era detto, in modo un po' razzistico: le donne non hanno la testa per fare la matematica, o banalità del genere; questo è molto positivo, però capite che è ancora più grave, invece, che ci siano ancora queste differenze;
6. Le donne chiedono più welfare, io me ne sto occupando da tempo e anche il CNEL. Parliamo di welfare negoziato, integrativo: è bene, secondo me, che si sviluppi ma bisogna vedere la qualità del welfare, quello sarebbe un discorso importante;
7. Ultima notazione, molto grave anche questa, i differenziali retributivi sono nelle medie che vedete in fondo al vostro volume, cioè la media delle medie che voi date è 7,7% di gap salariale. Non so se è stimato giusto, temo sia stimato per difetto, per il problema dei salari di fatto e di tutta una serie di frange, prestazioni a margine su cui è più "facile" che ci sia discriminazione. Parliamo del settore privato, nel pubblico va un po' meglio, ma non tanto meglio per quello che conosco. È chiaro dunque che questo è un dato molto negativo, dimostra che dal 1976 con la legge Anselmi, in 50 anni e rotti non abbiamo raggiunto l'obiettivo, e purtroppo questo è comune agli altri paesi europei. Noi siamo in fondo alla classifica per molte cose, ma per questa siamo a mezza classifica, cioè anche gli altri sono messi male. L'altra cosa che voi dite qui molto bene è che questo divario retributivo si spiega soprattutto sulle qualifiche medio-alte,

il che vuol dire che si incrocia con il discorso della non-progressione di carriera, il “soffitto di vetro”, ecc. ecc.

Non ho altro da dire se non che questi dati devono far riflettere e c'è anche un dato interessante che voi scrivete nella tabella (a pag. 89): le retribuzioni su cui avete calcolato i differenziali danno un dato che spesso non si usa da noi, e cioè la retribuzione lorda oraria per ora retribuita dei dipendenti, la mediana totale è 11,6 per gli uomini e la mediana delle donne è 10,7, differenza 0,9, mentre un po' le medie e le mediane si appiattiscono tutte.

Ma la mediana perché è importante? Da molto tempo si sta discutendo del salario minimo, in tutta Europa, e anche per le ultime indicazioni europee il salario minimo si dovrebbe tarare sulle retribuzioni mediane e quasi tutti i paesi europei hanno delle retribuzioni minime mensili molto diverse, da 300-400 euro fino a 2000 euro e rotti in Lussemburgo. Anche l'Europa dice di non poter imporre un salario minimo uguale per tutti i paesi europei perché le condizioni sono molto diverse, quindi indichiamo un criterio che è quello di riferirsi ad un valore tra il 40% ed il 60% della mediana. In Germania ad esempio, dove da poco hanno introdotto il salario minimo, è 52-53. Quindi fate il conto di quale è la mediana su 11, in questi giorni si discute sul numero.

Grazie di questa bella ricerca e poi vi terremo informati anche perché appunto con qui al CNEL, c'è un forum sulla parità presieduto da Gianna Fracassi, e avremo fra poco anche le nostre riflessioni che cercheremo di condividere. Grazie molte.



Facciata della sede del CNEL

Partecipanti al convegno



Giuseppe Biazzo

Presidente di Ebitemp

Lucia Anile

Vice Presidente di Ebitemp



Ivan Guizzardi

Vicepresidente di Formatemp



Giorgio Pogliotti

*Giornalista e moderatore
dell'evento*



Linda Laura Sabbadini

*Direttrice Centrale per gli studi e la
valorizzazione tematica nell'area delle
statistiche sociali e demografiche ISTAT*

Anna Chiara Giorio

*Ricercatrice e Responsabile Anpal
progetto "Equality for work and life"*





Susanna Camusso

*Responsabile Politiche di Genere e
Politiche Europee e Internazionali
CGIL Nazionale*

Liliana Ocmin

*Responsabile Nazionale
Coordinamento Donne CISL*



Sonia Ostrica

*Responsabile Coordinamento
Pari Opportunità UIL*

Valentina Cardinali

*Consigliera regionale di Parità del Lazio,
Responsabile per il Gruppo di Ricerca
“prospettiva di genere nel mercato del
lavoro e nelle politiche pubbliche” INAPP*





Lucia Anile

Vice Presidente di Ebitemp

Presentazione del Primo Rapporto sulla Somministrazione di Lavoro in una prospettiva di Genere.

Buongiorno a tutti,

sono lieta della vostra presenza e ringrazio sentitamente tutti voi di avervi qui oggi alla presentazione del Primo Rapporto sulla Somministrazione di Lavoro in una prospettiva di Genere.

Permettetemi di rivolgere un doveroso ringraziamento al Presidente del CNEL Tiziano Treu, che ci ospita in questa prestigiosa Sala, e per il gradito saluto di accoglienza che ci ha riservato, non solo perché lo ha introdotto anche con un contributo di merito, ma anche per le cose che ha detto, mi fa piacere che si ritrovino anche nelle slides e alcune di queste nelle nostre osservazioni.

Saluto e ringrazio anticipatamente i relatori che interverranno alla Tavola Rotonda, in quanto sono certa che dai loro interventi si potranno cogliere contributi e spunti significativi per il proseguimento del lavoro della Commissione Pari Opportunità, istituita presso Ebitemp, a cui rivolgo, a tutti i suoi componenti, un ringraziamento particolare per l'impegno dato alla realizzazione di questo Primo Report.

Un ringraziamento doveroso lo devo al Dott. Antonio Ruda curatore dell'Osservatorio di Ebitemp per il suo prezioso contributo prestato alla produzione del Report. Ma in modo particolare ringrazio il Direttore di Ebitemp Enrico Giuntini che, con il Dott. Riccardo Buizza responsabile della comunicazione, sono stati preziosi per la riuscita di questo evento.

Infine ringrazio Formatemp, qui rappresentata dal Direttore Antonino Costantino e dal Vice Presidente Ivan Guizzardi al quale chiediamo di portare un suo saluto dopo il mio intervento.

È con immenso piacere che apro i lavori di questo evento cercando di spiegarne le ragioni se pur in modo schematico. Innanzitutto faccio presente che questo è il primo evento pubblico che Ebitemp organizza, e spero sia l'inizio di una serie di interventi capaci di divulgare e rendere pubblico ciò che la Bilateralità riesce a fare nel settore della Somministrazione.

Inoltre, abbiamo organizzato questo evento pubblico con lo spirito di consegnare oltre che alle Parti Sociali anche alle Istituzioni, un primo lavoro di analisi e di studio per sviluppare una sempre più attenta politica che guardi ai bisogni di chi lavora nel Settore, in una prospettiva di genere, partendo dal considerare e valorizzare quanto fin qui realizzato. Per questo mi limiterò a fare una sintetica disamina di alcuni temi e attività da noi svolte, auspicando che il dibattito diventi una concreta occasione di crescita per tutti.

Senza dubbio, possiamo affermare che il nostro Settore vanta una consolidata esperienza nell'ambito degli organismi bilaterali, frutto del nostro impegno e dei sempre più impegnativi compiti a noi assegnati.

Di fatto, il CCNL dispone linee di orientamento e di intervento sulle quali il nostro Ente deve svolgere il proprio ruolo e noi possiamo dire che, attraverso questo lavoro e non solo, stiamo cercando di metterle in pratica.

Inoltre, riteniamo che si debba tener conto anche degli interventi legislativi riguardanti la bilateralità, soprattutto per il ruolo che a noi viene assegnato, ritenendoci sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro e di quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento.

In definitiva permettetemi di dire che gli Enti Bilaterali, sempre più, devono svolgere il compito di coniugare

esigenze di giustizia sociale, esigenze di sviluppo e competitività delle imprese.

Relativamente al quadro legislativo e normativo vigente, non possiamo nascondere le diverse opinioni che si registrano sul come affrontare i problemi posti: alcuni considerano gli Enti Bilaterali come una sorta di frontiera del futuro, attraverso la quale sia possibile rivalutare la loro funzione; altri invece li considerano come strumenti che modificano e riducono le funzioni naturali della “rappresentanza e rappresentatività”.

Personalmente ritengo che quello che spesso manca è la volontà a volte anche politica, di mettere insieme risorse economiche, organizzative ed umane per svolgere compiutamente una reale funzione e azione congiunta capace di affrontare le tematiche del mercato del lavoro, della salute-sicurezza, della formazione, del welfare contrattuale e delle Pari Opportunità. Tutto questo chiaramente in ragione di un migliore utilizzo delle risorse economiche, formative e di ricerca, senza mettere in discussione la titolarità della rappresentanza e rappresentatività.

Ritengo per questo, che sia necessario vincere le resistenze di un passato che suona ormai sempre più anacronistico per rispondere alle nuove e vecchie esigenze. E noi oggi qui stiamo provando a farlo.

Necessita quindi mettere al centro delle attività dell’Ente parole come etica, responsabilità e coerente gestione dei servizi.

Oggi, più che mai, la bilateralità è chiamata ad una prova di responsabilità, di rispetto dei principi costituzionali, etici e di comportamento che sono base fondamentale per poter essere affidabili nei confronti sia dei lavoratori che delle imprese. La bilateralità, se saprà superare queste difficoltà, potrà essere non solo utile, ma persino un valore strategico e un’arma in più per tutti, basterebbe che dall’essere considerata semplice erogatore di servizi diventi vera e propria interprete delle esigenze poste dalle Parti.

Credo però che queste tematiche vadano estese e discusse soprattutto nei Territori, attraverso un vero sistema partecipativo, democratico e paritario. Per questo la bilateralità deve essere rafforzata e qualificata sia a livello Nazionale che Territoriale.

Ritengo che quanto detto sia necessario se vogliamo che l’Ente sia rispondente sempre più e meglio al ruolo che gli viene assegnato dal CCNL. Quanto sopra esposto, ritengo sia indispensabile anche per affrontare il lavoro in una prospettiva di genere, con l’obiettivo di ricercare politiche e azioni che incidano concretamente nelle condizioni di vita e lavoro femminile.

Fatte queste brevi considerazioni di carattere generale sulla Bilateralità, mi accingo ad entrare nello specifico del Report, utilizzando delle slides, precisando che mi limiterò ad evidenziarne le più significative e utili alla discussione che si svilupperà nella Tavola Rotonda.

Come potete vedere dalla prima slide i punti sono cinque.

SOMMARIO

1. Economia e Mercato del Lavoro
2. Il lavoro Part-Time
3. Il Lavoro in Somministrazione
4. Le Prestazioni di Ebitemp nella politica di genere (CCNL di Settore del 15.10.2019)
5. Accordo Quadro sulle Molestie e la Violenza nei Luoghi di Lavoro (CCNL di Settore del 15.10.2019).

Di fatto i primi quattro li chiamerò “step”. Sono i quattro step che riguardano principalmente il Report.

Ne ho aggiunto un quinto, che è l’Accordo Quadro sulle molestie e la Violenza nei Luoghi di Lavoro, e poi lo specificheremo meglio, in quanto è frutto del rinnovo dell’ultimo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Primo step:

Economia e Mercato del Lavoro

Sotto l'aspetto generale il Report dice che:

Economia e mercato del lavoro. 1

Nel 2018, nonostante la stagnazione economica, l'occupazione è cresciuta dell'1% rispetto al 2017. La componente femminile è cresciuta un po' di più rispetto a quella maschile, 1,1% contro lo 0,7%.

Economia e mercato del lavoro. 2

Il tasso di occupazione femminile negli anni mostra un lungo periodo di crescita rallentato marginalmente dalla recessione del 2009. Mentre, al contrario, il tasso di occupazione maschile mostra una forte caduta nelle fasi recessive del 2009 e del 2012/2013.

Un altro dato su cui spesso ci troviamo a discutere, ed anche il Report lo riporta, è il dato europeo, che come si può vedere:

Economia e mercato del lavoro. 3

Rispetto alla media europea il tasso di occupazione femminile è di 13,9 punti indietro: 49,5% per le donne italiane contro il 63,4% della media UE.

Altro dato a mio avviso su cui riflettere, sempre nel contesto europeo:

Economia e mercato del lavoro. 4

Riguardo al tasso di disoccupazione, l'Italia si colloca al terzo posto in Europa, con una differenza in punti percentuali, tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile, pari al 18,1%.

Ora passiamo al secondo step, il quale indica alcuni dati di carattere generale nel contesto dell'occupazione in Italia partendo dalle retribuzioni, che citava anche il presidente del CNEL Tiziano Treu nel suo intervento:

Economia e mercato del lavoro. 5

Le retribuzioni medie delle lavoratrici sono inferiori del 16% rispetto a quelle maschili. Il divario maggiore si evidenzia all'interno delle qualifiche di dirigenti e impiegati, dove la componente maschile percepisce retribuzioni che superano del 25% quelle delle donne nonostante, quest'ultime, mostrino un livello di istruzione superiore con una quota di laureate del 30% contro il 18% dei laureati uomini.

Come da sommario, sempre in un contesto generale, affrontiamo il lavoro Part Time:

Il Lavoro Part Time

Il lavoro part-time. 1

Il lavoro femminile è soprattutto a tempo parziale. In questa tipologia la componente femminile cresce fino a costituirne il 76,6% nel 2018.

Che cosa ci dice il Report in merito:

Il lavoro part-time. 2

Il part-time involontario colpisce essenzialmente le donne: il numero di lavoratrici e lavoratori in part-time involontario è raddoppiato nel 2018 rispetto al periodo precedente la recessione del 2009, portando la quota delle donne in questa condizione a 1 milione 560 mila, contro 620 mila uomini.

Il lavoro part-time. 3

Nel 2018, solo il 33,8% delle donne ha lavorato 40 ore settimanali.

Il dato è in lieve crescita rispetto al periodo 2014/2015 dove la percentuale era del 32%.

Che cosa dice il Report, inoltre, sempre sul part time involontario:

Il lavoro part-time. 4

Il part-time involontario delle donne, in particolare nel settore del commercio, traina la crescita dell'occupazione. A questa offerta di lavoro flessibile corrisponde una domanda molto interessata soprattutto per posizioni non qualificate.

Terzo step: arriviamo al lavoro in Somministrazione, quello che ci riguarda più direttamente.

Il Lavoro in Somministrazione

Il lavoro in somministrazione. 1

Nel 2018, circa 189 mila donne hanno lavorato in somministrazione su un totale di circa 486 mila lavoratori (pari al 38,8%). La quota delle lavoratrici in somministrazione subisce una diminuzione costante negli anni successivi alla recessione economica del 2009.

Il lavoro in somministrazione. 2

Il lavoro femminile in somministrazione ha una minore variabilità rispetto al ciclo economico, anche perché riguarda meno l'industria in senso stretto.

Per l'appunto l'occupazione femminile nella Somministrazione è prevalentemente nel settore terziario e alberghiero, poi lo vedremo anche nelle slides successive.

Il lavoro in somministrazione. 3

Le donne svolgono missioni più brevi e sono sottoposte a maggior turn over, il 34% sono occupate part-time contro il 12 % degli uomini.

Il lavoro in somministrazione. 4

Per tipo di professione le donne svolgono più attività tecniche, lavori esecutivi di ufficio, e professioni qualificate nel settore del Commercio e nei Servizi.

Il lavoro in somministrazione. 5

Il lavoro femminile in somministrazione prevale soprattutto nel settore alberghiero dove, la quota di presenza delle donne supera l'87% a differenza dell'industria dove la presenza delle donne è del 38,8%.

Come abbiamo potuto vedere in queste ultime slide, risulta un dato interessante da tenere in considerazione, in quanto è legato alla distribuzione dell'occupazione per Settore, mentre la slide successiva mette in evidenza la distribuzione dell'occupazione femminile per Territorio:

Il lavoro in somministrazione. 6

L'occupazione femminile somministrata incide in misura più significativa nel Nord Ovest (40,5%, con il record in Valle d'Aosta del 43,3%), incide in misura minore nel Sud e Isole (34,1%, con la quota più bassa nel Molise dell'14,3%).

Questi dati, dal mio punto di vista, sono utili e interessanti perché ci mettono nella condizione di costruire azioni positive che guardano al Genere, attraverso lo sviluppo della Contrattazione di secondo livello, tenendo conto sia della specificità Settoriale che Territoriale e Regionale. Con lo stesso spirito, nelle due slide successive, si è deciso di guardare l'incidenza dell'occupazione femminile nella Somministrazione, sia sulla tipologia dei rapporti di lavoro, sia sulla quantità di ore lavorate.

Il lavoro in somministrazione. 7

Le donne hanno la massima incidenza dei rapporti brevi (meno di 90 giorni). Secondo i dati SISCO, nel 2018, i contratti con durata breve hanno sfiorato il 90%, mentre, nel primo trimestre 2019 la percentuale cala all'86,4%. Rimane comunque significativo il dato che rileva come le donne siano soggette ad un forte turnover.

