

STATO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE 903/77 IN LOMBARDIA
Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
a cura della DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
anno 2007

PEGGIORA LA CONDIZIONE DELLE DONNE LAVORATRICI IN LOMBARDIA!

Vi trasmettiamo in allegato il rapporto in oggetto riferito alla rilevazione e analisi dei dati 2007; dagli indicatori si può vedere come nella nostra regione i dati relativi al raggiungimento di parità di condizioni e opportunità tra occupate e occupati permanga ad un livello del tutto insufficiente, rispetto alle necessità, con segnali di ulteriore peggioramento.

Vi invitiamo alla lettura INTEGRALE del rapporto redatto dalla DIREZIONE REGIONALE LOMBARDA DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE sul quale le nostre considerazioni e proposte sono le seguenti:

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

- Il rapporto è riferito **al 2007**, anno in cui la crisi economica e finanziaria non aveva ancora incominciato a far sentire i suoi effetti, che si stanno manifestando appieno nella seconda metà dell'anno in corso; pertanto i dati riferiti al **2008** potrebbero, con stima ragionevole, essere ancora più negativi
- il **2009** si prospetta altresì come anno di crisi, soprattutto produttiva per effetto della crisi finanziaria che si riverserà (secondo tutti gli indicatori economici) sui settori dell'economia reale di produzione di beni e servizi creando condizioni **di recessione**
- nel 2009 si avverterà l'effetto dei provvedimenti del Governo Berlusconi, se non avremo la forza di bloccarli o modificarli, in tema di tagli al welfare, alla scuola e all'educazione, agli Enti locali, ai servizi di supporto all'occupazione e alla conciliazione, ai servizi di prevenzione, ai servizi ispettivi e di vigilanza sul mercato del lavoro
- il faticoso modello conciliativo che caratterizza il mercato del lavoro italiano e lombardo ha sempre costituito un freno alla crescita dell'occupazione femminile, alla permanenza e continuità delle donne nel mercato produttivo, alla continuità dei percorsi professionali e alla qualità dell'occupazione e questo rapporto purtroppo conferma che tutti questi ostacoli permangono e si rischia, senza interventi specifici, che diventino elementi strutturali di difficoltà che andranno ad aggiungersi alle criticità sopra descritte

GLI ASPETTI DEL RAPPORTO MAGGIORMENTE CRITICI

- **nel 2007 in Lombardia un numero di 5.581 lavoratrici madri ha cessato il rapporto di lavoro** per dimissioni, nel primo anno di vita del bambino (periodo in cui vige il divieto di licenziamento) facendo registrare un' aumento del 20% sui dati del 2006; nessuna dimissione ha riguardato i padri
- tutti i licenziamenti sono stati convalidati dalle Direzioni territoriali del Ministero del lavoro
- le motivazioni addotte dalle donne sono state : **necessità di prendersi cura del figlio/a, mancanza di servizi di supporto adeguati sul territorio (asili nido ecc.), indisponibilità del datore di lavoro a concedere il part-time**
- **la condivisione** del lavoro di cura tra i genitori permane a **un livello molto basso**, se si considerano le assenze per astensione facoltativa usufruite al 95% dalle madri e al 5% dai

padri, nonostante una legislazione nazionale che incentiva la condivisione e l'utilizzo dello strumento da parte del padre

- poche le donne nelle posizioni di maggior professionalità e responsabilità
- dal rapporto risulterebbe che il sindacato, in particolare la nostra Organizzazione, non è attivo nella promozione di vertenze legali o di denunce per "presunte discriminazioni di genere"; dal rapporto risulta che CISL E UIL sarebbero maggiormente attive e sensibili al problema perché hanno promosso alcune vertenze per discriminazione
- non si conoscono richieste di intervento inviate alle sedi territoriali del Ministero del Lavoro (Sedi Provinciali) per atti di discriminazione diretta, indiretta o mascherata

PRIME NOSTRE VALUTAZIONI SUL RAPPORTO

- l'organizzazione del lavoro nelle aziende lombarde disincentiva in molti casi la permanenza delle donne al lavoro dopo la maternità per indisponibilità da parte dei datori di lavoro a valutare modalità conciliative nello svolgimento della prestazione
- perdura una scarsa presenza di donne nei ruoli dirigenziali, con effetto ulteriormente disincentivante per l'attivazione di modelli conciliativi sugli alti livelli di professionalità, oltre che creare evidenti condizioni di disparità e/o di minori opportunità offerti alle lavoratrici in generale
- la denatalità che caratterizza il nostro paese è da mettere in diretta connessione con la situazione sopra descritta e deve essere oggetto di iniziative e proposte da parte sindacale

LE POSSIBILI PROPOSTE E INIZIATIVE PER INVERTIRE E MIGLIORARE LA SITUAZIONE

- dedicare una prossima riunione dei Coordinamenti MDL e FSR all'argomento per decidere insieme alcune iniziative centrali e decentrate
- rafforzare a livello aziendale la contrattazione e la concessione del part-time o flessibilità di orario a seguito di maternità nelle aziende dove siamo presenti e dove esistono RSU elette
- data la configurazione del mercato del lavoro lombardo, caratterizzato da nanismo delle imprese, individuare possibili iniziative rivolte verso le piccole e medie aziende attraverso l'azione nei confronti delle Associazioni imprenditoriali specifiche
- individuare possibilità di progetti formativi (uso della bilateralità e dei vari Fondi), in collaborazione con FLC, a sostegno della continuità occupazionale dopo la maternità
- rapporto strutturale e coordinato con le Consigliere di Parità Provinciali e Regionali
- stretto collegamento con i nostri Uffici vertenze al fine di promuovere la creazione di una giurisprudenza sulle discriminazioni (oggi del tutto mancante)
- stretto collegamento con il Dipartimento Welfare regionale, responsabili welfare dei territori e categorie, Funzione Pubblica/Cgil al fine di produrre politiche coordinate sulla carenza dei servizi educativi rivolti alla prima infanzia.

Queste rappresentano alcune prime idee e valutazioni per portare il tema alla nostra attenzione, per socializzare e valorizzare quanto sui territori è già stato fatto o progettato e per agire in modo coordinato a maggiore efficacia del nostro lavoro.

Invitiamo a far pervenire (anche attraverso telefonate) il vostro parere, informazioni e proposte.

Buon lavoro

Per la Segreteria
Fulvia Colombini