

*Relazione introduttiva
della Sottosegretaria di Stato Rosa Rinaldi*

*Buongiorno a tutte ed a tutti,
ricambio innanzitutto il saluto del Presidente della Camera Bertinotti, e lo ringrazio per aver voluto testimoniare il forte impegno delle massime cariche dello Stato e l'incoraggiamento alle nostre azioni nelle politiche di parità.*

Sono molto felice e la ringrazio della presenza della Dr.ssa Bodin in rappresentanza della UE, a conferma di una sintonia di proposte e azioni che si iscrivono nelle strategie di Lisbona.

Vorrei ringraziare le Ministre, i Ministri e coloro che hanno deciso di essere presenti al nostro incontro di oggi, in questa data che cade in una fase molto delicata e congestionata per la politica e l'attività di Governo.

Ringrazio dunque tutte e tutti i presenti soprattutto per l'attenzione che testimoniate verso il tema delle pari opportunità, che non riguarda solo le donne ma anche gli uomini e tutti coloro che sono discriminati.

Colgo l'occasione di un particolare ringraziamento a Lea Battistoni, Direttrice generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro ed a Teresa Albano, che hanno ideato e coordinato il progetto per l'anno europeo delle Pari Opportunità per tutti, avvalendosi della collaborazione di un qualificato gruppo di esperte ed esperti: Tindara Addabbo, Paola de Cini, Francesco Garibaldo, Pina Madami, Oscar Marchisio, M. Grazia Ruggerini, che ,insieme ad un gruppo di ricercatori dell'Isfol coordinato da Marinella Giovine e Marco Centra, hanno elaborato il modello e gli strumenti metodologici attraverso cui realizzare il processo di certificazione di qualità "Bollino Rosa"; a Ugo Menziani - Direttore generale della DG Mercato del lavoro, ed a Roberta Reali che ha avuto la responsabilità di tutta la fase preparatoria, coadiuvata da Valeria Noli e da tutta la mia Segreteria.

Ringrazio i creativi per l'ideazione del logo e dell'acronimo S.O.N.O. (Stesse opportunità, Nuove opportunità), che a mio avviso bene esprime l'idea del progetto, coniugando l'idea di politiche di parità che aprono nuovi spazi per tutte e tutti con una forte assertività del soggetto femminile, che si pone al centro del cambiamento.

Ringrazio tutti i partners del progetto che ci accompagneranno nello svolgimento, arricchimento ed articolazione territoriale nel corso dei prossimi 12/18 mesi, tutte coloro che hanno guardato con interesse ed attenzione a questa nostra sperimentazione e hanno voluto darci consigli, sostegno, contributi di idee e di lavoro.

In particolare vorrei ringraziare le imprese che si sono candidate, presentando domanda così come previsto dall'avviso pubblicato sul sito del nostro Ministero; tra queste aziende ne sono state selezionate una trentina per le quali, a partire dalla prossima settimana, andremo a misurare e mettere a punto gli indicatori e gli strumenti per la certificazione futura.

Dalla disponibilità e qualità della collaborazione che queste imprese sapranno offrirci, attraverso il contributo dei due attori fondamentali, il managent e il sindacato interno, deriverà infatti in gran parte la qualità e l'efficacia dello strumento che alla fine realizzeremo.

Ringrazio infine Claudio Tagliaferro dell'Isfol che ha coordinato la ricerca sul lavoro sommerso ed irregolare della donne , realizzata in collaborazione con il Cesos, Studio Come, Corep , i cui risultati saranno illustrati più diffusamente nella comunicazione di Ugo Menziani e ripresi da quella del pomeriggio da Paola Piva, che offrono uno spaccato di riflessione interessantissimo per l'azione di governo nelle politiche di contrasto al lavoro nero e all'economia illegale, che sappia guardare ai soggetti e alle loro condizioni.

L'OPACITÀ ECONOMICA DEL LAVORO DELLE DONNE

Il silenzio che negli studi economici persiste riguardo alla valutazione del lavoro di riproduzione non per il mercato che le donne svolgono in tutte le società è funzionale alla

cancellazione della questione dalle politiche economiche e, quindi, alla non considerazione del nesso profondo e strutturale tra condizioni della produzione di beni e condizioni della riproduzione sociale.

Infatti ancora oggi i diversi sistemi economici si fondano su di una particolare divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne.

Gli standards di vita, i salari, i servizi sociali, i trasferimenti pubblici, i tempi ed i luoghi dei processi produttivi, si basano sul presupposto che la famiglia funzioni come il meccanismo finale di aggiustamento tra produzione e riproduzione.

Il lavoro non pagato delle donne, quello prestato gratuitamente, mostra che l'onere degli aggiustamenti ricade quasi esclusivamente su di esse.

Alcuni studi effettuati alla fine degli anni novanta ci dicono che la distribuzione del lavoro totale nei 14 paesi industriali avanzati mostra che 1/3 del lavoro delle donne è pagato e che per 2/3 è lavoro non pagato. Mentre 3/4 del lavoro degli uomini è pagato ed 1/4 non è pagato.

Quindi è il peso dell'ineguaglianza di genere nella distribuzione del lavoro non pagato che determina le condizioni materiali delle donne nel lavoro produttivo a tutti i livelli: tassi di attività, settori, qualifiche, retribuzioni, orari, percorsi di carriera, permanenza.