Di fatto, per quanto riguarda le ore lavorate:

Il lavoro in somministrazione. 8

In media le donne hanno lavorato solo 45,4 giornate per trimestre, nel periodo 2008-2018, e la durata media delle missioni, come già evidenziato, si riduce notevolmente nel settore terziario/alberghiero.

Quanto fin qui illustrato denota un quadro di riferimento generale utile per affrontare le specificità del lavoro in Somministrazione.

Entriamo quindi nel merito del quarto step riguardante le prestazioni di genere.

Come potete vedere, il Report riporta una disamina di come le lavoratrici e i lavoratori distinti per sesso, hanno usufruito delle prestazioni erogate da Ebitemp nell'anno 2019. Questo dato ci consente di analizzare quali prestazioni vengono utilizzate prevalentemente. Questo ci consente di poter migliorare e rispondere sempre di più ai bisogni dei lavoratori e più nello specifico, per gli argomenti trattati oggi, quelle rivolte alle donne.

Le prestazioni di Ebitemp nella Politica di Genere

Le prestazioni di Ebitemp. 1

Le prestazioni di Ebitemp si inseriscono, nel campo della somministrazione, in un'ottica di welfare sociale proiettato a migliorare e supportare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori cosiddetti precari. Ed è anche in quest'ottica che alcune di esse si collocano in particolar modo in una politica di parità di genere, avendo la peculiarità di rivolgersi alle fasce più deboli che più rischiano o faticano ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Dico questo perché:

Le prestazioni di Ebitemp. 2

Con il rinnovo del CCNL di settore, siglato il 15 Ottobre 2019, le Parti Sociali, con l'ausilio della Commissione Prestazioni, hanno inserito alcune migliorie alle prestazioni erogate da Ebitemp mirando al miglioramento delle condizioni di genere in ottica trasversale. Tra le prestazioni che guardano di più alla politica di genere possiamo citare: "il contributo per l'Asilo Nido", "il sostegno alla maternità", "l'integrazione per maternità obbligatoria", "il sostegno per l'adozione e l'affidamento", "la prevenzione delle malattie oncologiche per uomini e donne" e "il sostegno alle lavoratrici in gravidanza".

Per ultimo, ho voluta inserire quest'ultima slide in quanto è frutto di un lavoro elaborato e prodotto dalla Commissione Pari Opportunità e sviluppato collegialmente:

Accordo Quadro sulle Molestie e la Violenza nei Luoghi di Lavoro

Accordo Quadro sulle Molestie e la Violenza nei Luoghi di Lavoro.

Altro dato importante, all'interno dell'ultimo rinnovo del CCNL di Settore, è il recepimento **dell'Accordo Quadro Interconfederale sulle Molestie e Violenza nei Luoghi di Lavoro.**

In merito a questo argomento, la **Commissione Pari Opportunità**, istituita presso Ebitemp, ha il compito di individuare strumenti idonei al fine di prevenire e affrontare le eventuali forme di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Permettetemi di dire, e ne sono certa, che la Commissione Pari Opportunità saprà svolgere il proprio ruolo. Mi avvio così a concludere, di fatto il problema delle Pari Opportunità che ci troviamo a discutere, obbliga tutti noi ad aprirci al nuovo e non avere paura di cambiare. Restare fermi, può significare solo perdere le opportunità che il nostro agire produce e così non essere all'altezza dei compiti a noi assegnati. Chiudo il mio intervento ringraziando per l'attenzione che mi avete prestato e auguro buon lavoro a tutti.



Tavola Rotonda, Primo Giro



Giorgio Pogliotti

Giornalista e moderatore dell'evento

Grazie. Due o tre riflessioni spot rispetto a questa interessante ricerca presentata oggi.

Il tema dell'occupazione femminile dovrebbe essere un tema non relegato solo a convegnistica o a problema di genere, ma dovrebbe essere "IL" tema del nostro mercato del lavoro, considerando che noi abbiamo un problema ormai strutturale: abbiamo pochi occupati in Italia, abbiamo il 59 % degli occupati secondo l'ultima rilevazione ISTAT, che ci dice che appunto in Italia poche persone ancora lavorano. E perché?

Perché abbiamo poche donne occupate, il Delta di cui parlava prima Lucia Anile, cioè il delta che c'è nell'occupazione femminile, quei 13 punti di differenziale che ci sono tra le donne occupate in Italia e le donne occupate nel resto d'Europa, sono il problema.

Cioè fin quando noi non arriveremo ad un livello di occupazione femminile simile a quello degli altri paesi europei, noi non riusciremo a raggiungere l'obiettivo che è quello di raggiungere un numero di occupati adeguato in grado appunto di far marciare il nostro mercato del lavoro, e un domani di pagare le nostre pensioni. Quindi diciamo che la centralità della questione è l'occupazione femminile.

Consideriamo poi che quando parliamo di un 50% di occupate come media nazionale, questa media si distribuisce, a livello territoriale, in maniera ben diversa, cioè il 50% di occupate vuol dire al sud stare largamente sotto questa cifra e in alcune regioni meridionali molto largamente sotto questa cifra.

Anche qui possiamo fare una riflessione sul tema, che nella sua drammaticità ancora non viene affrontato dalla politica e anche dalle risposte nelle misure che vediamo.

Molto interessante l'analisi sul fatto di come il rallentamento dell'economia che è avvenuto non abbia avuto un impatto sugli occupati, tant'è che siamo tornati ai 23 milioni di occupati di prima della crisi, ma abbia prodotto invece una minore intensità di lavoro, che ha avuto poi una diffusione e proliferazione del part-time involontario che ha avuto le donne come bersaglio, ossia quelle che ne hanno pagato più le conseguenze.

Altre due considerazioni veloci:

- è evidente che non si tratta solo di un problema del mercato del lavoro, ma si tratta di un problema più generale di modelli. Adesso è interessante vedere l'annuncio che ha fatto la Ministra Bonetti che ha detto che verrà convocato un tavolo sulle pari opportunità in sede di Presidenza del Consiglio, perché come sapete le pari opportunità hanno sede a Palazzo Chigi. Ha già fatto un nome, quello di Ersilia Vaudo, l'astrofisica, che potrebbe presiedere questo tavolo, e vediamo che tipo di interventi metterà a punto. Comunque è da sottolineare che qualcosa comincia a muoversi anche su quel fronte.
- Infine veniamo alla Somministrazione, io credo che ci sia un grosso problema, cioè è un grosso misunderstanding, perché non si porta dietro un alone di positività, lo abbiamo visto soprattutto ai piani alti dei cosiddetti decision maker, i decisori politici, e lo abbiamo visto in sede di conversione in legge del cosiddetto "Decreto Dignità". Quando si ignora che il problema è un altro qui in Italia: si è fatta la guerra alla Somministrazione di lavoro, ma c'è stato un proliferare di contratti non tutelati o di finte Partite IVA a scapito dei lavoratori.

Io credo che voi abbiate quindi il compito di diffondere, di far conoscere questo strumento che, vi assicuro, è ancora molto poco conosciuto ed è molto costoso, perché risponde ad un principio -secondo me sacrosan-

to- che se un'impresa vuole la flessibilità, questa flessibilità la deve pagare: deve pagare la formazione, deve pagare il welfare, ecc.

Per questo io adesso, approfittando della vicinanza di Biazzo, il Presidente Ebitemp, gli chiedo innanzi tutto di raccontarci un po' cosa avete finanziato con Ebitemp, soprattutto nell'ottica della prospettiva di genere oggetto del nostro convegno, le richieste di prestazione di welfare, e poi cosa ci dicono anche queste richieste.

Lucia Anile, Vice Presidente Ebitemp

Prima di aprire la tavola rotonda, visto che precedentemente abbiamo chiesto un saluto al Vice Presidente di Formatemp Ivan Guizzardi, mi sembra corretto e doveroso dargli la parola, giusto per un saluto

Ivan Guizzardi

Vicepresidente Formatemp



Ringrazio di questa opportunità e sono sicuramente brevissimo. Veniva adesso detto nell'ultimo intervento, che noi abbiamo bisogno di comunicare quello che avviene nella Somministrazione, ed il fatto che oggi, in questo convegno, venga presentata una prospettiva di genere è sicuramente un elemento importante per comunicare che cosa è avvenuto.

Perché noi siamo un fenomeno a cui in meno di 20 anni sono stati dedicati 5 progetti nazionali. Siamo una realtà che ha costituito un Ente Bilaterale come quello che sentite, siamo una realtà, per quanto riguarda Formatemp, che genera nell'anno circa 30 mila corsi con più di 250 mila potenziali lavoratori che partecipano. E credo che la costruzione di un sistema come questo ha un suo punto debole: la non-capacità, o la ancora poca capacità di comunicare che cosa è stato costruito come fenomeno, perché questo è l'elemento decisivo. Così come è decisivo il rapporto tra i due soggetti, Formatemp ed Ebitemp, perché le prestazioni dell'ultimo si complementano con quelle del primo, ed oltre alla formazione quello che è evidentemente il valore aggiunto per il lavoratore oggi è il sostegno al reddito.

E non dobbiamo dimenticarci che, insieme agli artigiani, il nostro settore è l'unico che paga la cassa integrazione direttamente da un suo fondo, e credo che questo sia un altro elemento particolarmente rilevante e credo che il convegno di oggi espliciti e ci dia un'occasione ulteriore per approfondire e per riflettere. Grazie

Giuseppe Biazzo

Presidente di Ebitemp



Riprendo la domanda, sicuramente sono tutti spunti interessanti e molto utili, io chiaramente faccio il Presidente rappresentando le associazioni datoriali all'interno dell'Ente quindi ho una visione più aziendalista da questo punto di vista, faccio anche l'imprenditore quindi devo anche essere per definizione ottimista perché

altrimenti farei un altro mestiere.

Secondo me si stanno facendo dei grossi passi avanti anche se è giustissimo quello che è stato detto, che c'è ancora una visione in alcuni casi meno positiva della Somministrazione di quanto potrebbe essere, soprattutto da parte delle persone che non la conoscono, e magari alcune di queste persone finiscono a fare i Ministri, ma quello è un problema dell'Italia e non dello strumento, perché se uno conosce bene lo strumento sa che è uno strumento di flessibilità "buona".

Io sono affezionato a questa modalità, si parlava di flexicurity, in italiano di flessibilità "buona", vuol dire che tutela completamente il lavoratore ed è utilizzata all'interno di percentuali e procedure concordate con le parti sindacali. E non è poco!

Noi stiamo guardando tutta una serie di statistiche, dimenticandoci che c'è un invitato di pietra che si chiama lavoro nero. Quando noi diciamo che al Sud c'è poca occupazione, siamo sicuri che stiamo contando tutta l'occupazione? Perché probabilmente non la mappiamo tutta. Io dico al Sud perché lo abbiamo citato ma in realtà parlo di tutta Italia. È quello secondo me il vero punto su cui dobbiamo tutti puntare, quello di portare la flessibilità dalla parte nera alla parte bianca, magari anche levando quei toni grigi tipo le collaborazioni che noi adesso stiamo rivedendo, o le Partite IVA mono-cliente che abbiamo visto e abbiamo combattuto per anni, e adesso in qualche modo danno dei piccoli o grandi segnali di ripresa.

E questo è quello che io intendo quando noi parliamo di flessibilità buona. Mi permetto anche di fare un ringraziamento a Lucia Anile che ha ringraziato tutti, ed ovviamente non poteva ringraziare se stessa, ma lei ha fatto un gran lavoro sia come Presidente di squadra della Commissione Pari Opportunità -che è già stato importante costituirlo perché non tutti i settori hanno questo tipo di sensibilità sulla parità di genere- e sicuramente adesso come Vicepresidente.

Noi siamo considerati, e quando dico noi parlo di Ebitemp, come una best-practice a livello europeo. Anche altri paesi sono molto sviluppati in questo settore, ce ne sono alcuni che hanno una parte formativa, ma nessuno ha un welfare così completo. Noi abbiamo 14 prestazioni che non le ripeto perché sono già state dette, che sono molto importanti e di cui i lavoratori di Somministrazione possono usufruire semplicemente prendendo contatto con l'Ente o tramite gli sportelli sindacali, che è un altro punto importante che abbiamo come sistema messo in campo perché ci sono degli sportelli locali, delle tre organizzazioni sindacali, in cui i lavoratori possono andare ed essere seguiti e consigliati su quelle che sono le prestazioni.

Questo sicuramente è un punto importante perché altrimenti cerchiamo di vedere tutti gli spazi di miglioramento che abbiamo, ma considerate che noi a livello europeo, e quindi mondiale (perché non è che il welfare fuori dall'Europa sia così sviluppato), siamo visti nel nostro settore come una best-practice.

Per la parte di genere io qui chiaramente non sono sicuramente il più esperto in questo panel, perché ci sono persone di grande esperienza. Io credo che sia anche un problema di orientamento, e vi racconto un episodio. Io come Confindustria sono stato ad un premio della meccanica organizzato da Finmeccanica chiamato "Eureka", con le scuole elementari con gruppi misti, più o meno una decina di ragazzi, formati da cinque ragazze e cinque ragazzi. Tutti i gruppi di ragazzi avevano fatto il meccano, le ragazze avevano fatto il cartellone, il balletto e presentavano le cose. Ad un certo punto ho chiamato le maestre e gli ho chiesto se gli sembrasse normale e loro hanno risposto che sono i bambini a scegliere e che non si possono forzare. Invece voi dovete forzarle se no queste ragazze, finiscono le scuole elementari, vanno alle medie e poi pensano di dover fare tutte marketing o cose di questo genere e non fanno la parte tecnica che sarà quella che trasformerà il nostro modo di lavorare.

Non se ne parla ancora abbastanza, ma secondo me sui digital-skills ci sarà un problema di genere se non si affronta in maniera veramente decisa questo argomento. Perché nonostante l'istruzione superiore, molte volte c'è poca attenzione da parte delle persone di genere femminile sul lato tecnico e digitale, e questo è un argomento su cui sicuramente bisogna lavorare. Partendo da quello che sono ad esempio le iscrizioni alle lauree STEM, quindi le lauree scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche.

Chiaramente quando si guardano i dati della Somministrazione non bisogna dimenticarsi che noi siamo lo specchio dei nostri clienti: ha detto bene il Professor Treu prima, noi siamo un datore di lavoro particolare, noi siamo quello che ci chiedono di essere i nostri clienti aziende, per cui dipende molto da questo, è un'in-

dicazione interessante da capire, secondo me anche a livello di ricerca.

Però il nostro modo di operare può influenzare meno il datore di lavoro diretto perché noi comunque andiamo dove il mercato ci chiede di andare dal punto di vista delle risorse, poi ovviamente le scelte le fanno le nostre aziende, se prendere una persona di genere maschile o femminile. Ovviamente non può chiederlo in maniera preventiva perché non è possibile e non è legale, e questa è la situazione che mi sento di dire.

Ma dal punto di vista nostro anche di settore, lasciatemelo dire, noi abbiamo un'immagine molto positiva sui lavoratori che hanno lavorato con noi. La gente che ha lavorato in Somministrazione è la gente che ci difende quando si sentono delle cose in cui si confonde il caporale che va col pulmino a prendere l'immigrato irregolare e lo porta a raccogliere i pomodori, rispetto ad un servizio di selezione moderno, che c'è in tutto il mondo ed è molto più diffuso dove il mercato è più pulito rispetto a dove purtroppo ci sono mercati molto meno lineari, quindi ribadisco che l'obiettivo nostro è proprio la lotta al mercato nero.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Ci ha dato molti spunti. Io avevo fatto la domanda perché mi aveva colpito, a pag. 99, quando sono andato a vedere le ripartizioni per genere delle richieste di prestazioni welfare, al di là dell'integrazione della maternità ecc., il livello più alto di richieste fatto dalle lavoratrici donne è un contributo per il trasporto extra urbano e ancora, a parte la tutela sanitaria, la retta universitaria.

Cioè mi sembra che anche nelle richieste di prestazioni fatte dalle lavoratrici in Somministrazione emerga l'essere lavoratrice o anche la retta universitaria quindi anche la volontà di investire sulla formazione, e questo era un aspetto che mi interessava sottolineare. Però sono tanti gli spunti che in realtà vengono da questo studio, sicuramente un aspetto che mi ha colpito è il diverso andamento, il disallineamento che c'è tra il mercato del lavoro in cui tra il 2008 ed oggi è aumentata l'occupazione femminile (anche se poi il come è un grosso punto interrogativo), mentre invece nel lavoro di Somministrazione dal 2009 ad oggi si assiste ad un arretramento, cioè ci sono meno donne occupate.

Su questo chiederei una riflessione a Linda Laura Sabbadini che è sempre un'attenta studiosa delle dinamiche del mercato del lavoro dell'ISTAT.

