

CONVEGNO

DONNE E LAVORO **Non bastano le buone leggi**

Lecco 23 gennaio 2010

COMUNICAZIONE DI Fulvia Colombini **Segretaria Cgil Lombardia**

La crisi economica in Lombardia si presenta particolarmente forte e di lunga durata, data l'ampiezza del sistema produttivo e della sua conformazione: forte presenza di piccole e medie imprese, significativa presenza dei settori manifatturieri tradizionali, ampiezza del mercato terziario e significativa partecipazione al mondo del lavoro.

Il dato positivo da cui voglio partire, per un'analisi al femminile, contestualizzata nella situazione attuale, è la caratteristica positiva del mondo del lavoro lombardo che negli ultimi dieci anni ha visto una crescente partecipazione femminile e un aumento significativo della scolarizzazione che ha ormai uniformato le condizioni di partenza di donne e uomini, soprattutto nella ricerca della prima occupazione.

Il tasso di occupazione delle donne lombarde alla fine del 2008 segnava una percentuale complessiva del 57,1% ,il dato italiano è del 47,7% , l'obiettivo che Lisbona ci indica: il 60% da raggiungere entro il 2010. Tale obiettivo oggi si allontana per effetto della crisi, ma nel primo semestre del 2008 sembrava a portata di mano (almeno per la nostra Regione). L'occupazione femminile è cresciuta in Lombardia, negli ultimi quindici anni, del 12,2% contro una crescita maschile del 3,4%. Mi soffermo su questi dati perché questa entrata massiccia delle donne deve essere vissuta come un grande valore.

Si tratta di donne che, abbiamo ragione di credere, desiderano mantenere l'occupazione come elemento centrale della propria vita, che hanno investito sulla propria formazione, che hanno necessità di conciliare i vari aspetti: lavoro, qualità del lavoro e livello retributivo, vita affettiva e sociale, figli e tempo per sé.

Si tratta di una sfida molto alta, al momento purtroppo non vinta!

Queste scelte forti e la nuova consapevolezza, vissute dalle donne giovani come passaggi naturali, arrivano da lontano, anche grazie alle lotte delle donne nei decenni scorsi, al femminismo, che le giovani non hanno vissuto in prima persona ma che ha aperto la strada cambiando costumi, modi di essere e opportunità.

La metà di coloro che lavorano con Partita Iva risiedono nella nostra Regione e la maggioranza sono professioniste impiegate nei settori della formazione, consulenza, organizzazione, comunicazione, servizi alle imprese. Queste donne hanno scelto questa forma di lavoro, spesso per obbligo di mercato ma a volte per desiderio di autonomia e necessità di maggiore elasticità nella gestione della propria vita. Anche l'imprenditoria femminile rappresenta una vivace parte del mondo del lavoro, in continua e costante crescita, caratterizzata spesso da imprese individuali che danno conto di un progetto di lavoro imperniato sul sé.

Chiediamoci:

oggi la crisi economica rischia di mettere a repentaglio questi cambiamenti collettivi e questi percorsi individuali ? Esiste il rischio di tornare indietro ? Sicuramente il rischio esiste, vediamo le ragioni e quali proposte fare e sostenere nei confronti del Governo, della Regione, delle Amministrazioni locali e con tutti gli attori politici.

Questa costante crescita, sopra descritta, è avvenuta soprattutto attraverso contratti di lavoro flessibili (somministrazione, part-time, progetto, partita Iva, oggi anche il lavoro occasionale pagato con voucher) che se utilizzati come modalità temporanea per far crescere l'esperienza lavorativa dei giovani, possono essere considerati positivamente, invece si sono invece protratti nel tempo, diventando forme di precarietà dalle quali diventa difficile uscire.

I dati dei flussi occupazionali del secondo semestre 2008 e del 2009, raccolti attraverso le comunicazioni obbligatorie, ci indicano come queste forme di impiego siano state le prime a non essere più rinnovate alla loro scadenza, determinando una pericolosa forma di disoccupazione femminile e giovanile che, nella nostra Regione raggiunge l'11% contro un 6% di disoccupazione totale misurato alla data del 30 giugno 2009 (non sono ancora disponibili i dati al 31/12/2009).