Ciò che continua a pesare di più sul percorso lavorativo delle donne - anche nei paesi scandinavi, che sono sicuramente i Paesi che più hanno investito su politiche di parità e di welfare a favore dell'inserimento lavorativo stabile delle donne - è la condizione familiare, che, invece, specularmente, non lascia traccia sul lavoro pagato degli uomini.

Infatti nel caso degli uomini, l'aumento di ore di lavoro pagato al crescere del numero di figli, rilevato nelle statistiche, sembra dipendere più da un effetto età e carriera che da un aumento di responsabilità familiari.

Invece le donne che lavorano mantengono - come tutti gli studi rivelano - un rilevante carico di lavoro non pagato per la famiglia, dall'altro le "non attive" entrano ed escono dal mercato del lavoro e difficilmente sono casalinghe a vita.

La persistenza del grande divario distributivo tra uomini e donne nell'attribuzione del lavoro di cura non pagato nei paesi industriali avanzati non può, quindi, essere interpretata solo come un fenomeno di arretratezza economica, infatti l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro si è risolto solo in minima parte in una riduzione del lavoro non pagato.

Le donne aggiustano continuamente il peso relativo dei due lavori, e gli aggiustamenti sono dinamici e comportano modifiche del contesto familiare e delle regole del mercato del lavoro.

.

Un'analisi dell'intreccio tra lavoro pagato e non pagato (di uomini e donne) permette di evidenziare che le barriere e le rigidità che le donne incontrano nei percorsi di parità nel mercato del lavoro, hanno in realtà radici profonde non rimuovibili senza modificare in profondità il sistema sociale nel suo

complesso e l'organizzazione del mercato del lavoro rispetto a orari, redditi, controllo, sistemi d'impresa e di welfare.

Solo con questo ribaltamento di ottica potremmo trovare soluzioni efficaci al riequilibrio di politiche e di pratiche contrattuali e di gestione del personale in cui le donne vengono considerate solo soggetti deboli e tali da necessitare di azioni di tutela.

La "Piattaforma di azione" di Pechino conteneva impegni precisi riguardo alla questione della disparità della distribuzione dei lavori e dei redditi tra uomini e donne, tenendo in esplicito conto anche la grande massa del lavoro non pagato. Come risultato di questa azione i governi si sono impegnati ad esplicitare, anche in fase propositiva, l'impatto delle politiche economiche in termini di lavoro pagato e non pagato e di accessi al reddito delle donne.

Inoltre, la "Piattaforma" invita gli Istituti Centrali di Statistica a fornire statistiche nazionali sul lavoro non pagato svolto nella cura delle persone nell'ambito familiare e ad esprimerlo anche in termini di valore monetario al fine di rendere i dati comparabili con gli aggregati della contabilità nazionale.

La visibilità statistica consentirebbe di cogliere meglio la consistenza quantitativa del lavoro: quello pagato per il mercato e quello non pagato di riproduzione sociale delle persone; di fare dei confronti internazionali, non tanto direttamente sui dati, quanto, sull'ordine di grandezza dei fenomeni ed, in particolare, sulla generalità e la persistenza di una grande massa di lavoro non pagato in tutti i paesi analizzati. Infine, potrebbe consentire di indagare sul legame tra economia monetaria e economia non monetaria.

Si tratta di procedere in direzione di una trasparenza di tutti i lavori e di un'analisi del benessere sociale basata empiricamente su processi sostenuti a mezzo di lavoro e di relazioni sociali.

Nel nostro Paese si sono compiuti importanti passi in avanti sulle statistiche di genere in particolar modo da parte dell'Istat e del Ministero del Lavoro, tuttavia la proposta di legge promossa dal Cnel che estende tale obbligo a tutte le fonti statistiche ufficiali, non è ancora diventata legge dello Stato e mi auguro che questa legislatura sia in grado di varare un provvedimento fondamentale per la corretta lettura della realtà sociale ed economica in cui viviamo.

Ad esempio, ritengo necessario che prima dell'introduzione di nuove leggi, a partire dalla legge finanziaria, si predispongano gli strumenti necessari, sia in termini di materiale informativo che di rappresentanza degli effetti, atti a cogliere l'impatto di genere delle politiche proposte per consentire anche una più ampia concertazione tra le parti sociali, finalizzata a superare i differenziali in negativo che le politiche potrebbero rappresentare.

In tal senso abbiamo concordato con la dott. Strano, che dirige la comunicazione e il sistema informativo del Ministero del Lavoro, di emanare una direttiva a tutte le strutture centrali e periferiche del Ministero, degli Enti previdenziali e degli Enti strumentali

(Italia lavoro e Isfol), riguardante la generalizzazione di un'evidenza di genere nelle statistiche specifiche e nella elaborazione dei rapporti e sintesi, negli studi di fattibilità e d'impatto dei vari interventi ed azioni, provvedimenti che come Ministero sviluppiamo e/o monitoriamo.

Del resto la positiva esperienza del Bilancio di genere avviato dalle Province di Genova, Modena e Siena ed ora estesa ad oltre 18 tra Province ed Enti locali, parla proprio di una pratica che mette al centro della programmazione delle politiche di governo, la diversità dei soggetti cui esse sono rivolte.

Si tratta a mio avviso di fare tesoro di tale esperienza, sulla base della quale i tempi sono maturi per avviare la pratica del Bilancio di genere come modalità per la costruzione del Bilancio Centrale dello Stato e per programmare le politiche economiche e sociali del nostro Paese, come è stato recentemente suggerito anche dall'importante Convegno, promosso pochi giorni fa dal Dipartimento dei Diritti e delle pari opportunità.