Come si spiega, in qualche maniera, questo diverso andamento tra mercato del lavoro e diciamo la flessibilità "buona", la Somministrazione, in cui la presenza femminile arretra addirittura, rispetto al 2008?

Linda Laura Sabbadini

Direttrice Centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche ISTAT



Grazie per l'invito. Molto interessante il Rapporto perché getta una luce sul lavoro in Somministrazione, e un approccio di genere un po' più ampio rispetto al complesso e all'andamento dell'occupazione femminile. A questo proposito effettivamente dobbiamo avviare una riflessione, nel senso che dobbiamo cercare di capire che cosa c'è dietro i numeri aggregati di crescita, di occupazione femminile e di occupazione maschile nell'arco di tutti questi anni che vanno dal 2008 fino ad oggi.

Quello che è successo è che se noi facciamo un bilancio alla fine abbiamo che l'occupazione femminile ha superato i livelli pre-crisi, mentre l'occupazione maschile ancora non ha recuperato quello che doveva recuperare.

La cosa fondamentale è anche capire che cosa c'è dietro questo aver superato il livello pre-crisi, e questo non

è avvenuto in modo omogeneo, rispetto alle diverse generazioni e rispetto al territorio.

Noi ci troviamo in una situazione in cui il grosso di questa crescita, e del vantaggio che le donne hanno avuto durante questa crisi, è dovuto alla crescita della componente delle ultracinquantenni. Il tasso di occupazione delle e degli ultracinquantenni è cresciuto ininterrottamente, sia per gli uomini che per le donne, ma soprattutto per le donne, per il rinnovamento dell'età pensionabile soprattutto.

Ma c'è anche in parte un effetto generazione, nel senso che arrivano all'età di cinquanta anni e più quelle donne che avevano cominciato a lavorare quando ci fu il cambiamento del rapporto con il lavoro, con l'identità femminile, che avevano cominciato a lavorare già da giovani.

Quindi quello che è successo è che gli uomini hanno perso più occupazione delle donne, il che ha diminuito il gap di genere sull'occupazione, all'inizio e nel 2013, e hanno ricominciato a recuperare in crescita occupazionale più tardi e con minore intensità.

Ovviamente questo è dovuto ad una prima banale constatazione ossia che la struttura occupazionale degli uomini è diversa da quella delle donne: il cuore della crisi è stato l'industria e le costruzioni, dove sono concentrati uomini, mentre le donne sono concentrate nei servizi, che sono stati toccati ma certamente di meno, e questo ha facilitato la loro ripresa.

Ma non è solo un problema di struttura occupazionale per tipo di settore, è anche un problema di elevamento dell'età pensionabile, che ci dice una cosa rilevante e cioè: è vero che il nostro paese è riuscito a ritornare a quei livelli, e che adesso è un po' più avanti, quindi è riuscito a mantenere questo volume di occupati. Ma è anche vero che questo volume l'ha mantenuto a fronte anche di una riduzione del volume di ore complessive che sono state lavorate e di un cambiamento nella composizione per età della struttura occupazionale del paese, che è molto rilevante. Perché quello che era il peso 10 anni fa dei giovani -e non dico i giovanissimi fino a 24 anni, ma fino ai 34-, adesso in 10 anni si è completamente capovolto. Quello che pesavano i giovani adesso pesano gli ultracinquantenni e quello che pesavano gli ultracinquantenni adesso pesano i giovani. Quindi c'è stato un fortissimo assottigliamento della componente giovanile e qui non c'è sesso e differenza di genere che tiene perché sia maschi che femmine tra i 25 e i 34 anni non hanno recuperato i livelli dei loro coetanei di 10 anni prima, stanno 8 punti di tasso di occupazione sotto.

Questo ci dice che è vero che abbiamo recuperato ma attenzione: riusciamo a tenere lo stesso numero di prima non riuscendo a far entrare nel nostro mercato del lavoro o a mantenere i giovani, perché c'è un problema di precarietà che porta ad una esposizione al rischio di perdere il lavoro che è ovviamente maggiore per i giovani.

Quindi attenzione perché è vero che le donne hanno recuperato di più, però hanno recuperato nelle fasce ultracinquantenni e nello stesso tempo hanno recuperato anche al prezzo di un peggioramento della qualità del lavoro. E questo peggioramento della qualità si è espresso in vari punti:

1. peggioramento della conciliazione dei tempi di vita. Noi siamo un paese che deve fare i conti con una politica di conciliazione per la quale non si è mai investito adeguatamente; se ci si vuole dotare di politiche di conciliazione che abbiano effetto è necessario non cambiare in continuazione le carte in tavola, è necessario perseguirle nel tempo con permanenza, continuità, non con logiche di bonus o di piccoli premi che vengo dati da un governo e cambiati da quello successivo. In questo modo non si riesce ad agire adeguatamente con politiche di conciliazione, altri paesi l'hanno fatto seriamente, inutile dire i nordici che lo hanno fatto dagli anni 50, non a caso hanno un equilibrio maggiore con tutti i problemi che comunque ci sono ancora nell'occupazione femminile, però lì si viene da una tradizione di politica permanente, continua su questo fronte. Naturalmente su questo pesa moltissimo la questione dei servizi per la prima infanzia, lo squilibrio territoriale che c'è rispetto a questi servizi e a tutte le storture che si porta dietro;
2. sovra istruzione, questa soprattutto nei giovani è cresciuta per ambedue i sessi, però come sappiamo il gap continua a mantenersi e quindi nelle donne è cresciuta di più;
3. il problema della precarietà, che interessa di più le donne;
4. la più bassa paga, inutile che mi ci soffermo;

5. la crescita enorme del part-time involontario, messa molto bene in luce nel Rapporto. Questa crescita non dobbiamo sottovalutarla perché noi prima avevamo un tasso di part-time che era molto più basso del tasso europeo. Il problema, quando ci si confrontava era proprio questa carenza. Adesso ci siamo allineati a livello europeo avendo però una quota doppia rispetto all'Europa di part-time involontario. Questo vuol dire che l'indicatore di part-time non può essere analizzato in sé ma deve essere sempre scorporato, perché una cosa è il part-time volontario che può essere visto anche come uno strumento di conciliazione dei tempi di vita, un'altra cosa è il part-time involontario che è invece un elemento negativo rispetto alla qualità del lavoro. Ebbene se noi andiamo a vedere il part-time volontario, questo è inchiodato quindi ci dice che abbiamo uno strumento che potrebbe essere uno strumento di flessibilità, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in particolari fasi della vita, sia dagli uomini che dalle donne. E invece, in termini di conciliazione, non riesce a funzionare e comunque non cresce, quindi anche questo strumento di conciliazione non va avanti.

Quindi in sostanza bisogna stare molto attenti quando si analizzano i dati del rapporto tra donne e mercato del lavoro. Ovviamente nel caso del lavoro di Somministrazione stiamo parlando di un segmento di occupazione femminile e maschile che è altamente auto-selezionato e molto particolare, come abbiamo visto, inserito in particolari settori, per le donne soprattutto nei servizi, per di più in alcune professioni particolari quindi le tendenze non devono essere uguali, proprio per la natura di questo tipo di lavoro e di dove sono inserite le donne a differenza degli uomini, non necessariamente devono coincidere.

Però quello che ci tengo a sottolineare è di fare attenzione a guardare sempre bene dietro i numeri aggregati: dire semplicemente che c'è stata la crescita dell'occupazione femminile senza capire che una grandissima parte è stata dovuta alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro, di quelle che prima uscivano in un'età meno avanzata, significa dire che sostanzialmente, abbiamo un trend positivo anche tra le giovani perché piano piano si recupera, ma molto lentamente. Grazie

Giorgio Pogliotti, giornalista

La ricerca evidenzia, accanto a questo aspetto che è stato molto bene spiegato dalla Sabbadini, un altro aspetto che chiama in causa le politiche attive, cioè ci sono dei dati sulla transizione dalla disoccupazione all'occupazione, e anche in questo vediamo come le donne sono penalizzate.

Cito i dati della ricerca: il 21,8% delle donne trova il lavoro entro 12 mesi rispetto al 25,7% degli uomini. Abbiamo un alto livello di donne sfiduciate, così dette scoraggiate, cioè la fattispecie delle donne inattive che non si attivano perché appunto sfiduciate. La permanenza in attività da parte delle donne è l'88% dopo 12 mesi contro l'82% degli uomini. Questo dato ci dovrebbe far riflettere perché non solo vediamo un mercato del lavoro dove le donne sono penalizzate, ma anche il così detto sistema delle politiche attive che vede le donne ancora in maggiore difficoltà. Su questo chiederei una riflessione da parte di Anna Chiara Giorio.

Anna Chiara Giorio

*Ricercatrice e Responsabile
Anpal progetto "Equality for
work and life"*



Buongiorno a tutti

Si, è un dato allarmante e il problema, con riferimento alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, non è solo di tenerle dentro al mercato del lavoro, ma è un problema iniziale di entrata, di ingresso nel mercato del lavoro che si collega all'inattività.

Il tasso di inattività è ancora un dato allarmante per quanto riguarda le politiche di genere. Tasso di inattività che si collega però, e questo è stato dimostrato da più ricerche, anche ad una disparità esistente tra uomini e donne con riferimento ai carichi di cura, e quindi in riferimento ai problemi di conciliazione che venivano evidenziati prima, perché il carico di cura di minori o anziani, in Italia, è ancora sulle spalle delle donne.

Non solo, ma rispetto all'Europa dove esiste lo stesso il problema del carico di cura e come si distribuisce tra uomini e donne, in Italia è ancora molto forte l'elemento culturale, per cui le donne si auto-considerano loro stesse come responsabili in primis dei carichi di cura. Mentre gli uomini lo sono solo in un secondo tempo, ed uno dei dati che è presente nel Rapporto -e che è stato riportato anche prima, ossia quello con riferimento agli strumenti di welfare legato agli asili nido-, evidenzia come la maggior parte delle richieste fatte nel lavoro in Somministrazione di welfare in riferimento all'asilo nido viene fatta dalle donne, mentre dai padri è una cifra irrilevante.

Questo come si collega con le politiche attive? Occorre intervenire con riferimento al superamento e ad una migliore distribuzione dei carichi di cura all'origine, cioè non basta -com'è evidenziato nel Rapporto- dare un buon welfare per chi già lavora, è necessario che chi deve entrare nel mercato del lavoro possa avere un insieme di informazioni innanzitutto, ma anche un progetto di presa in carico che lo aiuti a superare quegli elementi che non gli permettono di entrare nel mercato del lavoro.

Non basta quindi solo mettere in atto tutta una serie di misure di welfare oppure di tipo passivo, scarichi e misure che riguardano vari tipi di contratti, la flessibilità del lavoro o, per chi è già dentro al mercato del lavoro, le varie forme di congedo. Occorre tutto l'insieme di questi elementi, perché non è vero che in Italia non ci sono misure di sostegno alla conciliazione, il problema è che sono misure frammentate, non costruite e messe insieme, per finalizzarle a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro per chi come le donne, rinuncia per motivi di carichi famigliari.

Il ruolo delle politiche attive è fondamentale perché attraverso i centri per l'impiego (ma anche l'insieme dei servizi per l'impiego, tutta la rete quindi pubblica e privata, che si occupa dei servizi per l'impiego) è importante che nella presa in carico delle persone che vogliono entrare nel mercato del lavoro o ne sono uscite in particolari momenti volontariamente ma magari dopo vogliono rientrare (certo ci sono anche le disoccupate per motivi non dipendenti da loro), è importante approcciare il tema della conciliazione facendosi carico dell'insieme di tutti i problemi che ha una donna, ma anche un uomo o i giovani, perché esiste una nuova domanda giovanile di conciliazione fra vita e lavoro, soprattutto per i livelli più istruiti: c'è sempre di più la ricerca di una qualità della vita che contempi non esclusivamente il lavoro, ma che gli dia la possibilità di fare durante la giornate altre cose.

Le politiche attive del lavoro possono intervenire in questa direzione, durante tutto l'arco di vita della persona, partendo dall'orientamento, perché in questa fase la persona può essere aiutata ad individuare, rispetto a quelle che sono le proprie capacità e le proprie aspettative e con riferimento in termini valoriali e ai propri carichi di cura che vorrà prendere in futuro, quali offerte sono a disposizione dalla normativa all'interno delle aziende, ma anche all'esterno collegate con quelle del welfare territoriale.

Poi c'è tutto il discorso legato alla flessibilità del lavoro, dove rientra anche il part-time, ma non è esclusivo, perché la flessibilità del lavoro e la normativa che abbiamo in Italia non è solo part-time, ma vuol dire anche forme di lavoro con tempi e luoghi differenziati come ad esempio lo smart-working, prima c'era il telelavoro, e non solo.

Ci sono anche piccole forme che vengono sperimentate in alcuni posti come la banca dati delle ore, questo per le donne che già lavorano.

Sono tutti elementi di flessibilità del lavoro in positivo che non necessariamente riguardano il part-time: il part-time è una forma di flessibilità del lavoro e viene considerata come strumento di conciliazione, i dati li conosciamo tutti e sono stati detti più volte. Bisogna distinguere fra part-time volontario o involontario, bisogna anche però vedere se siamo così sicuri che quando viene posta la domanda, effettivamente ci sia una risposta chiara e conscia da parte anche della persona, perché si lega indubbiamente anche questa ai fattori culturali. Se il lavoro di cura viene percepito come un lavoro prettamente femminile è ovvio che c'è anche un'auto-valutazione, quindi diviene un part-time volontario dovuto però ad un distorto elemento di bilancia-

mento fra i carichi di cura fra donne e uomini.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Nel dare la parola a Susanna Camusso prenderei spunto da una riflessione di Linda Laura Sabbadini che ci invitava a guardare l'altra faccia della medaglia. Cioè abbiamo raggiunto i 23 milioni di occupati del 2008, e li abbiamo anche superati, ma resta l'altra faccia della medaglia data dall'esplosione del part-time involontario, dalla sottoccupazione e da un'altra serie di problemi.

Susanna Camusso

*Responsabile Politiche di Genere e
Politiche Europee e Internazionali
CGIL Nazionale*



Buongiorno, grazie anche per aver deciso di fare un'iniziativa pubblica sul tema della Somministrazione in una prospettiva di genere, non tanto per la Somministrazione quanto per guardare l'altra parte del mondo che, pur essendo prevalente, spesso è altamente ignorata nelle dinamiche e nei ragionamenti sul mercato del lavoro.

Dal rapporto, riferendomi alla domanda di Pogliotti, mi verrebbe una battuta: i dati che emergono dalla distribuzione del lavoro in Somministrazione assomigliano tanto ai dati generali del mercato del lavoro, come se ci fosse un processo di omologazione delle caratteristiche di mercato tra la Somministrazione ed il mercato del lavoro in generale. E credo che una delle annotazioni che andrebbe fatta è che negli ultimi dati che abbiamo dalle rilevazioni sul mercato del lavoro, l'affermazione che continua a crescere il lavoro a tempo indeterminato in realtà è in parte motivata dalla Somministrazione, e non dai rapporti di lavoro diretti.

Forse meriterebbe analizzare un parallelismo tra il modello della Somministrazione e l'insieme del mercato del lavoro un po' diverso da quello che avevamo precedentemente. Non so se sia un bene perché questo vuol dire che anche il mercato del lavoro della Somministrazione sta vivendo le stesse criticità che vive il mercato del lavoro in generale, e la prima delle quali è che non si vedono elementi significativi di superamento della discriminazione tra uomini e donne, anzi, se dovessi dirla come la penso, le cose sono peggiorate, non migliorate.

Mi riferisco a due elementi: orari di lavoro e quantità di lavoro, e part-time involontario.

Riguardo al primo tema, noi siamo di fronte, ed anche il Rapporto ce lo ripropone, ad una divaricazione nel mercato del lavoro, tra chi è in over-orario e chi è perennemente in orari ridotti. È una distinzione settoriale, non solo tra orari (i settori tra di loro hanno andamenti molto differenti) però questo ci dice che sarebbe bene che anche il nostro paese una discussione sugli orari cominciasse a farla, visto che il resto del mondo la sta facendo e la sta facendo anche in relazione ad un dato generale che aumenta la domanda di lavoro e diminuiscono le quantità di lavoro, e la tendenza è di ulteriori diminuzioni, quindi probabilmente qualche ragionamento sugli orari di lavoro meriterebbe di essere fatto. Il mondo anglosassone sta facendo tutta una discussione fondata sui 4 giorni di lavoro, quindi su una diversa distribuzione del tempo di lavoro rispetto alla qualità della vita delle famiglie, e noi abbiamo un mercato del lavoro che invece va nella direzione opposta: "riduzione ore lavorate-aumento dell'impegno giornaliero", e questo credo che sia una distonia esplicita rispetto alle esigenze di qualità di vita delle persone, e come invece si muove il mercato del lavoro.