Un dato tendenziale del 2009 (misurato fino al 30 settembre) ci dice che stanno diminuendo in modo considerevole gli avviamenti al lavoro con contratti a tempo indeterminato e di apprendistato (cioè i più tutelati), aumenta parzialmente la somministrazione e aumentano maggiormente i contratti a progetto, ritenuti dagli imprenditori più flessibili e meno controllabili (senza vincoli di durata temporale, orario di lavoro, privi di ammortizzatori sociali) Probabilmente si prefigura un utilizzo improprio di tali contratti che dovrebbero essere adottati solo per forme di lavoro autonomo. Per gli avviamenti femminili, il 56% del totale viene effettuato con contratto part-time che nella maggioranza dei casi non risponde ad esigenze conciliative della famiglia, ma ad esigenze di flessibilità dell'impresa.

Un altro preoccupante dato ci indica che le donne che perdono l'impiego a causa della crisi e che hanno superato i 45 anni di età, se riescono a rientrare nel mercato

del lavoro ottengono un impiego a condizioni inferiori del precedente per precarietà e livello retributivo. Anche per gli uomini si osserva questo fenomeno, ma si alza almeno la soglia di età che diventa over 50.

La maternità rappresenta un evento che mette maggiormente a rischio la stabilità del posto di lavoro e le prospettive di crescita professionale, nonostante il tasso di natalità delle donne italiane sia fra i più bassi d'Europa. Si conosce il fenomeno delle dimissioni in bianco che vengono richieste all'atto dell'assunzione alle giovani donne e che diventano operative dopo la nascita di un figlio. In Lombardia si registrano oltre 5.000 dimissioni nel primo anno di vita del bambino (rilevate dall'Ispettorato del Lavoro)

Stiamo osservando, come anche per effetto della crisi economica si stia accentuando un fenomeno di sostituzione tra forme di lavoro stabili e forme di lavoro flessibili che rischiano di diventare ancora più precarie perché non coperte dagli stessi ammortizzatori sociali di cui godono i contratti tradizionali: cassa integrazione ordinaria, straordinaria, indennità di disoccupazione e quindi di aggiungere alla maggiore discontinuità anche la mancanza di un adeguato sostegno al reddito, in caso di difficoltà occupazionali.

L'estensione della cassa integrazione in deroga, effettuata con un importante accordo tra la Regione e le parti sociali, ha permesso di estendere il diritto al sostegno al reddito a donne e uomini occupati in settori che non avevano diritto agli ammortizzatori tradizionali e ha rappresentato un forte aiuto al contenimento temporaneo dei licenziamenti, ma per tutti coloro che hanno contratti flessibili (e stiamo parlando di una maggioranza di donne, sia giovani che over 45) le tutele e i diritti necessari sono ancora molto lontani.

Sono convinta che nel 2010, la priorità di tutti dovrebbe essere quella dell'estensione dei diritti ai precari, diritti dei quali le donne beneficerebbero numerose.

Ritengo quindi che dobbiamo spenderci sindacalmente, politicamente e istituzionalmente per ottenere

- **un sistema di ammortizzatori** sociali universale unico i cui i criteri di accesso, l'entità degli assegni e le durate temporali siano stabilite a livello nazionale per tutti, in capo alla persona, non più diversificato per tipologia di settore produttivo, dimensione d'impresa, modalità contrattuale
- **un sistema di formazione continua** su base regionale e territoriale che investa sulle competenze per tutto l'arco della vita lavorativa, che leghi sempre politiche passive alle politiche attive e che supporti e motivi le necessità di cambiamento quando si presentano
- **un sistema di conciliazione** su base regionale/territoriale che sappia fornire un supporto ai genitori, alle famiglie, alle donne e che supporti anche le maggiori

necessità di utilizzo dei servizi quali asili nido, servizi per gli anziani, trasporti ecc dovuti al tasso di occupazione più alto che nel resto del paese, nonostante la battuta d'arresto che stiamo subendo a causa della crisi economica

- **occorre inoltre sostenere un cambiamento culturale** del sistema delle imprese, anche attraverso azioni di premialità per la valorizzazione in tutti i sensi del lavoro femminile, occupazione, professionalità e carriera, flessibilità per la conciliazione
- **superare il gender gap nella rappresentanza politica** anche attraverso leggi nazionali e regionali che offrano risposte adeguate alle donne

Gennaio 2010