CGIL LOMBARDIA

DONNE E LAVORO IN LOMBARDIA IN TEMPO DI CRISI
Spunti per la riflessione

IMPRESE
Per definire un quadro generale della situazione del lavoro al femminile in Lombardia partiamo dando una fotografia della situazione delle imprese, caratterizzate per quasi il 75% da ditte individuali e società di persone, quindi da realtà di micro-piccole e medie dimensioni.
Le principali attività economiche delle aziende rientrano nell'area del terziario (servizi alle imprese, commercio, servizi sociali e personali).

DONNE IMPRENDITRICI
Lo sviluppo dell'imprenditoria femminile si inserisce nel lento, ma progressivo cammino di emancipazione della donna verso una sua affermazione nel campo lavorativo. Un fenomeno che cresce con ritmi più sostenuti di quelli dell'imprenditoria maschile, tanto che oggi le imprese femminili, secondo dati di fonte Unioncamere, sono il 25% delle imprese italiane.
Negli ultimi 4 anni in Lombardia le imprenditrici sono aumentate proporzionalmente un po' più degli imprenditori anche se la distanza resta ancora elevata.
Il peso delle donne è cresciuto nelle società cooperative e si è consolidata la partecipazione femminile nelle società di capitale.
Le imprese controllate da donne sono in particolare nei settori ad elevata terziarizzazione: commercio, alberghi e ristoranti, servizi alle aziende, servizi sociali e personali (parrucchieri, estetiste, lavanderie,…), sanità. Nei comparti invece del manifatturiero, dei trasporti e delle costruzioni la presenza di aziende controllate da donne è molto meno incisiva.

ADDETTI
La maggior parte degli addetti in Lombardia è impiegata nei servizi e le donne in questo settore rappresentano circa la metà degli addetti.

DONNE OCCUPATE
Le donne si confermano come le vere protagoniste del nostro mercato del lavoro, al cui interno si muovono dinamicamente sia come occupate, sia come ex-inoccupate alla ricerca di un nuovo impiego. Dal 1993 al 2008 il tasso di attività femminile è passato dal 47,8% al 60%, il tasso di occupazione dal 43,4% al 57,1% con speranze realistiche di traguardare gli obiettivi di Lisbona 2010 del 60% e il tasso di disoccupazione dall'8,9% al 4,8%. Il miglior andamento dell'occupazione femminile riflette anche la maggior incidenza di questa componente nelle attività di servizio, meno coinvolte dalla crisi e ancora in espansione nel 2008.

Se proviamo però a guardare con più attenzione alcuni dati vediamo, ad esempio, che per le donne esiste una forte correlazione tra età, situazione familiare e condizione lavorativa: nella

fascia di età 25-35 anni abbiamo un notevole incremento sia del tasso di attività sia del tasso di occupazione femminili, che tendenzialmente si avvicinano a quelli maschili, per poi ridimensionarsi nelle fasce di età centrali, in concomitanza con importanti eventi del ciclo di vita.
Questo aspetto associato al fatto che rimane comunque molto alto il numero di donne non considerate "forze lavoro" ovvero le casalinghe: ci fa interrogare su quanto questa condizione sia stata scelta o "imposta" dall'impossibilità di cercare un lavoro legata a problemi di cura e conciliazione dei tempi. Sembra che le donne continuino a sostenere la maggior parte degli impegni dovuti alla crescita dei figli, al lavoro domestico, all'assistenza di genitori anziani e facciano ancora fatica a godere di una presenza paritaria nel mondo del lavoro.
Questa riflessione ci porta a mantenere ancora aperta l'annosa questione della presenza e dell'adeguatezza dei servizi per l'infanzia e per la terza età, oltre ad interrogarci su un sistema di riferimenti valoriali che vede ancora le donne come esclusivo soggetto preposto alla cura dei famigliari e alla gestione della casa.

La distribuzione delle occupate per fascia d'età è molto simile a quella maschile, ovvero mostra un'alta presenza tra i 25 e i 54 anni, lo stesso si può dire per i titoli di studio posseduti.

Si tenga presente che in Lombardia nel 2007 il 56% dei laureati è composto da donne.