I dati sul part-time involontario, che sono dati che riguardano fundamentalmente le donne, pressoché esclusivamente le donne, stanno dentro lo stesso filone cioè di non ragionare di qual è il terreno di equilibrio nella vita delle persone in una prospettiva di cambiamento e anche di riduzione della quantità di lavoro,

ma invece sempre in una logica del tipo “proviamo ad organizzare i costi e ad usare l’orario di lavoro come flessibilità e non come forma di organizzazione della vita delle persone”. Il part-time involontario grida in più vendetta quando ne parlano le donne, perché è stata per lunghissimo tempo una rivendicazione delle donne, esattamente una rivendicazione di poter scegliere il proprio tempo di lavoro in ragione della conciliazione, e fortemente radicata all’idea che doveva essere volontario e temporaneo, cioè si ricorda che non esisteva la parola part-time senza affianco la parola reversibilità cioè riguardava una stagione della vita, e come tale poteva essere utilizzata anche più ampiamente, da chi aveva delle esigenze. Ma non era una domanda di ridurre la propria presenza nel mondo del lavoro da lì all’eternità: era attenta, in ragione esattamente della reversibilità, al fatto che non diventasse un meccanismo escludente dalla partecipazione al lavoro in tutti i sensi, compresa la carriera, la qualità del lavoro, gli aumenti salariali e tutte le cose che ne conseguono. Oggi questo si ritorce contro per due ragioni:

- reversibilità è un termine sparito, nel senso che quando le assunzioni sono a tempo part-time e noi lo definiamo involontario, non c’è traccia di un tempo entro il quale questo può invece diventare un lavoro a tempo pieno;
- è sparita la dimensione che quel tempo lavoro è un tempo che ti permette di fare altro, perché se viene usata come strumento di flessibilità, l’impegno nell’arco della giornata delle persone spesso è un impegno totale.

Il che vuol dire che è uno strumento pensato dalle donne come conciliazione della propria qualità della vita che diventa un ulteriore ostacolo alla conciliazione stessa, ragione per cui io non mi stupisco che una delle grandi domande di prestazioni bilaterali siano quelle sui trasporti perché va esattamente in parallelo ai dati sugli infortuni che ci delineano rispetto alle donne cioè il conciliare, o fare le acrobate del tempo se preferiamo, corrisponde ad una necessità di movimento, di trasporto delle donne superiore a quella degli uomini.

Però ho due considerazioni finali da fare:

1. io sarei per abolire dal nostro linguaggio la parola conciliazione perché continuiamo a riportare il tema ad un rapporto della donna con sé stessa, mentre invece il grande problema che noi abbiamo si chiama riequilibrio-condivisione. Tutto il linguaggio europeo da questo punto di vista ci dovrebbe aiutare, esattamente perché non produce questo termine, se noi abbiamo una logica legislativa e di discussione che continua ad essere quella che bisogna conciliare, non cambierà nessuno dei dati che ci sono e, come diceva giustamente prima Linda Laura Sabbadini, se la smettessimo di fare i bonus daremmo anche da questo punto di vista un grande contributo. Perché per poter costruire politiche di condivisione c’è bisogno di strutturalità dei servizi di riferimento. E poi ovviamente c’è bisogno di minore precarietà, però qualche segnale bisognerebbe cominciare a darlo. Allora, capisco che la sede della Somministrazione è quella più difficile, perché com’è stato sottolineato, la Somministrazione agisce in condivisione con l’impresa che poi utilizza il lavoratore o la lavoratrice. La Somministrazione quindi non è un’organizzatrice della tipologia di rapporto di lavoro e delle tipologie di prestazioni, che poi ne seguiranno;
2. però io credo che bisognerebbe costruire l’idea, in questo rovesciando la teoria di questi anni, non dell’incentivazione ma della disincentivazione, cioè la domanda che bisognerebbe porsi è come si disincentivano una serie di forme di lavoro, e se il part-time involontario è diventata la strada fondamentale, e al di là del possibile imbarazzo della domanda, una lavoratrice che ovviamente è ricattata in quella condizione e quindi mai direbbe cose che la mettono a rischio, il tema che c’è è perché noi dobbiamo aver costruito un armamentario di forme di elasticità e di flessibilità intorno al part-time per renderlo conveniente per le imprese. Cosa che oggi si ritorce tutta prevalentemente contro le lavoratrici che sono in part-time involontario, e quindi hanno una norma di poche ore di lavoro con tutte le clausole di flessibilità e di elasticità e così via, che vengono utilizzate per fare l’operazione che dicevo precedentemente. E allora se è una forma che non corrisponde alla volontà della persona e alla ricerca della persona, e se è una forma che non ha neanche in sé le caratteristiche e la reversibilità, forse bisognerebbe dire che ha delle rigidità che vengono date dalle regole, invece che essere il moltiplicatore delle forme di flessibilità perché o noi proviamo a determinare il fatto che non tutto è lecito all’infinito, oppure alle domande sulla segregazione che tutt’ora esiste nel mercato del lavoro, dovremmo rapidamente ag-

giungerne un'altra: il lavoro femminile nella sua crescita è anche il bacino prevalente del lavoro povero, cioè di quel lavoro che non determina autonomia o autosufficienza, che sta nel mondo degli incapienti, quelli che non possono immaginare di vivere. E rimango convinta che la diffusione di un lavoro che non permetta alle persone di vivere dignitosamente è un alimentatore della stagnazione e della crisi, non è un alimentatore di una possibile crescita ed uscita.

Si potrebbero ovviamente dire molte altre cose perché questo vuol dire parlare significativamente anche dei pregiudizi e degli stereotipi che continuano a mantenere questa divisione tra mondo del lavoro femminile e mondo del lavoro maschile, ma ne parlerò più avanti. Grazie.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Un altro dato mi colpiva: il 70% delle occupate in Somministrazione è al Nord, mentre se andate a vedere i dati rispetto al Sud c'è una diffusione molto ridotta. Questo farebbe pensare che al Sud prevalgano altre forme di impiego meno costose o il dilagare del lavoro nero, quindi un parallelismo che è stato citato precedentemente da Susanna Camusso tra mercato del lavoro e mercato della Somministrazione. Chiederei una riflessione su questi temi da parte di Liliana Ocmin della CISL.

Liliana Ocmin

*Responsabile Nazionale
Coordinamento Donne CISL*



Grazie dell'eccellente ricerca presentata, non è scontato che si dia un lustro importante su un'ottica di genere in un settore così in grande crescita che rappresenta un aspetto di quella flessibilità buona che attribuisce la possibilità di confronto, di iniziative, di contrattazione e di bilateralità, che credo sia stata una battaglia delle organizzazioni sindacali per tanti decenni.

Quindi grazie anche alla Commissione Pari Opportunità, grazie alla sensibilità e alla presentazione che stanno facendo.

Per quanto riguarda gli annosi problemi che si affacciano in questo settore -pur essendo virtuoso per quello che è stato detto, e per tutto il corredo che la bilateralità integra per poter garantire la flessibilità, e per tutto quel welfare contrattuale importante-, è fondamentale pensare che per poter rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle aziende bisogna avere una contrattazione di prossimità e di vicinanza che è contestualizzata da una realtà territoriale.

È chiaro che se noi abbiamo un'Italia divisa, dove il traino produttivo è concentrato al Centro-Nord, il Sud langue e ha tutte le difficoltà, che non sono congiunturali alla crisi, ma che sono strutturali per carenza, per deserto di settori, di un piano industriale, di un investimento serio, di una concretizzazione del rilancio del Sud per cui -come noi evidenziamo sempre- passa inevitabilmente il superamento della crisi e la crescita del nostro paese. Non vi è dubbio che i dati che rispecchiano una maggiore incisività sul Nord, sono legati a questi aspetti, ma è la mappatura anche della produttività del nostro sistema paese.

Per quanto concerne invece il tema più specificatamente sulle donne, io credo che il giornalista (bravissimo) nell'introduzione abbia "bucato lo schermo", quando ha detto: "il tema vero del nostro paese è che non c'è un investimento serio sull'occupazione femminile".

Nonostante di recente anche il presidente della Banca Centrale abbia detto che il nostro paese deve investire, quando si discuteva sulla legge di bilancio e anzi sul rapporto tecnico sulla legge di bilancio si era precisato che bisognava fare un intervento preciso di incentivo all'occupazione femminile, perché era una delle rispo-

ste alla crisi. Bene, poi concretamente si è fatto ben poco, perché credo che una delle madri dei nostri mali sia il poco investimento e la poca destinazione delle politiche di investimento del nostro paese.

Io credo che da questo punto di vista, traina un altro dato eloquente che noi non dobbiamo trascurare, lo dobbiamo vedere perché è la realtà che stride anche sulla denatalità del nostro paese. Cioè questa miscela tra l'alto tasso di disoccupazione delle donne e l'aumento della denatalità, i dati drammatici che sono stati pubblicati in questi giorni e per i quali anche il Presidente ha dato un monito chiarissimo -che bisogna mettere al centro delle scelte politiche e strategiche del nostro paese un rilancio della natalità- passano dal buon lavoro delle donne. Perché le donne che non lavorano non fanno i figli e i figli li fanno le donne giovani.

Quindi anche queste tendenze restano -come giustamente evidenzia la nostra carissima Linda Laura Sabbadini- anche se qualche volta i dati statistici servono per poter dire: si c'è la ripresa e il recupero dei margini occupazionali. Ma spesso poi dietro c'è una constatazione che i dati sembrano migliorare solo perché le donne non possono più andare via dal lavoro, quindi c'è una tendenza di aumento di fascia d'età di over 50 per questioni anche legate allo spostamento dell'età pensionabile. Viene quindi a mancare quel pezzo che in quella fascia d'età rappresentava l'elemento sostitutivo di aiuto ai propri figli.

Quindi c'è un sistema pernicioso che si ripresenta. È chiaro che noi diciamo, e lo diciamo ad alta voce ed anche coralmemente, che bisogna incentivare politiche strutturali che mettano al centro la possibilità di dare risposte reali e concrete. Non solo, passatemi il termine, di aiuto alle donne ma di aiuto al paese. Perché il tema delle donne è il tema del paese e la condivisione di responsabilità è anche un altro aspetto che bisogna assolutamente adeguare.

Anche lì c'è stata data una risposta parziale, perché l'aumento a 7 giorni di congedo obbligatorio per i padri è stato limitativo, sarebbero dovuti essere 10 giorni perché imposti dalle direttive europee, però siccome "la coperta è corta", è stata data questa possibilità. Noi continueremo ad insistere, ovviamente, a che questi temi trovino spazio e possano dare concretamente risposte aldilà dei tavoli perché noi abbiamo oggi una Ministra delle pari opportunità con delega delle famiglie, che è un bene, perché abbiamo passato stagioni intere nell'attesa che ci fosse una Ministra, un Dicastero che si occupasse di questi temi.

Per quanto riguarda la CISL, l'abbiamo accolta di buon favore perché probabilmente si potranno mettere in piedi buone cose, però queste buone premesse, ad oggi purtroppo, dobbiamo dire che sono molto contenute, aldilà dei tavoli e delle giornate celebrative importantissime che sono utili per sensibilizzare, come quella dell'altro ieri, per mettere al centro il tema del recupero del terreno delle donne nell'ambito delle professioni che sono il futuro, che sono di grande opportunità occupazionale. Aldilà della celebrazione, poi di concreto abbiamo visto ancora troppo poco. Io credo che questo ci farà impegnare maggiormente per poter continuare ad insistere su di un piano strategico, continuare ad insistere sul concetto che il tema delle donne non è un tema solo delle donne, ma è una questione di genere, ed è un tema del sistema paese, e soprattutto ci fa ben sperare il fatto che noi siamo stati, da questo punto di vista, anche anticipatori di tempi perché il valore della contrattazione spesso, questo ha di positivo, che prima ancora delle leggi sperimenta sul campo con risposte concrete.

Il welfare aziendale non è altro che la risposta del mancato sostegno alla famiglia che attraverso la contrattazione, attraverso la possibilità di mettere al centro quella solidarietà, quella capacità anche di poter misurarsi con le reali esigenze dei lavoratori e delle aziende, si può costruire un ambiente migliore che è più produttivo, che è anche l'elemento fondamentale per poter tenere in piedi le aziende, perché altrimenti non possiamo scostarci anche da un sistema che deve rispondere a queste due affermazioni e garanzie dei diritti, ma allo stesso tempo anche alla possibilità di essere sul mercato, di essere produttivi e competitivi, anche perché il mercato non guarda in faccia nessuno.

Le grandi crisi aziendali che abbiamo sono anche legate ad un sistema che non riesce ad essere governato attraverso le regole, quindi basta lo spostamento di interi settori. La delocalizzazione ha anche dato queste possibilità di via d'uscita da cui poi è difficile creare un sistema che sia duraturo ed io credo che sarebbe interessante affrontare, in questo senso, con lungimiranza e con capacità di visione futura, il settore della cura. Perché la cura nel nostro paese è volano occupazionale, la dobbiamo smettere di pensare che sia un tema che relega le donne che devono scegliere tra famiglia e lavoro. La cura, legata all'assistenza dei figli, degli

anziani o legata alla non auto-sufficienza, è un mercato di lavoro foriero di occupazione e che oggi è appannaggio delle donne immigrate.

Io credo che questo sia un tema che stride perché fa del nostro paese, fa della nostra visione molto limitata, perché noi portiamo come riferimenti anche dati europei e mondiali però poi noi non li applichiamo perché in Europa già da anni parlano del settore white jobs, come opportunità lavorativa. Io credo che sostanzialmente (e non so se la Somministrazione ancora su questi aspetti si misura timidamente), un paese che mette al centro la qualità del lavoro, la qualità del lavoro dei giovani (e scardinando alcune logiche secondo le quali esistono, ad esempio, lavori degli uni e degli altri) deve arrivare ad avere una visione anche di un sistema produttivo su cui ci vogliamo misurare che deve essere al passo con una modernità.

Questo è accaduto con il mercato del lavoro: non possiamo immaginare, e facciamo bene, di educare o rieducare i giovani all'esistenza di un mercato del lavoro che garantisce la permanenza e la stabilità di un'occupazione. Bisogna entrare nella logica che quel mondo è finito, e in questo la Somministrazione ci dà un'occasione importante per far capire anche che deve essere più oneroso tenere lavoratori flessibili, così si smonterebbe anche questo utilizzo indiscriminato del part-time involontario, che è stata una battaglia delle donne perché di fronte al deserto totale il part-time serviva per conciliare, però ci sono anche delle penalità. Perché contributivamente con l'accantonamento, con un sistema anche contributivo per la maturazione di una pensione, ovviamente prima o poi i nodi sarebbero venuti al pettine.

Poi c'era il riconoscimento di poter uscire 5 anni prima in pensione, anche questo è venuto meno ed io ricordo che quando si obbligarono le donne e le organizzazioni sindacali a digerire la questione dell'innalzamento dell'età pensionabile delle donne, ci promisero il cielo e le stelle perché avrebbero investito quello che si risparmiava in politiche di conciliazione di inserimento, per evitare tutte le discontinuità delle donne durante tutto il percorso lavorativo, e non si è visto nulla, se lo sono dimenticati e rimangiati il giorno dopo.

Allora io penso che da questo punto di vista il mondo cambia e noi dobbiamo saper misurarci anche con risposte moderne, attuali, ma che tengano dentro la salvaguardia di una visione che ha all'interno ovviamente la contrattazione e la bilateralità, che sono due strumenti molto funzionali ed utili per poter rispondere ad alcune esigenze.

Poi che ci siano battaglie in logica delle assunzioni delle responsabilità in pieno che la classe politica deve assumersi, questo penso che lo dobbiamo fare, lo dovremo fare e lo stiamo facendo sicuramente però con tempi molto lunghi. Le risposte a volte si trovano nella prossimità ed io credo che questa della Somministrazione sia una prova vivente, una best-practice, come avete detto. Grazie.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Sonia Ostrica condivide il fatto che si tratti solo di un problema di genere, e che ci sia stata una colpevole disattenzione da parte della politica nei confronti di questo tema, e che non si possa andare avanti con bonus ecc., ma che servano interventi strutturali che poi erano un po' le cose che dicevano prima di lei Susanna Camusso e Liliana Ocmin ?

Sonia Ostrica

*Responsabile Coordinamento
Pari Opportunità UIL*



Buongiorno a tutti.

Si, ovviamente condivido la convinzione che basta bonus, servono politiche strutturali e di lungo periodo.

Penso che questo report sia davvero una buona prassi, intanto perché credo che sia un buon inizio di questa Commissione delle Pari Opportunità. Prima di tutto perché fa emergere che ogni lavoro fatto in ottica di genere si traduce in un lavoro che fa emergere le criticità di tutti. Perché quando si affrontano le tematiche inerenti il mondo femminile, del lavoro e familiare emergono le criticità di tutti, ed è per questo che è bene parlare di ottica di genere tenendo presente che quando si parla di donne, si fanno interventi a favore delle donne, naturalmente si fanno interventi a favore di tutta la società.