In tal senso rivolgo un appello al Presidente del Consiglio e ai Presidenti di Camera e Senato, perché fin dai prossimi mesi sia costituita una Commissione di esperte incaricate di redigere una proposta articolata e realistica da rendere già operativa per la programmazione della finanziaria del 2009.

In questo modo il lavoro femminile e quindi le donne potrebbero emergere nella loro interezza e il criterio di giustizia sociale delle scelte economiche verrebbe realmente fondato a misura di donne e di uomini.

In questa prospettiva concetti come "politiche di sviluppo", "Prodotto interno lordo", "politiche di bilancio", "politiche redistributive", "politiche per il lavoro", "libertà d'impresa",

"responsabilità sociale d'impresa", assumerebbero contorni e contenuti ben diversi, in quanto non potrebbero essere declinate a prescindere, anzi scisse da una progettualità sociale dei modi e delle forme attraverso cui avviene la riproduzione sociale e il lavoro di cura e familiare.

Temi quali l'orario di lavoro, la sicurezza e la salute nel lavoro, gli elementi che compongono la retribuzione, così come la misurazione del valore sociale del lavoro verrebbero impostati su base diversa.

In questa prospettiva non farebbe scandalo una politica delle retribuzioni in cui le assenze per lavoro di cura, invece che essere colpevolizzate come energia e tempo sottratto alla produzione, fossero invece valorizzate come condizione indispensabile per lo sviluppo e quindi incentivate con contributi a carico della collettività.

LE POTENZIALITÀ ORGANIZZATIVE DEI NUOVI SISTEMI LAVORATIVI

Lo sviluppo della società odierna renderebbe possibile, potenzialmente, una nuova e diversa articolazione del lavoro e del non lavoro, il superamento della rigida divisione tra ruoli sociali e produttivi, la personalizzazione individuale dei tempi e delle fasi di vita, lo sviluppo di innovativi modelli del vivere sociale.

La strategia adottata dal Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000 è finalizzata a realizzare il pieno impiego attraverso un miglioramento quantitativo e qualitativo, dell'occupazione riconoscendo il diritto fondamentale al lavoro di uomini e donne.

Nel diritto comunitario la tutela antidiscriminatoria ha da sempre costituito una delle architravi portanti del sistema di principi alla base della politica sociale europea. Il Trattato di Amsterdam del 1998 ha segnato, infatti, un salto di qualità nella tutela del lavoro femminile erigendo il principio antidiscriminatorio a principio fondamentale dell'ordinamento giuridico comunitario. La promozione della parità tra uomini e donne non costituisce soltanto uno degli obiettivi espressi della Comunità ma, in termini ancor più

qualificanti, un canone informatore dell'azione comunitaria nel suo complesso.

Allo stesso modo “l'Agenda delle politiche sociali”, varata dalla Commissione Europea, si propone di svolgere un'attività di promozione e di sviluppo di un modello sociale europeo, in grado di stabilire un legame tra competitività e coesione, tra produttività ed elevato livello di vita, nella consapevolezza che efficaci politiche sociali determinino ricadute economiche positive ed un miglioramento complessivo della società.

Il sistema delle imprese, per essere efficiente e per rispondere alla sfida della globalizzazione, deve produrre innovazione, sia nella gestione delle strutture e dei modelli organizzativi e produttivi sia nell'ambiente in cui l'azienda opera, valorizzando le vocazioni e le potenzialità del territorio.

La digitalizzazione sempre più estesa dei sistemi produttivi, la comunicazione via reti informatiche che connettono in tempo reale e consentono la sincronizzazione e il governo di luoghi produttivi sparsi nel territorio e delocalizzati nei continenti, l'incorporazione nelle macchine di parte delle procedure più faticose e pesanti, l'autorganizzazione di tempi e ritmi che il progresso tecnologico consentirebbe, tutto ciò farebbe presupporre un'organizzazione del lavoro e dei suoi tempi più a misura delle persone e quindi condizioni strutturali più a portata di tutti.

PRECARIZZAZIONE DEL LAVORO

Invece i processi di globalizzazione, con il conseguente portato di una frammentazione del ciclo, hanno determinato in Italia ed in Europa negli ultimi dieci anni una precarizzazione dei rapporti di lavoro ed un impoverimento dei contenuti professionali delle attività più standardizzate, aumentando i rischi di

segmentazione del mercato a svantaggio dei soggetti più deboli ovvero di tutti coloro che presentano una maggiore fragilità nella struttura della composizione dell'offerta.

Le politiche di flessibilizzazione esasperata del mercato del lavoro hanno portato in Italia ad uno sconcertante aumento del precariato, della incertezza salariale, che è diventato fenomeno sociale diffuso e pervasivo con conseguente rallentamento dello sviluppo economico del paese.

Se guardiamo alla fascia giovanile, recenti studi ISFOL ci dicono che la quota dei contratti a termine, dei giovani, che si è trasformata in contratti a tempo indeterminato è diminuita in maniera preoccupante.

Due anni fa era il 40%. Ora invece viene stabilizzato solo il 25% dei giovani.

Al Sud secondo i dati della Svimez, un ragazzo su cinque non cerca lavoro e non studia.

