

Contributo a cura delle componenti del Tavolo tecnico Consigliere di parità Capponi Marina, Gallini Raffaella, Guicciardi Mirella

“ Convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: prime considerazioni sui risultati raggiunti e una possibile analisi di prospettiva”

In qualità di Consigliere di Parità confermiamo l'ottimo lavoro svolto dal Tavolo tecnico da oltre un anno dalla costituzione e l'impatto positivo di acquisizione di dati statistici certi in ogni singola provincia e regione, sui quali poter progettare i nostri interventi e le nostre azioni positive relativamente alle discriminazioni rilevate e poste in atto nei confronti dei/le lavoratori/ci madri e padri.

Risultato ottenuto in tempi brevi e con un'efficace sinergia da declinare sui territori attraverso interventi mirati in collaborazione con le Direzioni Provinciali e Regionali.

Dall'esame dei dati acquisiti dalle Direzioni Provinciali e Regionali nell'anno 2009, possiamo desumere una serie di informazioni utili per una più puntuale comprensione ed individuazione dei settori aziendali, dei territori, dell'ampiezza dell'organico, delle fasce d'età più soggette a possibili fenomeni di discriminazione e delle reali motivazioni delle dimissioni.

In primo luogo, appare di rilievo il sesso dei/delle dimissionari/e, in quanto, in molti casi, non emerge alcuna presenza di dimissioni di lavoratori padri, con ciò confermando (se ce ne fosse ancora bisogno) che il soggetto più debole all'interno del mercato del lavoro -in seguito alla nascita di un figlio- è sempre e soltanto la lavoratrice madre.

In secondo luogo, altro elemento rilevante è l'età anagrafica, che può variare nei vari territori, ma che si attesta principalmente nella fascia tra i 26 ed i 35 anni, conseguentemente, la riflessione porta a dedurre che in tale fascia questo sia proprio il momento in cui si imposta la propria carriera e l'investimento sul lavoro assorba la maggior parte delle energie. Inoltre, appare evidente che siffatta incidenza avviene al momento in cui si è avuto finalmente accesso al mercato del lavoro, conclusa l'eventuale carriera scolastica e/o universitaria ed a seguito di un periodo di precarietà, quindi, proprio nel momento in cui si raggiunge la stabilità lavorativa.

A nostro parere, sorgono problemi già evidenziati in vari rapporti stilati anche dal Ministero del lavoro, dall'Isfol e da varie ricerche, quali la paura di “non farcela”, la percezione di avere davanti tanti ostacoli che in un momento di fragilità possono sembrare insormontabili, un'organizzazione del lavoro talvolta poco flessibile ed ancora distante dall'essere “family friendly”, lo scarso sostegno da parte della famiglia, il probabile reddito da “supporto” percepito e le spese relative alla custodia dei bambini. Tali fattori inducono alla fuoriuscita dal mercato del lavoro con conseguenze anche nelle maggiori difficoltà di reinserimento una volta raggiunta una migliore organizzazione familiare od una maggiore autonomia dei figli.

Sarebbe molto interessante acquisire anche il dato relativo alla qualifica ed alle mansioni esercitate al momento della richiesta di dimissioni, al fine di rilevare a quale livello la carriera venga bruscamente interrotta per valutarne poi le conseguenze e le necessità formative nell'eventuale riaffacciarsi delle lavoratrici nel mercato del lavoro. Infatti, la rilevazione di alcune DPL, tra cui

Modena, evidenzia la qualifica come elemento idoneo a valutare e ad inquadrare la sussistenza di una discriminazione anche indiretta.

Altro elemento che ci porta ad una riflessione è il dato relativo all'anzianità di servizio, in quanto nella maggior parte dei casi le dimissionarie lavorano da meno di tre anni. Al contrario, chi lavora da più tempo sembra avere strumenti che consentano una maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, maggior esperienza forse nell'ottenimento dei diritti, maggior capacità di gestire la maternità, fatto che avviene anche per coloro che hanno un numero più alto di figli.

Maggiori difficoltà, infatti, sembrano riscontrare le primipare, le quali più facilmente lasciano il posto di lavoro dopo la nascita del primo figlio.

L'ampiezza aziendale è un altro dato importante per la comprensione del fenomeno, le aziende più grandi ottimizzano meglio l'evento maternità, l'impatto globale è minore e politiche di conciliazione e flessibilità sono probabilmente più semplici da mettere in atto. Parlare di responsabilità sociale nelle imprese con meno di 15 dipendenti, considerato anche il difficile momento per la piccola impresa, sembra oltremodo complicato. Il sostegno, la sensibilizzazione delle Consigliere nel loro lavoro sul territorio devono tener conto delle implicazioni emerse da queste considerazioni.

Una maggior flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, una più ampia sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione a disposizione delle imprese quali, ad esempio, il telelavoro, l'ampliamento dei servizi a supporto della maternità, potrebbero far diminuire notevolmente il ricorso alle dimissioni volontarie.