C'è però un problema, che in parte è emerso già dagli interventi di chi mi ha preceduto, che è la somiglianza dei dati di questo report con i dati del mercato del lavoro in generale. Sicuramente fa emergere, questo report, un problema rispetto all'occupazione ed alla disoccupazione in quanto continua ad essere persistente il risultato della troppo bassa occupazione femminile, troppo concentrata in alcuni settori e troppo penalizzata, soprattutto troppo penalizzata, nei livelli e nelle fasce occupazionali. Quindi in qualsiasi approccio le donne patiscono una vita residuale rispetto al mondo del lavoro.

Sicuramente questo report fa emergere anche che la Somministrazione non è più come era forse qualche tempo fa: il diavolo, una forma di lavoro da demonizzare; perché rispetto ad un mercato del lavoro che è decisamente peggiorato, paradossalmente è diventata una forma che offre maggiori tutele. In alcuni momenti forse è un'opportunità perché per esempio quando le donne tornano dalla maternità hanno una formazione specifica che le favorisce nel rientro del lavoro. Se lo avessimo pensato o detto qualche anno fa saremmo stati presi per matti, ma alla fine quando il sistema intorno ci butta in mezzo al mare, un salvagente anche piccolo sicuramente fa la differenza tra l'affogare ed il sopravvivere.

Mi è piaciuta, tra gli interventi che mi hanno preceduto, la riflessione che ha fatto il Presidente Biazzo quando ha parlato della necessità di sollecitare gli insegnanti al fare in modo che fin da piccoli non ci siano stereotipi tra maschietti e femminucce. È un passaggio, secondo me, fondamentale. Bisogna parlare con i formatori, perché sono i formatori che hanno la prima responsabilità nel combattere gli stereotipi, che poi sono alla radice di tutti i problemi che poi oggi, attraverso il Report, noi vediamo come un'altra punta dell'iceberg, che è sommerso ed è enorme.

Si è parlato molto di tipologie di lavoro, sia nel Report che negli interventi, mi sembra che ormai sia riflessione condivisa che il part-time, da scelta, è diventato obbligo imposto. Il part-time è stato oggetto anche di modifiche normative importanti. Prima la richiesta del lavoratore di rientrare a tempo pieno dal part-time era una richiesta che obbligava il datore di lavoro al reinserimento a tempo pieno, oggi è qualcosa che assomiglia molto ad un miracolo, non solo il rientro al tempo pieno, ma addirittura averlo un lavoro part-time.

La cosa che però fino ad ora, a mio avviso, non è stata ancora adeguatamente affrontata è che quel part-time spesso è accompagnato da lavoro supplementare, il che vuol dire che in realtà c'è bisogno di più ore lavorate, ma si preferisce utilizzare una formula che in qualche modo impegna meno il datore di lavoro rispetto al lavoratore. Questo svantaggia ancora di più le donne perché, proprio per quello di cui abbiamo già parlato, per il fatto che le donne si devono organizzare rispetto ad un mondo altro al di fuori del lavoro, si trovano in difficoltà ancora più grandi.

Quindi è chiaro che, come diceva già Susanna Camusso, non vorrei dire che dobbiamo fare una battaglia al part-time, però ci stiamo avvicinando, e sicuramente dobbiamo cominciare a masticare tutti insieme che un lavoro più è flessibile, più deve essere costoso, perché questo paese funziona soltanto secondo la logica: o l'incentivo o la sanzione. Allora se tu rendi uno strumento meno appetibile, probabilmente hai più chance di ottenere lo stesso risultato con maggiori soddisfazioni da parte del lavoratore, che poi per le aziende il costo non cambierebbe gran che, perché se tu mi fai fare un part-time con un lavoro supplementare, o mi fai fare un part-time con percentuale di tempo più elevato probabilmente i costi sarebbero uguali, è una questione di mentalità.

Ed ecco perché penso che questo report sia importante, anche perché fa emergere, per la somiglianza dei dati con il mercato del lavoro in generale, la necessità di andare avanti per verificare un po' meglio come sono forniti questi dati, come sono sistematizzati questi dati e soprattutto quanto ancora si possano migliorare rispetto a far emergere le differenze di genere, rispetto all'occupazione in Somministrazione tra maschile e femminile.

Ci sono due cose con cui vorrei chiudere questo primo passaggio:

La prima, che è collegata al fatto che le donne chiedono più welfare: dal Rapporto emerge questa maggiore richiesta femminile in termini di welfare, secondo me è collegata a quella dei trasporti. Le donne sono quelle che fanno più accompagni, quindi è chiaro che per esempio, emergeva anche da una ricerca fatta a livello europeo, è sottovalutata l'importanza che i trasporti hanno quale strumento indiretto di supporto e di sostegno all'azione, all'attività, alla vita e al lavoro delle donne. In una giornata si accompagnano i figli ovunque e in tutto questo incide un trasporto pubblico efficiente che aiuterebbe per esempio a disincentivare l'utilizzo del mezzo privato, e questo è un altro tema a cui le donne sono sensibili ma qui apriamo un altro capitolo. Ma le donne, secondo me, arrivano a chiedere più welfare anche perché essendo costrette a fare i conti con un lavoro che è ancora conciliazione e non condivisione -anche qua sposo quello che ha detto Susanna Camusso prima-, sicuramente le costringe a cercare più strumenti di supporto e quindi sono più sveglie, semplicemente hanno più bisogno, si ingegnano di più e quindi questa è una cosa su cui probabilmente andrebbe approfondito, perché gli uomini chiedono meno welfare? Perché si informano di meno, o perché sono meno interessati o meno investiti rispetto alla conciliazione? Probabilmente entrambe le cose.

Chiudo proprio su questo punto: conciliazione dà l'idea esclusivamente della necessità di doversi far carico di cose che probabilmente un sistema di politiche strutturali, di politiche di lungo respiro impegnate sul welfare alleggerirebbe molto il carico sulle spalle delle donne. Ma secondo me c'è anche una questione rispetto alla quale noi potremmo leggere anche il dato della scarsa partecipazione del coinvolgimento dei più giovani nel mercato del lavoro. È un problema di qualità della vita; se voi oggi chiedete ad un ventiquattrenne o trentacinquenne, che tipo di lavoro gli piacerebbe fare, sicuramente ognuno avrà la propria idea del tipo di lavoro per il quale si sente portato, ma sicuramente, almeno nella mia esperienza, vi daranno anche un altro dato che per certi versi è sorprendente: tutti rappresentano la necessità di avere del tempo per sé perché è molto sentita la necessità di avere una qualità del tempo di vita, maggiore di quella che offre un lavoro che ti coinvolga full-time, ti impegni con un trasporto che toglie altro tempo alla tua vita, se ci metti anche il lavoro di conciliazione e cura praticamente non campi più. Ecco perché, probabilmente, l'iniziativa che si sta facendo nel mondo anglosassone del lavoro su 4 giorni va presa come riferimento anche per noi. Come sindacato noi da tempo diciamo: lavorare meno, lavorare tutti. Invece le aziende ed il mercato del lavoro stanno andando in direzione esattamente opposta: lavorano sempre meno persone, di età sempre più avanzata, perché noi vogliamo aprire ad un sistema diverso e su questo probabilmente questo Rapporto ci aiuta anche a poter ampliare i ragionamenti, quindi mi auguro che possa essere seguito da un approfondimento in tempi brevi. Grazie.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Vedo che il tema si declina poi in vari aspetti e porta anche a stimoli interessanti nella riflessione, anche quello dell'orario di lavoro, anche se con una recessione alle porte non so poi quanto questo tema possa fare breccia nelle rivendicazioni sindacali in questo momento in cui bisognerà tenere i posti di lavoro con una produzione in declino. In questo primo giro di tavolo, da Valentina Cardinali, volevo ripartire da una riflessione iniziale: siamo sicuri che poi il tema del gap di occupazione femminile sia analizzabile solo in una prospettiva di genere e non sia un campanello di un problema più strutturale del nostro mercato del lavoro? Su questo volevo chiedere una riflessione di Valentina Cardinali, grazie.



Valentina Cardinali

Consigliera Regionale di Parità del Lazio, Responsabile per il Gruppo di Ricerca "prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche" INAPP

Grazie, buongiorno a tutti.

Grazie ad Ebitemp per due motivi: intanto per aver rimesso sul tavolo una questione importantissima del lavoro in Somministrazione che, soprattutto per l'istituzione del mercato del lavoro, era rimasta un po' nell'angolo; quindi grazie per aver riaperto la luce e per averla riaccesa con il Comitato delle Pari Opportunità.

La buonissima notizia è che abbiamo un Ente Bilaterale che è dotato di un Comitato Pari Opportunità che, non solo c'è e quindi ha l'etichetta, ma funziona, e anche questo in questo paese è un fiore all'occhiello, per cui non è una cosa dovuta, ma veramente accollo con molto favore il lavoro e l'esistenza della Commissione. Lo dico dal mio doppio osservatorio, perché non sono solo una ricercatrice ormai senior, di quella categoria che diceva prima Linda Laura Sabbadini, ma essendo anche Consigliera regionale di parità sono l'Organismo istituzionale.

Dunque leggo le discriminazioni del mercato del lavoro e ho il compito istituzionale di fare o suggerire qualche cosa per rimuoverle e quindi aver riaperto la luce sulla Somministrazione come tema e come opportunità è molto importante. La provocazione la colgo volentieri, in realtà è vera, stiamo parlando di un tema che più di qualunque altro nasce e produce automaticamente, trattandolo, stereotipi.

Forse non ce ne siamo accorti ma -vedendo anche il viso del pubblico- probabilmente si sta pensando che stiamo parlando di una questione di donne. Molto, anzi ahimè troppo spesso -lo dico dal mio osservatorio- il problema del lavoro femminile viene etichettato come una questione di pari opportunità. Non c'è niente di più sbagliato, se si innalza il tasso di occupazione delle donne non è che si sta facendo un favore a questa categoria povera, lamentosa, sfigata, esposta a rischio di povertà, con i figli, con il marito che non le capisce, ecc.

Se continuiamo a ragionare con questi codici interpretativi non arriveremo a nessun risultato per il paese, che sia crescita, un risultato monetizzabile o che incida sui tassi di fecondità, come diceva Liliana Ocmin.

Quindi dobbiamo smettere di pensare che parlare di lavoro femminile è una questione di pari opportunità, perché se un paese non riesce a tenere o a creare un mercato del lavoro che tenga dentro metà della sua popolazione, che siano uomini, donne, gialli, verdi o blu, è un problema del paese che non riesce ad essere inclusivo. Se non si riesce a fare questo salto proprio nel tema di concezione, di policy-making, che la questione femminile è la questione di un paese che si deve attrezzare per superare le sue fasi e trasformare un'inattività in PIL, allora non ci siamo.

Sembra spietizzare tutto quello che c'è intorno alle cose di cui abbiamo parlato? No, significa dargli il peso giusto, di una questione non privata, non esclusiva di una donna, una coppia o una famiglia, ma assegnarle il posto che merita -cioè paritariamente- nello sviluppo del paese.

Per questo io non sono -al pari degli interventi che mi hanno preceduto- assolutamente favorevole ad interventi privatizzati: è finito il tempo delle iniziative solo esclusivamente per le donne dentro la programmazione europea che ci ha abbandonato, ma anche culturalmente; cioè quando annualmente coordino il rapporto sulle politiche di genere, la strada delle misure dedicate e pensate esclusivamente per le donne -perché solo le donne hanno dei problemi e sono quindi un qualche cosa di altro rispetto a tutto il mercato del lavoro ed il mondo che si muove- non funziona.

Tutti gli incentivi al lavoro, compresi quelli lunghissimi, da Renzi in giù, compresi quelli triennali, biennali,

hanno riguardato il 40% del mercato del lavoro femminile. Il 40% delle assunzioni delle donne sono state incentivate, però è rimasta la segregazione orizzontale, quella verticale, sono rimasti i differenziali salariali, non è cambiata la dislocazione territoriale dell'occupazione.

Allora, io dico, l'incentivo ha fallito il compito di fare l'incentivo, perché se in presenza dell'incentivo, l'impresa assume lo stesso comportamento che assumerebbe senza l'incentivo non c'è un miglioramento identificabile rispetto ad un obiettivo di maggiore parità, nel senso che dicevo prima, allora l'incentivo non serve: chiamatelo in un altro modo, perché incentivo tecnicamente serve per creare una distorsione, una spinta, una scarica per qualcosa che da solo non si riesce a fare.

Il nostro paese degli incentivi è il paese dell'aiutino a fare quello che si sarebbe fatto sempre senza. Scusatemi la crudezza, però questo sul mercato del lavoro femminile si vede assolutamente chiaramente con i dati alla mano. Quindi se il problema dell'occupazione femminile non è un problema dell'occupazione delle donne, le misure dedicate è giusto che ci siano, ma non devono essere pensate solo per quella categoria lì, e dimenticate o non inserite in un ragionamento più ampio.

Insomma questa questione non può essere abbandonata a se stessa, non può essere abbandonata a Ministri senza portafoglio, se pur benvenuti, non può essere abbandonata a riflessioni isolate.

È una cosa che deve stare dentro l'agenda di tutte le questioni, perché altrimenti non si riesce a creare un miglioramento significativo. Come dicevo, non solo in termini di giustizia sociale e di parità, ma in tema di crescita del paese e in questo senso.

Quindi, l'ultimo suggerimento e poi chiudo. Effettivamente, la giacchetta della Consigliera di parità mi consente di dirlo, la situazione del mercato del lavoro italiano presenta delle differenze tra uomini e donne, come i gap che ha illustrato Linda Laura Sabbadini in modo magistrale prima, tutte differenze e differenziali. Differenze in quanto si guadagna, in come si lavora, ma dal mio osservatorio vi dico che queste differenze in realtà sono discriminazioni.

Perché la discriminazione arriva nel momento in cui delle differenze, che possono sembrare neutre, non sono giustificabili. Sono il risultato di procedure, situazioni, meccanismi che creano disparità di trattamento, che sono anche queste ingiustificabili che si codificano e si trasformano in meccanismi che limitano la crescita, lo sviluppo e la partecipazione. Le differenze che vediamo tra uomini e donne nel mercato del lavoro sono discriminazioni, non differenze, perché sono, ormai da tantissimi anni, radicate. Hanno costruito e determinato due modelli di partecipazione al mercato del lavoro che neanche si parlano, sembrano due fotografie di mondi diversi. Anche nell'allegato statistico del rapporto Ebitemp, semplicemente guardando le curve della partecipazione di maschi e femmine vedete che quella degli uomini schizzata più in alto è l'occupazione, quella delle donne schizzata più in alto è l'inattività. Quindi già solo la fotografia vi dice che stiamo parlando di due mondi diversi, uno è un mercato del lavoro che cammina, e l'altro per diverse motivazioni non cammina.

Allora queste discriminazioni vanno trattate come tali e quindi non attraverso logiche estemporanee e momentanee, ma attraverso la presa di consapevolezza che c'è una strutturalità che va capovolta, e non è né colpa degli uomini sulle donne, né delle donne sugli uomini. Per cui via anche dagli stereotipi che quando si parla di problemi delle donne gli uomini si debbano sentire in colpa.

Per chiudere con una battuta, questo è il primo convegno in cui sono felicissima, in cui non c'è stato un uomo seduto al tavolo che ha detto: per fortuna questa volta siete tante e per la prossima volta non devo chiedere le quote azzurre. Sono felicissima perché vuol dire che un passo in avanti, verso la comprensione che si sta parlando di un problema che è seriamente connesso alla nostra struttura paese, si sta facendo. Grazie.

Tavola Rotonda, secondo giro



Giorgio Pogliotti, giornalista

Adesso faremo un secondo giro di tavolo: sarà lampo, saremo molto veloci sia nelle domande che nelle risposte, per mantenere viva la vostra attenzione. Sicuramente però questo secondo giro non può che iniziare da una riflessione circa il differenziale retributivo di genere, perché quando io leggo una differenza del 7,7% tra donne e uomini alle dipendenze nel settore privato, ed è un valore che sale fino al 13% nell'industria, capiamo tutti che questo è un tema che investe anche le qualifiche professionali, gli inquadramenti, e così via. E su questo do la parola a Linda Laura Sabbadini.

Linda Laura Sabbadini, Direttrice Centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche ISTAT

Mi scuso in anticipo perché devo scappare appena ho finito di parlare, però penso che questo sia un altro di quegli elementi su cui dobbiamo riflettere e penso -e non lo penso solo io- che non sia solo un fatto di salario, ma che bisogna rompere quella catena che si innesta nei percorsi di vita di uomini e donne per riuscire a diminuire appunto i differenziali sul fronte dei redditi di uomini e donne, in particolare quelli da lavoro.