Lo scorso anno, dicono gli esperti Svimez, il Mezzogiorno ha assistito ad un calo degli occupati tra i 15 e i 34 anni pari a 221mila unità. Tre giovani su quattro hanno visto peggiorare la propria posizione professionale.

E' cresciuta anche la quota degli under 25 che fanno il percorso inverso e, dal lavoro "a tempo", escono per andare nella grigia area degli inattivi o in quella di chi cerca lavoro: nel 2002-2003 erano l'11 % ora sono quasi il 20%.

E la stabilizzazione arriva sempre più tardi: nel 1998 si raggiungeva a 36 anni mentre ora si riesce a conquistarla solo a 38 anni.

In questo scenario le donne risultano ulteriormente penalizzate: esse rappresentano circa il 56% di coloro che hanno un contratto non standard e la percentuale che riesce ad ottenere il passaggio dal precariato alla stabilità lavorativa è notevolmente inferiore a quella degli uomini, con periodi di stabilizzazione che sono lunghi di circa il doppio rispetto a quelli maschili.

LE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO

Nonostante, negli ultimi anni, l'occupazione femminile in Italia sia in costante aumento, il mercato del lavoro femminile presenta ancora importanti fragilità tanto che una donna su cinque fa un lavoro che richiede una formazione inferiore a quella di cui è in possesso a cui si aggiunge il fatto che le retribuzioni nette delle donne sono ancora significativamente inferiori a quelle dei colleghi uomini, mentre si aggravano le condizioni di accesso al lavoro e la loro permanenza nel mercato del lavoro regolare è ancora fortemente segnata in negativo dall'evento maternità.

Attualmente la condizione femminile nel mercato del lavoro appare connotata da una situazione paradossale, infatti, mentre da un lato si registra lo sviluppo della scolarità e delle competenze possedute dalle donne, la migliore riuscita femminile nei percorsi formativi, la necessità del mercato di manodopera femminile, lo sviluppo per la società dell'innovazione di modelli organizzativi aziendali potenzialmente compatibili con le esigenze di conciliazione tempi tra lavoro e famiglia, dall'altro lato permangono situazioni di discriminazioni e di svalorizzazione del soggetto femminile, registrabili in aumento della precarizzazione, maggiori difficoltà d'ingresso nel mercato del lavoro, difficoltà nei percorsi di carriera, differenze nei regimi salariali, alta presenza femminile nel lavoro irregolare.

Secondo quanto è ben evidenziato dalla recente indagine PLUS Isfol/Ministero del Lavoro (Roma 2006) nel nostro Paese la selezione delle donne nel mercato del lavoro non è legata a limiti nelle capacità della forza lavoro femminile, ma alla debolezza dei servizi di conciliazione o più semplicemente a pregiudizi dei datori di lavoro che, ancora oggi, sono spaventati dall'eventualità di una assenza per maternità e delle sue ricadute .

Infatti in Italia la nascita di un figlio toglie più di una donna su 10 dal mondo del lavoro, Il 40% delle donne che non lavora, lo fa per prendersi cura dei figli (in particolare nel Nord, nelle classi centrali di età e tra le meno istruite).

Purtroppo la pratica illegale di far sottoscrivere lettere di dimissioni in bianco all'atto dell'assunzione è stata fino a poche settimane fa elemento diffuso del ricatto occupazionale contro le donne. E' quindi un atto di grande civiltà e giustizia il fatto che il nostro Parlamento abbia recentemente approvato all'unanimità una legge promossa dalle parlamentari del centro-sinistra, che pone fine a questa vergogna puntando a rendere nulle tutte le scritture realizzate in tal senso e rafforzando per questa via le condizioni di diritto per tante lavoratrici e lavoratori.

Tuttavia la situazione occupazionale delle donne in Italia risulta essere una delle più arretrate d'Europa nonostante il grande salto in avanti sul versante della composizione dell'offerta.

Pur avendo in media un titolo di studio più elevato le donne ricoprono meno professioni prestigiose e in percentuale maggiore rispetto ai colleghi maschi svolgono professioni senza qualifica.

Ancora più vistoso è il divario del livello di scolarità universitaria: attualmente le donne laureate hanno di gran lunga superato la percentuale maschile (

57% donne contro 43% uomini), facendo registrare una maggiore riuscita nei percorsi universitari e conseguendo migliori voti di laurea anche in facoltà tradizionalmente maschili, quale ad esempio Ingegneria (101,4 uomini, 103,4 donne); inoltre le donne frequentano in misura maggiore i corsi post-diploma di laurea.

Tuttavia queste *performances* formative non sembrano avere riscontro nel mercato del lavoro: dopo 3 anni dal conseguimento della laurea, il gap gender è del 4% circa e la disoccupazione resta fortemente femminile (5,7% uomini, 9,6% donne).

Una discriminazione presente per tutti i tipi di laurea anche se con differenze interne non marginali.

Si tratta di una condizione di svantaggio che si rileva nella diversa tipologia di contratto offerta alle donne (a parità di laurea), nella maggiore presenza tra le donne occupate di contratti a tempo determinato e a part-time, in una minore coerenza tra titolo di studio posseduto e attività effettivamente svolta.

Il quadro della persistenza di differenti (e discriminatorie) modalità di trattamento nel mercato del lavoro tra la componente maschile e quella femminile viene inoltre evidenziata nelle diversità di stipendio esistenti tra una laureata ed un maschio di pari titolo: un giovane laureato in ingegneria mediamente riceve, a tre anni dalla laurea, uno stipendio di 1350 euro, la sua coetanea solo 1100 euro (dati Istat 2004).