Inoltre, il settore produttivo in cui si verificano più dimissioni è strettamente collegato allo sviluppo dei singoli territori ed all'andamento delle specifiche economie, un approfondimento ed un incrocio coi dati forniti dalle province relativi anche ai settori di maggior occupazione e presenza femminile, potrebbe dare, se indagato, ulteriori informazioni preziose per la messa in atto di politiche attive.

Il settore del Commercio sembra risultare ad un primo parziale esame uno dei più colpiti. Un'analisi dettagliata dei Contratti del comparto potrebbe fornirci strumenti utili di comprensione.

E' necessario quindi commentare i dati statistici raccolti sulla base delle singole realtà economiche, per esempio in territori ove è presente una maggioranza di imprese piccole e medie, con un tasso di occupazione oltre il 60 % rispetto ad altre regioni ove vi è la più completa disoccupazione risulterebbe una percentuale molto più alta di dimissioni.

Per quanto riguarda le motivazioni, la dichiarazione delle lavoratrici riguarda in maniera maggiore l'incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato, è interessante capire quanto la presenza o carenza di nidi e strutture per l'infanzia incida a seconda dei territori dove le aziende sono ubicate, anche per fornire a chi di competenza informazioni importanti per i vari piani di zona.

Sarà anche interessante monitorare il dato relativo al passaggio ad altra azienda ed andare a leggere nello specifico quanto dichiarato alla voce "altro" e descritto dalla lavoratrice sul modello e non statisticamente rilevato, in quanto in alcune regioni emerge in percentuale rilevante.

Potrebbe essere utile come buona prassi utilizzare il modello della DPL di Modena, ad esempio, laddove vengono individuate alcune motivazioni rilevanti e significative, tra cui: motivi personali, chiusura/trasferimento azienda, cambio residenza lavoratrice/re, imposizione cambio mansioni, costrizione alle dimissioni.

La circolare ed il modello sono strumenti di grande rilevanza in quanto consentono alle Consigliere ed alle DPL di monitorare in maniera analitica il fenomeno e conseguentemente ci offrono la possibilità di far accedere le Consigliere di parità alle rilevazioni del caso con possibilità, in alcune province, che la Consigliera venga chiamata all'atto della convalida delle dimissioni per un colloquio.

Consideriamo quanto finora fatto come una finestra formidabile da incrociare con altre evidenze quali l'abbandono od il rientro difficoltoso dopo il periodo di maternità, la presenza di servizi sul territorio, ma anche, considerando i settori economici in cui si riscontra il maggior numero di dimissioni, la presenza o meno di accordi territoriali sulla flessibilità, lo studio della contrattazione integrativa e dei contratti di settore.

Azioni di prevenzione del fenomeno potranno essere messe in atto con la collaborazione delle Direzioni Provinciali e Regionali tramite cicli formativi/informativi comuni per avere una lettura che consenta di intraprendere azioni integrate con la Consigliera, per esaminare i dati territorio per territorio, per individuarne le peculiarità e gli interventi specifici, per effettuare un monitoraggio come pure per predisporre eventuali ispezioni in quelle aziende dove si verifici un alto tasso di dimissioni volontarie tali da far pensare a comportamenti di induzione coattiva.

Ad oggi, la maggioranza delle Consigliere di parità non ha ancora stipulato il protocollo con le DPL e conseguentemente l'intervento della Consigliera è stato meno incisivo al fine di accertare le eventuali discriminazioni. Invitiamo in ogni caso anche le DPL a farsi promotrici del protocollo. Al momento risultano 13 le regioni e 25 le province che lo hanno sottoscritto. La nostra riflessione potrebbe allargarsi anche alle buone prassi già vigenti in alcune province ed all'elaborazione di un protocollo tipo.

Una piccola notazione tecnica riguarda la griglia di raccolta dei dati che fa fatica ad inserirsi propriamente in un foglio excel in quanto, se si sommano i dati, la somma non torna per incongruenze interne alla tabella stessa. Si potrà sicuramente -in prospettiva- perfezionarlo anche per meglio utilizzare a livello statistico i dati raccolti.

Altri dati rilevabili dal modello di dichiarazione

- Informazioni sulla gravidanza o maternità
- Orario di lavoro
- Eventuale richiesta di concessione di part-time od orario flessibile ed esito
- Eventuale modifica delle mansioni negli ultimi 2 anni
- Aver ricevuto o meno incentivi alle dimissioni
- Avvenuta informazione della possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità

Dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte e riportati sul report

- **Fasce d'età**
- **Anzianità di servizio**
- **Numero dei figli**
- **Ampiezza aziendale**
- **Settore produttivo**
- **Motivazione dimissioni:**
 - **Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido, assenza parenti di supporto, altro**
 - **Passaggio ad altra azienda**
 - **Mancata concessione del part-time**
 - **Altro**