Primo: abbiamo una differenza che riguarda appunto i salari di fatto e i salari formali, e cioè le donne prendono meno straordinario ed i premi sono più bassi.

Secondo: noi sappiamo che le donne sono più istruite degli uomini però sappiamo anche che le donne si indirizzano in particolare in alcuni corsi di formazione che sono poi quelli che portano a lavori che sono meno pagati degli altri; quindi qui abbiamo un secondo problema fondamentale di distorsione a priori che dobbiamo tener presente perché alla fine ci si indirizza nella scuola, nei servizi alla persona, in alcune attività impiegate nel terziario che poi sono proprio quelle che vengono meno pagate.

Ancora: nel percorso di vita delle donne c'è la nascita dei figli e la nascita dei figli significa per un quarto circa delle donne l'interruzione del percorso lavorativo e quindi una ulteriore frammentazione del percorso lavorativo, con difficoltà a rientrare quando si vuole rientrare, e quindi anche con la perdita di premi nel percorso lavorativo di carriera.

Il tutto fa sì che sia un percorso a ostacoli che in qualche modo cumula svantaggi nel corso della vita lavorativa, e non è un caso che se si va a fare una analisi dei percorsi i differenziali di genere crescono al crescere

dell'età e dell'anzianità, e questa cosa poi alla fine non è un caso che esploda nel momento della pensione perché al momento della pensione le donne in media hanno una pensione che è inferiore del 40% rispetto a quella degli uomini.

Quindi qui la chiave fondamentale è trovare l'insieme delle politiche che permette di rompere il cumularsi del complesso degli svantaggi, e non concentrarsi solo su un aspetto. Grazie.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Con grande capacità di sintesi ha toccato i nervi scoperti del nostro sistema, ma qui non si può evitare di toccare il tema dell'orientamento scolastico e qui la situazione è chiara: abbiamo pochissimi laureati "STEM" (scienza tecnologia ingegneria matematica), almeno la metà rispetto alla Germania, e peraltro al 60% sono maschi. Parlavo con Francesca Di Carlo che è responsabile delle assunzioni dell'ENEL e mi diceva: noi che facciamo molte assunzioni nelle ICT abbiamo molti candidati uomini, allora mandiamo i nostri e le nostre migliori dirigenti nelle Università e cerchiamo di formare e dire alle ragazze "fate anche voi ingegneria, fate matematica", perché c'è questa vulgata che sono solo materie per gli uomini. E addirittura mettono proprio un budget, lì in ENEL -e loro se lo possono permettere- per la riduzione del gap retributivo, che appunto, come diceva prima Linda Laura Sabbadini, aumenta con la progressione della carriera, ed è addirittura più alto tra i dirigenti, una roba da matti. Allora visto il tema vorrei rivolgerlo a Anna Chiara Giorio, che lavora proprio all'ANPAL, e allora un ruolo potete svolgerlo anche voi come sistema formativo perché in Italia manca uno strumento che sono le Academy, le aziende ricche se lo fanno in casa, oppure investono, ma il tessuto di media impresa non se lo può permettere. Allora forse servirebbe appunto un potenziamento di tutti quelli che sono non solo strumenti di orientamento ma anche formativi on the job, che vadano proprio in direzione di ridurre questo gap. Prego.

Anna Chiara Giorio, Ricercatrice e Responsabile Anpal progetto "Equality for work and life"

Sì, allora ritorno ad un tema di prima che non avevo affrontato, che riguarda la centralità delle politiche attive, perché non basta parlare di incontro domanda offerta, inserimento lavorativo e partecipazione anche -in relazione al genere- delle donne al mercato del lavoro.

La vera parola è l'occupabilità, cioè il vero ruolo delle politiche attive è spostare l'asse dal tema dell'incontro domanda-offerta a tutto l'aspetto dell'occupabilità della persona. Cioè la cosa importante perché una persona -donna o uomo- possa avere nell'arco di tutta la sua vita una vita lavorativa buona, è di agire con tutta una serie di misure sull'occupabilità della persona.

Molto dipende, come è stato detto prima dal Moderatore, dalle politiche di orientamento, che in Italia non sono molto valorizzate, anzi direi vengono tenute in secondo piano, e vengono anche messe da parte, ma sono il punto centrale perché è dall'orientamento che parte tutta la filiera che porta a rendere la persona occupabile, e occupabile vuole dire anche a maggior ragione per le donne che hanno appunto i problemi perché sono loro che partoriscono -nell'arco della vita vuol dire uscire e rientrare nel mercato del lavoro-, e che quindi abbiano e mantengano un alto livello di occupabilità.

E questo a partire dall'orientamento iniziale perché aiuta, a partire dal sistema educativo, a orientarsi a formare la persona in relazione a quelle che sono le proprie inclinazioni (ma anche, e mano a mano che si va avanti nel periodo di vita della persona, e quindi in fase giovanile e poi con la formazione professionale oppure l'alta formazione e poi con l'ingresso nel mercato del lavoro, e poi un volta entrati nel mercato del lavoro) a mantenere anche un alto livello di occupabilità, che si lega alla soddisfazione nel lavoro. Orientamento quindi durante tutto l'arco della vita, che non viene per niente o molto poco dal sistema scolastico: lo fa la formazione professionale, e anche Ebitemp lo fa, però è vero che nel mondo lavorativo viene messo in secondo piano. L'orientamento dopo si collega alle altre forme che riguardano e portano all'occupabilità: dall'orientamento perché c'è una formazione iniziale, ma dopo anche una formazione durante tutto l'arco della vita, la formazione in azienda, una formazione continua, e anche per chi esce momentaneamente dal mercato del lavoro però vuole rientrare.

Queste sono tutte misure che fanno parte delle politiche attive del lavoro, ma in Italia vengono un po' sottovalutate perché spessissimo si sposta l'asse appunto del problema dell'occupazione sull'incontro domanda-offerta; ma non è solo questo il problema che appunto si lega a tutto l'arco, e proprio ben vengano tutte quelle iniziative che tendono a rispostare l'asse sul ruolo anche delle altre forme di intervento che concorrono ad aumentare l'occupabilità delle persone.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Poi in realtà andrebbe fatto un intervento sin dalla scuola perché basta vedere i libri di testo dei nostri figli in cui, appunto, c'è la sarta donna e il pilota di aereo invece è uomo, cioè si trasmettono già dalle elementari delle figure e dei ruoli che poi ahimè rimangono nelle teste dei nostri figli, che non sono nella natura delle teste dei nostri figli, ma sono nelle teste che noi, che la scuola costruisce ai nostri figli.

C'è un grosso ruolo che potrebbe giocare anche la scuola nella revisione di certi stereotipi di genere. E' un tipo di problema rispetto al quale servono interventi su più livelli, appunto la scuola, la formazione, ecc.

Vorrei sentire una riflessione sul tema sia del gap retributivo e sia anche delle misure che servono per contrastarlo, da parte di Susanna Camusso.

Susanna Camusso, Responsabile Politiche di Genere e Politiche Europee e Internazionali CGIL Nazionale

Grazie, credo che ti deluderò, perché, vero: la scuola fornisce stereotipi, non c'è dubbio; il mondo è fatto di stereotipi, non c'è dubbio; questo però non spiega perché due laureati, uno uomo e uno donna, nella stessa materia, a un anno dalla data di ingresso al lavoro, hanno già una differenza salariale. E questo non c'entra con gli studi, la differenza non è data, bisogna smetterla da questo punto di vista di ragionare così, dal fatto che possiamo ancora una volta colpevolizzare le donne dicendogli "non avete studiato le cose giuste". Prima ci dicevano che non avevamo studiato, poi ci hanno detto che studiavamo quelle sbagliate, e siamo di nuovo a quel tema lì.

Io ho un'altra domanda: dove sta scritto che "costruire un pezzo di metallo vale più che salvare una vita?"

Qual è la gerarchia che noi costruiamo sul lavoro? Perché questa è la prima domanda che bisogna farsi, perché noi continuiamo ad immaginare che il mondo e il mercato del lavoro, che è costruito sull'omologazione maschile, abbia dei valori che sono universali.

E quindi da un lato rifiutiamo l'idea che la condivisione sia il punto di partenza per politiche paritarie, e dall'altro poi ci mettiamo una aggiunta di colpevolizzazione e così siamo tutti tranquilli, che la colpa è delle donne, ed è "come vi siete vestite per cui siete state violentate", stiamo esattamente nella stessa logica.

E invece c'è una gerarchia di valori ed è quella gerarchia di valori che bisogna cominciare a mettere in discussione per ritornare, peraltro al dettato costituzionale, che c'è una relazione tra il lavoro che fai e la retribuzione, e non tra il tempo che ci dedichi -o il tempo che non ci dedichi- che è invece la misura prevalente del salario unilaterale nelle imprese, oppure "se sei femmina sei più distratta, stai pensando alla cena dei figli, e quindi non investo su di te in termini di formazione e non investo su di te in termini di carriera".

A me piacerebbe uno studio serio sui fondi collettivi contrattuali su quante donne e quanti uomini stanno nei percorsi di formazione delle imprese -non quelli scolastici- e scopriremmo che le percentuali non sono esattamente le stesse, perché un po' di numeri ce li abbiamo nonostante tutto, e basta vedere quali sono gli investimenti.

Bisogna sapere che il tema degli stereotipi nasce da piccoli ma viene alimentato successivamente; dopodiché si possono fare delle cose perché ci sono poi delle differenze, e anche in questo Rapporto, che ti spieghi poco, perché noi siamo uno dei paesi -non sono tutti uguali a noi- che hanno una delle migliori legislazioni in termini di parità retributiva e quindi siamo un paese in cui ogni volta ti domandi perché c'è anche una differenza retributiva che riguarda non i divari di carriera o i tempi di carriera, ma la quotidianità.

E le risposte le trovi, perché penalizza il lavoro delle donne il carico del lavoro familiare che è tutto esclusivamente su di noi, e anche da questo punto di vista bisognerebbe fare un ragionamento perché se tu consideri

– e in questo son d'accordo con Linda Laura Sabbadini non c'è un singolo aspetto, c'è un insieme di questioni che regola la differenza nelle retribuzioni- se tu consideri come il sistema fa, sia quello pubblico che quello privato- che la valutazione della responsabilità derivante dalla maternità o dalla cura degli anziani, che sono le due grandi variabili nel tempo lavoro, è responsabilità della persona (della famiglia, del singolo, della persona, non mi interessa fare quel ragionamento), ma non è una responsabilità sociale, lo scarichi in termini di minore retribuzione delle donne.

E qui c'è un problema: perché ci sono delle cose che non pesano nel calcolo delle retribuzioni e nei percorsi di carriera, e delle cose che pesano? Proviamo ad elencarle: se tu fai della formazione o se fai un Master viene considerato un vantaggio, se curi un figlio o se curi un anziano è uno svantaggio e un costo. È esattamente la dimensione della valutazione che gli investimenti sono i ponti, ma gli asili nido non sono degli investimenti. Cioè se tu dai una valutazione diversa ai due elementi questo poi si riflette nelle carriere, e da questo punto di vista si creano grandi differenziali e la necessità di ragionare.

Poi però siccome non si può solo parlare degli altri devo dire che un pezzo di ragionamento non riguarda in questo caso la Somministrazione, ma siccome la Somministrazione applica poi le regole dell'azienda in cui vai a lavorare, alla fine riguarda anche la Somministrazione, che è anche noi come contrattiamo le retribuzioni, come contrattiamo i premi, perché spesso, alla fine subiamo o accettiamo, in qualche caso ahimè condividiamo, una logica per cui la variabile tempo è quella essenziale, e se la variabile tempo - tempo presenza, tempo lavoro, disponibilità agli straordinari, e così via- è quella essenziale, penso che noi abbiamo un investimento scarso sulla qualità del lavoro, ma abbiamo una certezza della ricostruzione della grande discriminante tra uomini e donne, perché se non hai la condivisione è chiaro che i vincoli sono sempre riferiti a quello.

E' la ragione per cui noi insistiamo -lo ricordava prima anche Liliana Ocmin- sul fatto che quando fai le operazioni di condivisione devi introdurre gli stessi livelli di obbligatorietà perché se no si tradurranno in una nuova discriminazione.

Però bisogna sapere che la discriminazione nasce a scuola, per carità non c'è dubbio, ma in realtà la discriminazione vige nel pensare che il modello attuale è un modello inclusivo: il modello attuale è un modello maschile, punto.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Mi dispiace deluderti: su alcune cose sono d'accordo, su altre no, ma fa parte del dibattito, giammai il pensiero unico.

Sicuramente ci sono delle risposte che possono essere date da alcune misure, ad esempio io penso alla pensione contributiva di garanzia -la proposta Reitano che anche voi come CGIL avete sostenuto- cioè il fatto di dare un riconoscimento ai periodi di contribuzione mancanti per i carichi di cura, o ad esempio ci si può mettere dentro anche la maternità. Uno schema simile penso che potrebbe essere uno schema funzionante sulla contribuzione ma anche su meccanismi di carriera, se la società ponesse come valore condiviso quello che abbiamo bisogno di fare figli perché non se ne fanno abbastanza.

Resta però un problema molto grosso, sul quale abbiamo due punti di vista diversi, che è quello dell'orientamento. Sull'orientamento, ahimè, su cui pesano molto come dicevo prima degli stereotipi, non è il caso di accusare nessuno, però la mancanza dell'orientamento scolastico, il fatto che oramai nelle scuole non c'è nessuno che viene a dirci: "ragazzi il mercato del lavoro sta andando in questa direzione qua, il 65 % delle professioni attuali non esisteranno più da qui a 10 anni, questa è l'evoluzione in cui si va, magari orientate anche i vostri percorsi secondari o universitari appunto per cercare di avere qualche chance in più", io penso che questo non sia un discorso di voler colpevolizzare nessuno.

Comunque sullo stesso tema, e quindi il gap retributivo, e anche diciamo sul piano formativo il gap formativo, che come vedete si presta sicuramente a molte declinazioni, chiederei anche un contributo, una riflessione di Liliana Ocmin. Grazie.

Liliana Ocmin, Responsabile Nazionale Coordinamento Donne CISL

Grazie a voi. E' molto interessante, effettivamente dicono che il gap salariale -si è calcolato con riferimento ai parametri europei- è di due mesi di lavoro gratis da parte delle donne; cioè se uno immagina che comunque lavora due mesi all'anno gratis già gli prende male.

Probabilmente, come si diceva, i correttivi e gli strumenti che possono correre ai ripari per una maggiore trasparenza per evidenziare il problema del mancato incentivo allo straordinario delle donne, perché a monte le donne dovendo essere gli equilibristi di turno si sottraggono, molte volte sicuramente questo in qualche modo può aiutare; peraltro c'è un tavolo tecnico presso il CNEL in cui lavoriamo molte di noi a questo ragionamento di quali correttivi e quali sono le buone pratiche come correre ai ripari.

Noi abbiamo anche suggerito la rivisitazione di questi piani: la legge 125 obbliga le aziende superiori ai 100 dipendenti a presentare annualmente un rapporto dove deve giustificare gli avanzamenti di carriera, ma questi sono piani di azione positivi che però non sono obbligatori, e poi sono solo per le aziende con più di 100 dipendenti, quindi uno degli aspetti che attraverso una proposta di legge va affrontato è di chiedere questa lettura trasparente anche per le aziende medie e piccole, perché sono la realtà del nostro tessuto produttivo italiano quindi probabilmente questo sarà uno strumento.

Un altro probabilmente è l'orientamento -come si diceva-. Condivido, guardi, io su questa cosa probabilmente dirò una cosa anche impopolare: l'alternanza scuola lavoro doveva servire a dare un'esperienza ai giovani, una finestra di realtà. Io ho tre figli che hanno una età vicina alla maturità e vi posso dire che è un cerchio alla testa insormontabile sapere che le loro scuole si danno alcune indicazioni, però non hanno una contezza a 360 gradi del cambiamento del mercato del lavoro e quindi è complicato, poi si è demonizzata pure l'alternanza scuola lavoro: da che doveva essere tante ore, doveva dare la possibilità... non abbiamo aiutato i ragazzi a viverla con serenità come una occasione, un'opportunità che gli dava di potere entrare nella realtà; poi ovviamente anche qua bisognava presidiare affinché non racchiuda un altro utilizzo in maniera anche mascherata sicuramente, ma noi siamo in Italia e a volte facciamo fatica a poter utilizzare questi strumenti. Certo il modello tedesco sull'alternanza scuola lavoro ci insegna che, al di là di uno strumento così importante che fa parte della realtà concreta, va accompagnato anche con strumenti come quelli dei Centri per l'impiego funzionanti non con precari e questo aprirebbe tutta la diatriba sul navigator (navigator si- navigator no). E' un problema l'orientamento professionale soprattutto non tanto per gli istituti tecnici che sono snobbati perché poi non sono la scelta primordiale dei giovani, specialmente i ragazzi soprattutto scelgono i licei e sappiamo che il liceo è molto distante da una realtà lavorativa. Se non fosse purtroppo che sono rimaste poche le ore, l'alternanza scuola lavoro può essere una occasione anche con i giusti strumenti che vadano a sorvegliare che non sia solo una formalità delle segreterie, ma che sia una attività effettivamente che dia l'occasione e la possibilità di poter dare una finestra sul lavoro vero, che poi i ragazzi potrebbero scegliere con più consapevolezza.