La precarizzazione delle condizioni di lavoro ha comportato una progressiva precarizzazione del modello di vita.

Sono sempre di più le persone tra i 18 e i 34 anni che vivono con i genitori.

In Italia ci si sposa meno e si diffondono, anche se moderatamente rispetto al resto d'Europa, altre modalità di vivere in coppia. Le unioni di fatto sono oltre 500.000.

Nascono meno figli, nascono sempre più tardi.

Nel 2004, alla nascita dei figli le madri residenti in Italia hanno in media 30,8 anni. Solo l'11% dei nati ha una madre di età inferiore ai 25 anni; mentre oltre il 24% ha una madre di 35 anni o più.

L'età media delle madri italiane risulta essere la più alta in Europa, superata di pochissimo dalle madri spagnole.

Il numero medio di figli per donna nel nostro paese si attesta intorno a 1,3 molto lontano per esempio dai livelli della Francia (1,9 figli per donna).

Negli anni Ottanta altri paesi europei si trovavano in una situazione non dissimile da quella italiana: ad esempio la Danimarca, la Finlandia e la stessa Francia. Tutti Paesi che, però, hanno poi fatto registrare un incremento della fecondità, anche a seguito di ben mirate politiche di welfare e di valorizzazione e sostegno del lavoro femminile.

I recenti cambiamenti demografici e sociali stanno determinando mutamenti che si riflettono anche e soprattutto sulle condizioni familiari delle donne.

Si riscontra la crescita di famiglie monogenitore, tipologia in aumento e fortemente connotata al femminile e che incorre più facilmente in rischio di povertà.

In tutti i paesi dell'Unione europea il tempo di lavoro totale delle donne è maggiore di quello degli uomini, fenomeno dovuto soprattutto al numero di ore che le donne dedicano al lavoro domestico.

Tuttavia le donne italiane dedicano al lavoro più tempo rispetto a quelle residenti negli altri paesi dell'Europa occidentale.

All'Italia appartiene il primato del tempo dedicato dalle donne al lavoro familiare e contemporaneamente si registra il più elevato differenziale tra il

tempo dedicato alla famiglia dalle donne e quello che allo stesso tipo di lavoro dedicano gli uomini.

Nel nostro Paese, per conciliare le esigenze del lavoro con le responsabilità familiari, le donne difficilmente possono contare sulle strutture pubbliche.

Sempre più spesso le donne italiane, in mancanza di adeguati servizi, si rivolgono ad altre donne, a volte parenti, a volte immigrate straniere (specie per la cura degli anziani), per il disbrigo delle faccende domestiche e il lavoro di cura.

La strategia di Lisbona auspica il raggiungimento nel 2010 di un tasso di occupazione femminile del 60% in tutti i paesi europei.

I nostri tassi di occupazione femminile risultano inferiori a quelli medi dell'Unione europea per ogni classe d'età, un gap non soltanto rispetto ai paesi di Ue15, ma anche a quelli di più recente adesione. L'Italia, infatti, è oggi, dopo Malta, il paese con i più bassi livelli di occupazione femminile di tutta l'Unione.

Le differenze ancora esistenti dimostrano comunque che il grande investimento in istruzione fatto nei passati decenni dalle donne italiane non ha ancora avuto un adeguato riconoscimento in termini di sbocchi professionali nel mercato del lavoro.

Ma un problema particolarmente grave riguarda le regioni meridionali, dove il tasso di occupazione femminile in alcune aree territoriali non raggiunge il 30% e dove il divario tra percorsi d'istruzione e occupazione realizzata è drammatico, segnalando alla politica e al governo l'urgenza di piani straordinari per l'impiego qualificato di giovani laureate e diplomate del

Mezzogiorno. Ritengo che le proposte contenute nel Protocollo sul welfare a tal proposito siano ancora troppo vaghe e non all'altezza della gravità del problema. Infatti il dispendio di energie e risorse femminili dato dalla disoccupazione e inoccupazione delle giovani meridionali si configura oggi come una vera e propria emergenza democratica, cui il nostro Governo deve essere in grado di rispondere con politiche emergenziali che coalizzino verso quest'obiettivo risorse e strategie congiunte col sistema dei governi regionali e degli Enti Locali, così come col sistema delle imprese.

Ritengo che il maggior sgravio Irap per le aziende che assumono donne nel mezzogiorno con contratti a tempo indeterminato, sia una misura importante tuttavia non sufficiente se non collegata ad un sistema di obiettivi di qualità, che colleghi ed accompagni il conseguimento del titolo superiore ed universitario con programmi assunzionali mirati all'elevamento della qualità della domanda.

LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE DI GENERE

L'analisi delle differenze retributive di genere, può essere considerata una privilegiata lente di ingrandimento per conoscere il mercato del lavoro delle donne ,le loro difficoltà di ingresso, mobilità e permanenza nel mercato ed al tempo stesso un campo di messa a punto di azioni positive, politiche di parità, politiche di conciliazione di seconda generazione ed in definitiva per nuove politiche attive per lo sviluppo.

L'esistenza di differenziali retributivi di genere è un dato di fatto presente in tutte le principali economie di mercato, un'analisi "grezza" delle retribuzioni orarie di uomini e donne, prescindendo cioè da effetti di composizione, indica la presenza di un gap di genere nelle retribuzioni medie.