L'altra domanda da porsi è la seguente: ma a questo progressivo e significativo aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro corrispondono stabilità e qualità dei lavori svolti? Proviamo ad approfondire con qualche dato sul lavoro atipico.

ATIPICI
Iniziamo con un'analisi dei dati sul part-time: la presenza di donne part-time è di molto superiore a quella maschile soprattutto nel settore dei servizi, ma anche nell'industria (dove le donne hanno in buona parte ruoli impiegatizi).
Il part-time spesso costituisce per le donne un contratto di accesso al mercato del lavoro, in Italia più della metà delle donne che ha trovato lavoro tra il 1993 e il 2006 è stata assunta con orario ridotto.
Il punto è capire anche in questo caso quanto si tratti di un orario scelto volontariamente o imposto dall'azienda o dalle condizioni "esterne".
La situazione di crisi in cui il nostro paese versa in questo momento ha contribuito all'aumento di questo tipo di contratti (Italia: donne p-t 28,1%), anche tra gli uomini (dal 4,4 al 4,6%), dovendo le aziende adeguare le ore lavorate al forte calo della produzione.

Nel 2008 gli avviamenti in Lombardia registrano un'altissima presenza di contratti atipici: 72% tra contratti di apprendistato, somministrazione, tempo determinato e collaborazioni.
I lavoratori con contratto a termine, i somministrati e gli apprendisti sono stati ovviamente i primi a risentire degli effetti della crisi.
Dal confronto tra III trimestre 2007 e III trimestre 2008 il saldo tra lavoratori somministrati avviati e cessati è fortemente negativo.
Nel corso del 2008 dal primo al quarto trimestre risultano in aumento solo le collaborazioni a progetto.
La percentuale delle lavoratrici parasubordinate in Italia cresce di anno in anno, continua però ad esserci un grosso gap retributivo tra uomini e donne, a questo si aggiunga il fatto che per le donne le collaborazioni sono spesso di breve durata. Anche in questo caso si tratta di capire se le collaborazioni possono costituire per le donne dei canali di inserimento/reinserimento nel

mercato del lavoro o se restano esperienze senza sbocchi e reiterate nel tempo, favorendo e perpetuando situazioni di precarietà.
Le collaborazioni si concentrano soprattutto in alcuni ambiti lavorativi: formazione-istruzione (53,3% nella PA), servizi di consulenza aziendale, marketing, pubblicità e statistica, contabilità e amministrazione.

LA CRISI
Le prospettive in periodo di crisi non sono ovviamente rosee; nei primi mesi del 2009 le ore di CIG sono aumentate ulteriormente; le imprese prevedono un calo dei livelli di occupazione per l'anno in corso: soprattutto attraverso il blocco del turnover e la cessazione dei contratti a termine nelle imprese più grandi, in misura maggiore con il ricorso ai licenziamenti nelle più piccole.

All'aggravarsi della crisi il Governo e le Regioni hanno esteso temporaneamente la copertura degli ammortizzatori sociali e le risorse a essi destinate, strutturalmente modeste nel confronto internazionale. Il sistema di protezione italiano per coloro che perdono il lavoro rimane frammentato, risentendo della genesi storica dei diversi strumenti che lo compongono.
Utilizzando le informazioni disponibili nella Rilevazione sulle forze di lavoro e nell'indagine EU-SILC sui redditi familiari, si può stimare con un elevato grado di approssimazione che, oltre alla vasta platea del lavoro irregolare, circa 1,6 milioni di lavoratori dipendenti o parasubordinati (pari all'11 per cento del totale), per tre quarti occupati nei servizi, non avrebbero diritto ad alcun trattamento in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, anche dopo le recenti misure del Governo. Si tratta di lavoratori dipendenti privi dei requisiti di anzianità aziendale o contributiva, di dirigenti e lavoratori parasubordinati per i quali non è prevista l'indennità.
Le donne come usciranno da questa fase?!
Puntare al modello della *flexicurity* significa in Italia aver ancora molto da fare in termini di riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, ma anche in tema di politiche attive del lavoro e formazione permanente, la Cgil sta aprendo al suo interno la riflessione e ritengo che le donne in questa riflessione giochino un ruolo di fondamentale importanza.

Katiuscia Calabretta
CGIL Lombardia
Dip. Mercato del Lavoro