Il gap salariale. Secondo me la possibilità di riconoscere -come si diceva- la maternità ad un anno, che è una delle proposte che si stanno sostenendo nei tavoli sulla questione della previdenza: io l'altro giorno come coordinamento donne ho sentito delle mie amiche del coordinamento che effettivamente le donne non è che lo vedano di buon occhio questa roba perché dicono: "se tu mi devi dare un risarcimento per andarmene via un anno prima mica sono contenta, io sono penalizzata quando ho il figlio quando non riesco a conciliare la possibilità del lavoro, quindi che tu me lo dai per andarmene via prima per occuparmi anche di nuovo dei nipoti, dei genitori anziani e quant'altro, è come la pacca sulle spalle e l'incentivo per lasciare il lavoro e stare a casa": la beffa oltre il danno!

Voglio dire bisognerà trovare anche una via di mezzo, allora, sulla vicenda del gap salariale. Probabilmente bisognerà un attimino creare le condizioni perché questa trasparenza ci sia, perché la valorizzazione -se noi andassimo a misurare effettivamente la preparazione professionale delle donne accademicamente parlando è molto più alta- bisognerebbe avere anche questo metro di misura per usarlo come riconoscimento maggiore, invece succede il contrario.

Quindi maggiore trasparenza probabilmente potrà aiutare, dall'altro canto però il fatto del tema della maternità del nostro paese stride con la mancanza dei servizi; è chiaro che questo è un problema con cui le donne faranno i conti, e quindi il fattore tempo diventa un elemento fondamentale di disponibilità. Diceva giusta-

mente Susanna Camusso: “quale parametro di misura della produttività oggi abbiamo se non il tempo?”.

Beh noi abbiamo anche provato contrattualmente ad usare altri parametri di misura della produttività come il raggiungimento degli obiettivi, e su questo la contrattazione sperimenta sul campo anche altri elementi di valutazione. Questo non ha risolto in tutto e oggi persiste una come dire differenziazione salariale che però è il cumulo e la conseguenza dei problemi che sono alla radice, perché il gap salariale non è altro se non la sommatoria di quella segregazione orizzontale e verticale di cui le donne purtroppo nel nostro paese hanno come fattori comune denominatore. Purtroppo, e dico con grande dispiacere “purtroppo”, però per non demoralizzarci credo che alcuni strumenti si stanno affinando: non solo la possibilità di rivedere questa legge che consente la trasparenza -la 125 intendo-, io spero che anche questa diventi però più stringente nel senso che se uno lascia alla libera volontà delle aziende di farlo o non farlo, ma non ci sono sanzioni, le cose cambieranno ben poco; quindi credo che da questo punto di vista la questione del gap salariale va affrontata a tutto tondo.

Dall'altro canto ci dobbiamo anche fare un esame di coscienza, e in questo mi aiuterà la Consigliera di Parità del Lazio, si deve mettere mano al riordino degli organismi di parità perché -come si diceva- noi abbiamo un patrimonio legislativo che è di grande orgoglio in Europa, primeggiamo per quanto riguarda tutte le leggi che esistono nel nostro paese, però così come tutto il corredo degli organismi di parità -dalla Consigliera, al Comitato, e abbiamo anche la Commissione e quant'altro-, però questo non ha prodotto negli anni un efficientamento dei risultati; quindi oggi abbiamo dei risultati sulla carta, ma negli anni abbiamo tolto dei fondi per poter fare delle azioni positive reali e c'è anche la situazione della rete delle Consigliere di parità. A me tocca sempre dire questo però purtroppo è la realtà dei fatti che nelle Regioni (perché c'è questa organizzazione nazionale regionale provinciale) da un po' di anni non ci sono fondi, quindi hanno dei grandi poteri e vengono investiti di grandi responsabilità, ma a fronte di un compenso che spesso non viene riconosciuto perché la legge con la spending review gli ha tolto ogni fondo come all'inizio era previsto, e che viene lasciato alla singola amministrazione se stanziavano risorse, quindi fanno un lavoro ad honorem e questa è la realtà.

Io credo che nel nostro paese il tema delle discriminazioni deve tornare ad essere un tema preso sul serio anche sacrificando o riordinando gli organismi: mettiamo, affiniamo in modo tale che si possano trovare correttivi, cercando di essere anche meno velleitari ma più pragmatici e concreti; probabilmente questo ci darà la possibilità di poter avere gli strumenti importanti.

Adesso io devo promuovere -perché me lo sento anche come un impegno che abbiamo- la ratifica della Convenzione ILO, che è una Convenzione per cui noi abbiamo combattuto a livello mondiale, e si è riusciti l'anno scorso ad approvare: è un contenitore di norme che vanno a intaccare a regolare, ad affrontare per la prima volta nella storia un tema sulle molestie e le violenze sulle donne nel mondo del lavoro, che è uno degli elementi che ha condizionato le donne perché oggi si deve riconoscere che l'aspetto delle molestie e delle violenze sulle donne è quasi una condicio sine qua non delle donne che si affacciano al mercato del lavoro, perché le giovani ormai -e in questo ci sono le statistiche che coadiuvano e avallano- le donne giovani sanno che prima o poi dovranno affrontare l'approccio di chi le molesta in un colloquio di lavoro.

Questo è un aspetto ancor più raccapricciante del colpevolizzarle; io credo che da questo punto di vista noi dobbiamo lavorare e continuare a sostenere la ratifica della Convenzione, ma lavorare molto sull'aspetto culturale non solo nella scuola, ma anche in famiglia, e io credo che da questo punto di vista le donne hanno una grande possibilità perché sono il modello culturale che perpetuano non solo sulle figlie femmine, ma anche sui figli maschi, e quindi bisogna tornare ad educarli perché sennò creiamo e continuiamo a coltivare una cultura che pensa che ognuno cresce i figli come vuole, perché ognuno ha i propri parametri culturali e commette un grande errore, perché oggi abbiamo una realtà dei giovani che non conoscono i limiti non sanno -come dire- collocarsi, e questo è un tema che credo che chiama alla responsabilità non soltanto sociale ma anche individuale di ognuno di noi che fa i conti con la realtà che oggi abbiamo davanti. Grazie e buon lavoro.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Grazie. completerei il giro di tavolo tra CGIL CISL e UIL con Sonia Ostrica, sempre sullo stesso tema, quindi gap retributivo, ecc.

Sonia Ostrica, Responsabile Coordinamento Pari Opportunità UIL

Allora, l'approccio al mondo del lavoro non è semplice. Una volta il mestiere si imparava da piccoli e imparare un mestiere era spesso l'unica possibilità. Oggi noi abbiamo fortunatamente ed in maniera secondo me corretta individuato l'istruzione e perseguito l'istruzione come una priorità per una crescita di un paese che si voglia definire moderno.

Sentiamo parlare di alternanza scuola lavoro, dovrebbe essere un modo per presentare, per fare assaggiare ai nostri ragazzi che sono, per l'appunto perché studenti, lontani dalle difficoltà di un lavoro che è stato per troppo tempo in Italia minorile, nero, ecc. ,però è anche vero che dobbiamo comunque tener conto di alcune questioni. Premesso che l'istruzione deve restare un momento imprescindibile per la formazione dei nostri giovani, è anche vero che non possiamo non prendere atto che è troppo tempo che il nostro ascensore sociale, l'ascensore sociale nel paese, si è bloccato. Oggi è tornato ad esserci un mondo in cui il figlio dell'operaio probabilmente sarà operaio, il figlio dell'insegnante probabilmente sarà insegnante, il figlio del medico probabilmente sarà un medico. Sono tornate le gabbie che hanno di fatto congelato una situazione aggravandola con altri problemi nuovi.

Io quando parlo con donne non più giovanissime quasi sempre metto a fuoco il fatto che le donne hanno sempre un figlio in meno di quello che avrebbero voluto: ce ne hanno uno e ne avrebbero voluti due, ce ne hanno due e ne avrebbero voluti tre, e così via. È una esigenza ed un desiderio che viene mortificato perché soddisfatto, come dire, il desiderio primario, poi si fanno conti, le donne fanno i conti con una vita reale, un mondo quotidiano in cui -come hanno detto già e di nuovo mi hanno anticipato le mie colleghe, e sono ben felice perché comunque vuol dire che condividiamo la stessa impostazione- è un mondo che non va a premiare la qualità della prestazione, ma la quantità della prestazione.

Abbiamo difficoltà molto spesso persino a far considerare -quando andiamo nei posti di lavoro per esempio a contrattare i premi oppure a parlare dei requisiti per gli avanzamenti di carriera e quindi per fare le domande, per partecipare a selezioni e a incarichi-, abbiamo difficoltà persino a far riconoscere il periodo di maternità obbligatoria ed i congedi parentali presi anche dal padre -quei pochi giorni che hanno adesso per paternità obbligatoria per lo più per l'esonero-, persino quei cinque mesi, come un periodo totalmente lavorato, quindi riconoscibile totalmente in termini di qualità al 100% della prestazione.

Non parliamo poi dei periodi di maternità facoltativa e quindi dei congedi parentali non obbligatori. In quei mesi tu sei stata assente, quindi non sei stata produttiva -chi mi ha preceduto diceva: sono stata assente perché producevo altro per il paese se non per l'azienda, l'azienda dovrebbe riconoscermi, come il paese mi riconosce, questi periodi come riconoscibili in termini di prestazione e di prestazione effettuata con la stessa qualità che io metto nel lavorare giornalmente-, ma quindi la responsabilità come Sindacato ce l'abbiamo, però è anche vero che è molto complicato spiegare agli altri lavoratori e ai datori di lavoro che bisogna ridar valore a queste azioni anche nelle piccole cose: "stai parlando di 100 euro di differenza? 100 euro fanno la differenza!".

Quindi diciamo che noi abbiamo questa preoccupazione aggravata dal fatto che per esempio -qui non è emerso- i periodi presi per congedo parentale facoltativo non sono utili ai fini della maturazione del tempo effettivamente lavorato per poter arrivare all'età pensionistica negli anni previsti. Cioè te li riconoscono come lavoro prestato, ma non è proprio lavoro concretamente contato, quindi se possibile arrivare ad un concetto di condivisione maggiormente frequentato da donne e uomini, a mio avviso sarebbe un altro modo per poter ampliare la consapevolezza che questo è un lavoro sociale, non è soltanto un problema per le aziende e per le donne che occupano aziende, e c'è necessità di farlo per una serie di ragioni.

Intanto, io penso, perché si parla sempre di scuola, bene, allora partiamo per esempio dai libri.

Prima ho sentito parlare di libri. Ma voi li toccate i libri dei ragazzini oggi delle elementari? Io rispetto ai miei li trovo impraticabili i libri di oggi, uno perché pesano veramente troppo, due perché sono scomodi da lavorare, hanno le pagine plastificate sui cui è persino difficile prendere appunti, metterci un segno. Questi sembrano libri fatti per gli editori più che per gli allievi, cioè è cambiato il target di riferimento. Questi libri a chi devono rispondere, chi è che sceglie i libri, chi è che predispone i libri? I libri su cui ho studiato io erano molto semplici, quelli di oggi ci vuole un decoder, e tra l'altro i ragazzini hanno un livello di attenzione molto

più basso del nostro perché sono distratti dai device, sono distratti dagli smartphone, sono distratti dalla TV. E' necessario catturarla l'attenzione, ma come la catturi con questi libri se trasportarli è proprio una zavorra sia in termine fisico che culturale?

Quindi anche qua bisognerebbe cercare di capire come rimettiamo al centro le persone e le tematiche vere perché oggi al centro abbiamo persone e tematiche sbagliate, abbiamo al centro la tematica della quantità del lavoro e non della qualità, abbiamo al centro il problema della alternanza scuola lavoro come un metodo per ricattare i ragazzi a un lavoro fatto anticipatamente anziché come opportunità per capire come orientarsi dopo.

C'è il problema ad esempio della partecipazione alle STEM, che tra l'altro è con 2 "M" , uno se lo dimentica sempre, perché c'è un'altra "M" che è quella della Medicina. Bene, è già assodato ad oggi che da qui ai prossimi 10 anni mancheranno milioni (milioni!) di persone in grado di occupare i posti di lavoro che saranno necessari ad un mondo che va sempre più verso la digitalizzazione .

Bene, che stiamo facendo noi per fare in modo che i nostri ragazzi smettano di essere semplici fruitori dei sistemi tecnologici, e comincino a entrare nella mentalità, che vogliano far parte della mentalità di quelli che costruiscono, per esempio, un accesso più facilitato al mondo digitale? E pure qua -sarà comunque una ripetizione, l'avrete sentito mille volte- quando un algoritmo è costruito esclusivamente da maschi rischierà di produrre risultati che sono scomodi o addirittura nulli per le donne, cioè se l'algoritmo per acquistare dispositivi individuali di protezione sarà costruito da maschi, probabilmente potrebbe esserci che magari si scorda le scarpe antinfortunistiche sotto il 40 e i guanti sotto alla misura "Large". E' un esempio forse troppo banale, troppo sciocco, però se tu non sei nella stanza dei bottoni poi le decisioni non ti troveranno, non ti riconosceranno. E' un po' come dire "se tu non ti occupi di politica, la politica si occuperà di te", e probabilmente se ne occuperà male.

Vorrei a questo punto chiudere con due riflessioni velocissime:

Basta parlare in termini di responsabilità, cerchiamo di capire su quali azioni possiamo far convergere maschi e femmine facendo un altro chiarimento. Se gli uomini avvertono la necessità di equilibrio rispetto al mondo ed alle criticità femminili come un problema di accesso al sistema di potere quindi di conquista del potere, noi partiamo male. Io penso che le giovani generazioni forse siano un po' meno ostiche rispetto alla condivisione, perché mi sembrano meglio predisposte diciamo proprio alla condivisione della quotidianità.

Resta però un problema fondamentale: non si può a mio avviso -ed è una questione che io ripeto ogni volta che me ne è data l'occasione- non si può pensare ad una inversione di trend se non c'è la mano pubblica, intesa sia come politica quindi come legislazione, sia come investimenti, sia come datori di lavoro, perché se noi parliamo di servizi la prima cosa che ci viene in mente sono asili, case di riposo, trasporti; se noi parliamo di formazione la prima cosa che ci viene in mente è scuola e università, quindi è su questi settori che se si investe al femminile e per il femminile io penso che può derivare anche un sistema globalmente più "family friendly". Grazie.

Giorgio Pogliotti, giornalista

Grazie. Sì, sicuramente questa può essere una sollecitazione su cui sentire Valentina Cardinali, tenendo conto che poi c'è un rischio a cui si sta assistendo, che è quello di una polarizzazione del mercato del lavoro, cioè le aziende ricche in cui magari c'è un sindacato comunque forte, eccetera, in qualche maniera con più facilità magari riconoscono strumenti come si chiamano di conciliazione, cioè asili nido aziendali, policy favorevoli sui congedi parentali, eccetera, e anche budget dedicati a questo, e benefit, che sono poi esclusi invece alla gran parte del tessuto e delle piccole e medie imprese. Di qui il tema appunto della mano pubblica, che tipo di indicazioni possono arrivare dal pubblico, dal centro, per cercare in qualche maniera di evitare che possa esserci questa polarizzazione? Ma su questo appunto volevo sentire Valentina Cardinali. Grazie.

Valentina Cardinali, Consigliera regionale di Parità del Lazio, Responsabile per il Gruppo di Ricerca "prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche" INAPP

Sorrido sulla domanda perché va in controtendenza con quello che mi chiedeva Liliana Ocmin che adesso è andata via, cioè perché mai - e in questo parlo come Organismo di Parità- insomma quando c'è da affrontare questi temi gli Organismi di Parità non ci sono, non funzionano, non si conoscono.

La notizia è che il nostro paese questi Organismi di Parità, che sono nati insomma dagli anni 80 in poi con il picco degli anni 90 (e soprattutto non per buona volontà di un paese consapevole di questi temi, ma perché c'era il solito monito "ce lo chiede l'Europa", eravamo obbligati su questo), man mano sono scomparsi, sono rimasti nominalmente. Se voi andate su Google e cercate che ne so "Commissione Parità" o "Commissione Pari Opportunità" vi appaiono tanti siti contraddittori, ma vedrete saranno tutti siti che sono desueti perché nella realtà in questo paese di Organismi di Parità veri non ce ne sono, non funzionano o, meglio, gli unici che ci sono, sono nel Comitato dentro il Ministero che è ricostituito dopo tanto tempo, ma ancora non è stato mai convocato, e di questo ovviamente le parti sociali che ne sono parte integrante lo sanno meglio di me, per cui è una conquista a metà.