I livelli retributivi maschili risultano generalmente superiori a quelli femminili indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro, dall'età, dalla professione svolta e dal settore d'impiego.

La discriminazione retributiva di genere quindi è questione europea, anzi mondiale, infatti differenze salariali di genere sono evidenziate da tutte le fonti statistiche in tutti i paesi industrializzati, quella che varia è la modalità di rilevazione e la percentuale d'incidenza a seconda del modello di riferimento.

Il fenomeno è così diffuso, dunque, così radicato nei sistemi sociali più avanzati come in quelli più tradizionali da farci valutare che le differenze retributive di genere siano la spia di una disuguaglianza più profonda e diffusa dei sistemi produttivi e delle moderne organizzazioni sociali. Il sintomo di una malattia endemica del modello di sviluppo, in cui la diversità tra i generi a dispetto e nonostante le tanto conclamate politiche di parità, rimane invece il principale fattore di discriminazione e di ineguaglianza nei diritti .

Gli studi che abbiamo realizzato come Ministero del lavoro con il supporto dell'Isfol e che qui presentiamo - che saranno oggetto di una più approfondita comunicazione da parte della dott. Battistoni (troverete in cartella degli Abstract e è in distribuzione il CD che contiene i risultati integrali della prima ricerca sui differenziali retributivi, conclusasi nel 2006)- ci descrivono la situazione delle differenze salariali di genere nel nostro paese facendo una fotografia della difficoltà che persiste a dare piena applicazione a politiche di parità reale, che è iscritta nella Costituzione repubblicana e sancita da una buona legislazione, che tuttavia forse ha regolato più la parità formale che non quella sostanziale.

In Italia il differenziale retributivo uomo/donna si attesta su una media del 23% con un'oscillazione che va da un minimo del 15% ad oltre il 40% per le libere professioni ed i ruoli dirigenziali e di alta responsabilità, e riguarda tutti i settori, le professioni, le zone del paese. Il gap per le retribuzioni nette annue delle donne va da 3.800 euro medie per i dipendenti a tempo indeterminato agli oltre 10mila degli autonomi. Gli uomini hanno in media redditi superiori rispetto a quelli delle donne in tutte le forme contrattuali: 23% nel lavoro dipendente, 40% in quello autonomo, 24% per le collaborazioni.

Si configura per questa via un nuovo pericoloso fenomeno: il progressivo impoverimento del lavoro femminile, per cui centinaia di migliaia di donne lavoratrici, spesso single e capofamiglia, si trovano a rischio di povertà (sotto i 7.000,00 € di reddito) con carichi di lavoro e nastri orari particolarmente pesanti ed aggravati dal rischio continuo della non rinnovabilità del contratto.

Fenomeno che trova il suo analogo se guardiamo alle anziane e alle pensionate, dove un dato che è confermato in tutte le aree geografiche del Paese e in tutti gli Enti previdenziali (INPS, INPDAP e ENPALS), ci indica che il 76% dei trattamenti integrati al minimo - e cioè sotto i 500 Euro mensili - riguarda le donne (2,6 milioni);

e che le donne mono-pensionate sono il 64,8% del totale, con un importo medio annuo di circa 7.300 Euro.

Inoltre vorrei evidenziare che solo l'1,2% delle donne arriva ad avere quarant'anni di contributi, il 9% arriva ad una contribuzione fra i 35 e i 40 anni, e ben il 52% è

al di sotto dei venti anni di contribuzione.

Il che la dice lunga su ipotesi di elevamento dell'età pensionabile per le donne, che attualmente in Italia avrebbe solo l'effetto di peggiorare le condizioni per quelle poche che riescono ad andare in pensione con una vita lavorativa consistente alle spalle.

Invece peggiorerebbe di molto la possibilità di avvalersi dei benefici pensionistici per le tante posizioni “silenti” che le donne hanno accumulato a fronte della loro discontinuità lavorativa.

L'introduzione delle finestre d'uscita anche per le pensioni di vecchiaia porta nei fatti ad un innalzamento dell'età reale con cui le donne potranno andare in pensione, procrastinandola di alcuni mesi .

Segnale questo della mancanza di una valutazione preventiva dell'impatto di genere che le modifiche legislative possono determinare.

Tuttavia le indagini statistiche e qualitative ci dicono che il tema delle discriminazioni retributive di genere non riguarda esclusivamente le fasce deboli e residuali dell'occupazione femminile, non è una “patologia” dei lavori più umili e meno qualificati, bensì parla dell'intero sistema produttivo e professionale, nel privato come nel pubblico e non lascia fuori neppure il terzo settore e quelle produzioni per il welfare sociale, che parrebbero rispondere meno alle logiche di mercato e per il mercato.

Nonostante che una parte del differenziale sia spiegato da una diversa prestazione oraria tra i generi, tuttavia gli studi effettuati ci parlano di una realtà italiana in cui le donne percepiscono salari inferiori a quelli degli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate.

Inoltre il dislivello aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito, vale a dire che più le donne percepiscono un salario elevato più il loro reddito è mediamente distante da quello della componente maschile.

Il gap salariale presenta un forte legame con l'età, tanto da far supporre che la vita lavorativa femminile, e il relativo contributo al bilancio familiare, sembrano essere limitati alle età giovanili, mediamente fino ai 30-35 anni.