Il Comitato invece che si doveva occupare della Legge 125 -imprenditoria femminile specificamente- non c'è perché non c'è più la legge, ma anche lì non è che non c'è la legge, la legge è formata ma è vuota, è senza soldi, quindi non c'è, è una etichetta.

Mentre invece le Consigliere di Parità come me esistono, sono incardinate in una legge, ce n'è una nazionale presso il Ministero del Lavoro, ogni Regione ha la sua, ogni Provincia ha la sua, senza rapporto gerarchico, però anche lì siamo svuotati nei fondi.

Quindi il paradosso qual è? E' un po' anche quello che dicevo prima, quindi si parla di una cosa considerandola come una cosa di nicchia, come se noi ci dovessimo occupare solamente di un povero piccolo gruppo che, insomma, ci sono altre priorità nel paese, e la dimostrazione è che ogni volta che ci sono strette di bilancio, ci sono pochi soldi, il capitolo che si svuota in primis è quello che riguarda le cosiddette pari opportunità, le azioni a favore delle donne, è giù a cadere le azioni a favore dei soggetti deboli, per cui siamo il frutto e il prodotto di un paradosso di un paese che, come direbbe Nanni Moretti, "pensa male e vive male", perché nasce tutto da che cosa hai in testa e come vorresti metterlo in campo.

Però dal mio osservatorio, senza fondi, ma con tanta buona volontà, rispetto ai temi che si stavano dicendo, in questo vorrei dire due cose in chiusura e a collegamento anche del bel Rapporto di oggi.

Il problema dell'occupazione femminile -che non è solo aumentarla ma mantenerla, eccetera-, l'abbiamo un po' spostato probabilmente nel dibattito, perché nel problema dell'accesso al mercato del lavoro delle donne ci sono due dimensioni che vanno sempre in qualche modo ricollegate anche nell'ottica del suggerimento del policy making: la donna che sa cosa fare, e lì il problema dell'istruzione e delle competenze. Sono d'accordissimo con Susanna Camusso perché insomma diventiamo tutte tecnologiche e tecnocrate e poi non si sa perché le cose che premiano e che fanno la differenza e che premiano ai livelli apicali dove le donne non ci sono, sono quelle competenze che invece vengono riconosciute come tipicamente femminili e quindi la relazionalità, la gestione del conflitto, la mediazione, tutta quella roba che nell'industria 4.0 o se vai a fare il tecnico dei computer non ti insegnano.

Quindi anche la vita vissuta, quello che sei, quello che fai, le tue meta-competenze sono un valore, ma che non ti riconoscono, quindi che cosa si deve fare? Il problema del nostro paese anche a livello macro e micro è che quando si tratta di occupazione femminile hanno ancora molta importanza i "chi sei", e mi dispiace dirlo perché purtroppo ragiono qui in termini di discriminazione, io lo vedo in tutti i casi anche collettivi che mi trovo a gestire: il fatto di essere donne semplicemente per essere donne ha ancora una valenza distorsiva all'accesso del mercato del lavoro e questo ce lo dobbiamo dire. È scomodo, è desueto, sarà anche antico, però è vero.

Paradossalmente, il fatto di aver acceso i riflettori così tanto in modo così importante sul tema delle molestie su posto di lavoro e sulla violenza femminile, il che non va mai spesso anzi assolutamente accentuato, però ha avuto l'effetto perverso paradossale di nascondere quella sorte di quotidianità che è sembrata un po' più grigia perché non assurge al rango di problematica così gigante, voglio dire una molestia sul luogo di lavoro è molto più impattante di un colloquio in cui una donna non viene selezionata anche se brava, ma cui è stato chiesto lo stato di famiglia e se ha intenzione di avere figli.

Queste cose vengono dimenticate, ma purtroppo ancora sono una barriera e non di casi singoli, vi assicuro, è una questione proprio di come purtroppo la cultura organizzativa e una certa cultura imprenditoriale vede le donne, e questa è una cosa da tener presente perché su questo ci si può lavorare, però bisogna prima riconoscerla con serenità e anche qui con i dati di fatto delle denunce. Faccio un esempio, che cosa accade all'accesso? Appunto che il sistema di valutazione è orientato da alcuni stereotipi.

Noi siamo il paese delle dimissioni in bianco, non ve lo ricordate, anche se adesso sono vietate dalla legge, però ci sono tante altre forme in qualche modo più nascoste, o legittimate, ma questo accade ancora: in sede di assunzione viene fatto compilare un foglio alla donna di dimissioni nel caso in cui, diciamo, rimanga incinta o se ne vada, non avviene più così formalmente, ma sostanzialmente c'è una pratica possibile per cui le donne nel primo anno di vita del bambino possono dimettersi senza incorrere nella sanzione per l'azienda che impone il divieto di licenziamento, e queste dimissioni in bianco.

Io ho un protocollo con l'Ispettorato del Lavoro per analizzare questi dati in particolare. Che cos'è? E' lo specchio delle difficoltà del nostro paese, sono tutte - è una procedura che burocraticamente va convalidata presso l'Ispettorato, per questo vi dicevo, quindi è una procedura che in qualche modo dovrebbe garantire trasparenza- ma dietro che cosa c'è? Dietro c'è, ancora, un problema di sovraccarico femminile, di valutazione familiare, di come gestire questo periodo, e in assenza totale sia culturale che pratica della condivisione in famiglia si decide che nel periodo più difficoltoso di gestione del bambino se lo gestisce la donna, e quindi è inutile che vada a lavorare perché non ci sono soldi per la baby-sitter perché poi comunque sia non sarebbe la stessa cosa e tutta una serie di cose, per cui è più facile che l'abbandono del lavoro in questo periodo sia femminile.

Ma c'è anche il caso, e vi dico perché li ho visti e li ho testati, di datori di lavoro che aspettano fuori della porta dell'Ispettorato che questa cosa si faccia, perché c'è la convenienza del fatto di dire: il periodo di maternità te lo fai fuori dalla gestione del rapporto di lavoro, ti prometto che quando hai finito io ti riprendo. Questi ripeto non sono casi singoli, non sono casi di imprese cattive, sono pratiche che però succedono, e quindi quando parliamo di questi fenomeni secondo me dobbiamo anche cercare di comprendere - lo diceva Linda Laura Sabbadini prima- che cosa c'è dietro molti fenomeni.

Siamo purtroppo in un paese in cui la cultura imprenditoriale (dico media naturalmente, perché di best practices ce ne sono tantissime, facciamo un ragionamento medio), Susanna Camusso diceva: il modello organizzativo è maschile, ma la cultura imprenditoriale del mondo del lavoro è ancora diciamo non solo penalizzante per le donne, ma con uno sguardo sul lavoro femminile come qualcosa di altro da quello che si sta vivendo come un modello normale, cioè qualcosa che si accoglie, ma comunque si deve tamponare perché presenta delle criticità e sono veramente fattispecie discriminatorie.

Considerando questo e avendo richiamato anche il fatto di cui io sono titolare in quanto Consigliere regionale, del Rapporto biennale sulle imprese che sotto i 100 dipendenti con sede in una determinata regione sono tenute a fornire e compilare un questionario che dà dati in relazione alla vita professionale del proprio personale distinti per maschio e femmina, questa cosa nel nostro paese è ancora rivoluzionaria, sappiatelo, questo è un grandissimo punto di vantaggio al rapporto perché è una cosa molto importante.

Questi rapporti che sono compilati obbligatoriamente dalle imprese, devono essere inviati perché se le imprese non lo fanno non solo hanno delle sanzioni, ma non possono più effettuare delle assunzioni nei periodi successivi nell'ambito di 2 anni, e su istanza dell'Ispettorato del lavoro, qualora prendano dei soldi pubblici, gli possono anche essere revocati, quindi insomma una tematica abbastanza stringente.

Tuttavia questi rapporti non sono messi in grado di essere utilizzati e di funzionare, per cui anche in questo caso il Paese ha uno strumento conoscitivo abbastanza potente, perché contestualmente alla legge non viene rilasciata ad esempio la lista delle imprese obbligate, per cui uno è in grado di conoscere soltanto chi lo ha inviato, ma non sa chi deve sollecitare, le fonti sono contraddittorie, non si prende un punto di riferimento, non c'è un fondo dedicato per l'elaborazione di questi dati, e attivare una attività di vigilanza e di ispezione che compete nello specifico alla sottoscritta comunque comporta un iter per cui insomma serve una struttura che sia in grado di determinare queste cose; ora noi -io faccio quello del Lazio- lo presenteremo a fine marzo, però è il risultato insomma veramente di un lavoro complesso e che non può essere lasciato -come dicevamo

prima- all'estemporaneità, alle buone volontà o alle competenze di una Consigliera che ce ne ha più delle altre, la situazione è più complessa.

Chiudo con due punti di favore e di stimolo a questo lavoro di oggi che mi auguro che avrà un seguito e che avrà degli approfondimenti, perché è veramente molto molto importante anche per il lavoro di un organismo di parità:

Primo fattore importantissimo la disaggregazione dei dati per genere, che non è solo un'operazione statistica, è un modo di pensare le cose, questo è veramente un messaggio importantissimo, per voi che lavorate con le imprese è una chiave di lettura. Se noi impariamo di fronte ad una situazione a vedere che può avere potenzialmente un impatto diverso su due categorie, cioè se riusciamo a splittare il nostro cervello ragionando in modo binario che cosa può accadere? Riusciamo anche a prevenire eventuali effetti distorsivi di quella cosa che stiamo mettendo, e quindi è il primo passo di quella cosa ex ante, "potremmo dire", di quello che può accadere, quindi di prevenzione e di correzione di eventuali effetti distorsivi. E quindi dall'altra spero che questo Rapporto abbia in quest'ottica anche un seguito per quanto riguarda il versante del gap salariale, sarebbe assolutamente importante se si riuscisse in quest'ottica a ragionare anche sui dati retributivi della Somministrazione. Fareste veramente una cosa epocale in ottica di genere, perché poi il tema del gap -e chiudo perché siamo assolutamente fuori tempo-però c'è anche un livello micro in cui può essere analizzato, non solo come sistema-paese, ma come tipologia di contratto.

Seconda cosa invece, e questo è un piccolo "caveat", un piccolo consiglio: visto che comunque quale Ente Bilaterale siete fornitori di servizi, in quest'ottica di valutazione di impatto di genere e di incidenza sul gap salariale, cercare di iniziare a pensare su un welfare aziendale che non sia distorsivo in questo ambito perché l'articolazione per tipologia di servizi e l'offerta, l'andare incontro ovviamente anche al mercato e ai bisogni, può avere effetti distorsivi non previsti. Mi è capitato di vedere in diversi contratti integrativi ad esempio che nel momento in cui le donne sono la maggior parte di fruitori di un certo tipo di welfare aziendale, ovviamente scambio della produttività, hanno un vantaggio ma hanno necessariamente un abbattimento dello stipendio, del salario, e se la tipologia di servizio richiesto non è esclusiva -non è estetica per dire, come io automaticamente scelgo-, ma è cura della famiglia, si ricrea il circolo perverso per cui diventa un problema delle donne, a carico delle donne, richiesto solamente dalla componente femminile della parte del mercato del lavoro, che paga con il suo salario. Per cui attenzione nella progettazione che questa diciamo offerta di servizi possa essere più estesa possibile e non in qualche modo indirizzata all'utilizzo solamente delle donne perché altrimenti, pensando di far bene, magari creiamo un altro svantaggio.

Ancora complimenti e grazie

Giorgio Pogliotti, giornalista

Bene, adesso diamo la parola a Giuseppe Biazzo, Presidente di Ebitemp, per le conclusioni

Conclusioni

Giuseppe Biazzo, Presidente Ebitemp

Velocemente, è stato sicuramente molto importante ed anche diciamo polifonico perché ognuno ha una visione un po' diversa, e aggiungo la mia perché ho saltato il secondo turno appositamente per includerlo insieme al saluto.

Attenzione a non confondere le aziende con le parti malate delle aziende. Io ho fatto per alcuni anni l'Ufficiale dei Carabinieri, ma non pensavo che gli Italiani fossero tutti dei ladri, anche se ero spesso a contatto con dei ladri. Allora è chiaro che se uno va all'Ispettorato tutti i giorni a vedere due o tre aziende che fanno firmare le dimissioni in bianco, si fa un'idea delle aziende che magari sono quelle che fanno le dimissioni in bianco.

Io questo gap salariale dopo un anno sinceramente non l'ho mai visto però sicuramente la Camusso ha dei dati più eloquenti dei miei. Il discorso invece, quello che registro, ma forse perché sono ottimista, una grandissima attenzione per esempio nelle campagne di recruiting anche delle aziende per dire di consulting che

sono tipicamente più maschili. Perché sono più maschili? Perché lo ha detto bene la Sabbadini, a mio parere, quando si fa una scelta di studi che porta un po' più lontano da quelle materie economiche tecniche ingegneristiche, che portano a delle prospettive di carriera superiori, si sa che in attesa che il mondo cambi si ha invece una diversa prospettiva anche di inserimento ed anche salariale.

Per questo dico secondo me è importante che le donne, senza colpevolizzarsi in nessun modo, però prendano un aspetto culturale che parta sicuramente dall'orientamento - l'abbiamo detto più volte-, ma che vada anche a capire le varie modalità di inserimento che andranno a fare, e ovviamente su questo, per essere chiaro, lotta dura durissima a tutte quelle che sono le prevaricazioni.

Il part time da imprenditore io lo vedo come una cosa positiva quando lo chiedono le persone, certo se c'è qualcuno che obbliga le persone a fare un part time quello è un delinquente, ma quel delinquente lì, se non avesse il part time, lo avrebbe fatto in nero, l'avrebbe fatto in altro modo probabilmente. Cioè attenzione secondo me a non fare una inversione a "U": per anni abbiamo detto che il part time andava incentivato, e poi di colpo diciamo che non è più part time ma l'orario di lavori di tutti. Ma per carità, poi ripeto che questa è una mia visione e non voglio concludere con una mia visione, che è sbagliata rispetto alle sensibilità e alle dichiarazioni di persone molto più competenti su questo argomento.

Quello che mi fa piacere è ringraziare tutti quanti per questa sentita partecipazione, in particolare Lucia Anile che è stata diciamo un po' l'anima organizzativa di questa iniziativa, che non deve rimanere assolutamente isolata, ma che deve essere un appuntamento annuale per dare continuità al lavoro prodotto, anche alla luce degli interessanti spunti, per questo chiederei a Lucia di chiudere lei con una parola di saluto per tutti quanti.

Lucia Anile, Vice Presidente Ebitemp

Grazie Presidente, e ringrazio tutte e tutti voi per la vostra partecipazione.

Chiudo brevemente riprendendo quanto dicevo all'inizio nella mia introduzione in quanto noi abbiamo pensato e organizzato questo evento con la volontà di consegnare alle Parti Sociali ed anche alle Istituzioni alcuni dati su cui ognuno di noi può aver maturato riflessioni e tratto suggerimenti.

Davvero mi sento di dire che il dibattito scaturito nella tavola rotonda ha colto in pieno i nostri propositi.

Di fatto ho registrato diversi spunti e validi suggerimenti e alcune riflessioni che ci metteranno nella condizione di riproporre il "Rapporto" e farlo diventare un appuntamento annuale come diceva il Presidente Biazzo. L'obiettivo di questo lavoro in definitiva – ce lo siamo detti anche più volte in Commissione Pari Opportunità e a questo punto oggi lo ufficializziamo come Presidenza – è che deve avere continuità ed una periodicità e quindi costituire un Osservatorio permanente che guardi alle Politiche di Genere all'interno della bilateralità e guardandola così come abbiamo fatto oggi al di là delle diversità, divergenze di opinioni e riflessioni.

Ecco! Questo è lo spirito con cui ho provato ad approcciare fin dall'inizio il lavoro da produrre. E permettetemi di dire che è andata proprio così, perché il lavoro prodotto è stato frutto di una valutazione a priori, nella ricerca di una condivisione di tutte le Parti rappresentate all'interno della Commissione.

Quindi consegniamo veramente uno strumento che è espressione di tutti, ora la nostra capacità è quello di farne tesoro e tramutare tutto ciò in quello che poi deve diventare condizioni di miglior favore nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma non solo: come dicevo la Bilateralità rappresenta tutti e quindi in maniera trasversale deve dare suggerimenti e risposte ai bisogni del mondo del lavoro nella sua evoluzione.

Vi saluto ringraziando tutte e tutti Voi.



© CNEL - Aula del Parlamentino 13 febbraio 2020

=e=