Di conseguenza incidono sulle differenze retributive di genere anche le politiche di welfare ed in particolare l'offerta dei servizi nel territorio ed un sistema di congedi parentali che renda effettivo il diritto per i soggetti ad usufruirne, sostenendo le scelte procreative dei soggetti ed il loro diritto a mantenere un'occupazione garantita come elemento di autonomia economica per sé ed i propri figli.

Rimane l'ipotesi che parte dei dislivelli salariali, osservati tra lavoratori e lavoratrici nella medesima posizione professionale, siano dovuti alla tendenza della domanda di lavoro a incorporare nella componente salariale i maggiori costi dovuti al "rischio di maternità".

Il risultato più interessante delle ricerche qualitative condotte da Isfol per conto del Ministero, sui sistemi aziendali è tuttavia la sempre maggior "inesplicabilità" dei differenziali osservati, infatti circa l'80% di questa differenza non è riconducibile a nessuna delle caratteristiche osservate nei soggetti.

L'approccio socio-organizzativo in ottica di genere, ha messo in luce disuguaglianze e discriminazioni che spesso i sistemi organizzativi attuano, stimolando o perpetuando ruoli e compiti "maschili e femminili" sulla base di rappresentazioni stereotipate.

Un fenomeno tanto più importante da studiare dal momento che le rilevazioni fatte sembrerebbero evidenziare un elemento di "perversa continuità" anche nel passaggio dal modello fordista-taylorista ai modelli di produzione post-fordisti, orientati a fruire di competenze "femminili" in misura sempre maggiore.

I fattori che operano nella formazione di modelli discriminatori sono di diversa natura.

Da una parte agiscono meccanismi e dinamiche organizzative interni alle imprese: la cultura di impresa e la cultura dei soggetti che in essa operano, l'intreccio tra identità e culture, i meccanismi e le regole, formali e informali attuati all'interno delle aziende.

favoriscono il nascere e il persistere dei differenziali.

In questo ambito si rende necessario esplorare più a fondo la parte non contrattata del salario e le logiche con cui viene attribuita, l'organizzazione del lavoro, la redistribuzione del Mol, il sistema premiante e dei benefits, le politiche di gestione del personale e gli elementi che contribuiscono a disegnare il maggior valore nella qualificazione del lavoro secondo la scala delle priorità aziendali. Tra questi elementi ha, per esempio, particolare centralità il fattore "disponibilità" la cui definizione assume confini labili e scarsamente oggettivabili sul piano scientifico-statistico, infatti non sempre è sovrapponibile al criterio della presenza, ma sembra piuttosto coincidere con un concetto di presenza/motivazione/intervento potenziale.

Il più delle volte infatti sembrerebbe essere "la potenziale indisponibilità" della donna in quanto più a rischio di responsabilità familiari a fare ostacolo alla reale parità nel lavoro e nella valorizzazione economica del lavoro femminile.

Una sorta di stereotipo di ruolo che disegna sulla donna un modello "mancante" della migliore qualità dal punto di vista dell'impresa, ovvero essere liberi da qualsiasi altra responsabilità che non sia in funzione delle priorità produttive dell'impresa stessa.

D'altro canto l'attività economico-produttiva non può prescindere dal sistema di *welfare* in cui è inserita e all'interno del quale si dipanano le strategie di

vita, le fasi dell'esistenza delle persone che utilizza per svolgere le proprie attività.

Nell'intersecarsi e nella diversa combinazione di questi due gruppi di variabili, quelle interne al sistema aziendale e quelle del sistema sociale di riferimento, si disegna il contesto complessivo nel quale si situano le opportunità e le carriere professionali di donne e uomini: dove, come si collocano e si giocano vincoli e risorse, limiti e opportunità che possono incidere sulle differenze retributive fra i due sessi.

LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ DI GENERE

E' da qui che prende origine il nostro progetto di certificazione della qualità di genere di imprese private e pubbliche, come fattore di sviluppo ed incentivazione di politiche efficaci di parità. Si scommette quindi sulla riformabilità dei sistemi aziendali, partendo dalla valorizzazione delle esperienze di eccellenza, portate a riferimento per pratiche condivise ed estendibili. Una scommessa sulla creatività e l'innovazione nella gestione d'impresa, sull'interesse per l'impresa a sviluppare qualità nelle relazioni interne e a cogliere i frutti del dispiegarsi della piena valorizzazione delle risorse umane.

Nella rivisitazione dell'organizzazione dei sistemi produttivi, delle priorità che sottendono il sistema di valutazione e la premialità, nell'organizzazione degli orari e nella gestione dei tempi e dei servizi, in una logica che rimette al centro lo sviluppo delle forze produttive come bene comune, sarà possibile realizzare esperienze che andremo a certificare con il Bollino Rosa S.O.N.O.- Stesse opportunità, nuove opportunità.

Ma quali sono gli obiettivi che ci proponiamo di raggiungere attraverso i processi avviati e da avviare con il nostro progetto?

La proposta politica insita in questo progetto vuole essere all'insegna della concretezza, vuole promuovere processi di cambiamento concreti e misurabili all'interno dei contesti aziendali (pubblici e/o privati).

Non bastano buone leggi, bisogna introdurre e sostenere nuove "pratiche" a sostegno dell'efficacia delle norme e bisogna riadeguare la normativa guardando agli standards europei più avanzati .

La discriminazione di genere, le politiche di conciliazione sono strettamente collegate ai modelli organizzativi che a loro volta sono l'espressione della cultura aziendale .

Così come i Bilanci di Responsabilità Sociale stanno modificato i comportamenti aziendali e la percezione, interna ed esterna, del valore sociale delle aziende e/o delle istituzioni, riteniamo che la certificazione di qualità di genere, riconoscibile e riconosciuta a livello governativo, possa portare ad una nuova percezione del valore della donna lavoratrice, sia in termini sociali che di nuove competenze da mettere in gioco.

Di fatto i paesi dove sono state promosse sia l'occupazione femminile, sia la conciliazione fra lavoro e cura familiare, anche attraverso la implementazione di servizi alla maternità, registrano una natalità superiore ed anche, lo si sottolinea, un tasso di sviluppo economico maggiore di quello italiano. (caso della Francia)

La Commissione Europea, registrando questi dati non a caso ha definito il tasso di occupazione femminile "un valore essenziale" e "fattore cruciale di crescita e riduzione della povertà" ed associa al raggiungimento degli obiettivi

di crescita della c.d. Strategia di Lisbona, proprio un incremento dell'occupazione femminile.

La recente Conferenza Europea (Lisbona 3, 4 ottobre 2007) sui temi della parità uomo/donna nel lavoro dipendente e nell'imprenditoria, ha tuttavia individuato nel superamento delle discriminazioni retributive e degli stereotipi di genere, due condizioni fondamentali per la realizzazione della strategia di Lisbona e nel suo sviluppo per il periodo 2008/2013.

Nel conseguimento di questi obiettivi, abbiamo ritenuto importante, come Ministero del Lavoro e della previdenza Sociale , mettere in campo un progetto con la finalità di rendere riconoscibili, di valorizzare e premiare, quei contesti che sapranno scommettere sulle lavoratrici, per esempio adottando o inventando lavoro di qualità, dimostrando di abbattere i differenziali retributivi, di consentire alle donne di esprimere tutte le loro potenzialità, senza dover rinunciare alla propria vita personale.

Intendiamo proporre un marchio di qualità, per una certificazione volontaria che un'organizzazione privata o pubblica può ottenere se è in grado di dimostrare che adotta strategie e pratiche aziendali non discriminatorie.

Il Bollino Rosa sarà assegnato ad aziende, istituzioni, associazioni e ONG che aderiranno al progetto del Ministero, adottando strategie aziendali e concrete forme antidiscriminatorie di organizzazione del lavoro. Il progetto si avvale di un partenariato composto di enti locali, parti sociali e associazioni del terzo settore.

Una particolare attenzione sarà prestata per la prima volta alle questioni che riguardano anche la non discriminazione delle persone con diversi orientamenti sessuali, che spesso nell'ambiente lavorativo subiscono doppie discriminazioni, dovute a pregiudizi e stereotipi culturali. Tra i partner di

progetto sono quindi previste associazioni di donne omosessuali e transgender.

Il nostro progetto ha già riscontrato un vivo interesse non solo in Europa, dove Stati membri che stanno sviluppando processi analoghi, si sono mostrati interessati a scambi di esperienze ed approfondimenti bilaterali, ma è di pochi giorni fa l'interessamento anche dello Stato di New York, che per il tramite del suo Commissario allo sviluppo dell'occupazione e del lavoro , ci chiede di andare a presentare il progetto presso di loro, per studiarne forme di trasferimento alla loro realtà. Richiesta che ci lusinga e alla cui concreta realizzazione lavoreremo nei prossimi mesi.

Nelle loro comunicazioni la dott. Battistoni questa mattina e la dott. Albano nel pomeriggio, offriranno approfondimenti più dettagliati su come stiamo lavorando allo sviluppo del progetto Bollino Rosa S.O.N.O - Stesse Opportunità Nuove Opportunità, sul piano metodologico ed organizzativo sia per quanto attiene alla fase di start up che in quella di implementazione.

Prevediamo per il mese di aprile 2008 una Conferenza internazionale , conclusiva della fase sperimentale e della messa a punto del sistema di certificazione, in cui sviluppare con partner stranieri qualificati un confronto approfondito sulla finalità dello strumento e gli obiettivi che ci proponiamo.

Dal 2008 si aprirà la fase di diffusione della certificazione ed è mia intenzione proporre al Governo tutto che venga accompagnata da un sistema premiante e di incentivi per la cui definizione fin dai primi mesi del 2008 il nostro Ministero - ed io personalmente sono impegnata a promuoverlo - attiverà, insieme agli altri Ministeri competenti, un tavolo di confronto ampio ed approfondito con le parti sociali.

QUALI POLITICHE A BREVE

Certificazione di qualità significa, nella nostra impostazione, nuovi criteri di lettura della qualità del lavoro, che andranno definiti mettendo a valore l'apporto delle parti sociali e quindi, costituendo anche la base per uno sviluppo della contrattazione aziendale e decentrata.

E' indubbio , infatti, e tutti gli studi fin qui svolti sulla discriminazione salariale nel nostro paese lo testimoniano, che è nel salario aziendale ed in particolare in quello non contrattato, che si determina la quota maggiore della discriminazione valutativa cui sono sottoposte le donne .

Il salario aziendale necessita di politiche generalizzate di "bonifica" dei criteri attraverso cui le retribuzioni aziendali vengono composte ed attribuite, pena, altrimenti, incrementare la discriminazione salariale nei confronti delle donne.

Devo aggiungere una mia personale insoddisfazione verso politiche di alleggerimento del costo degli straordinari, in quanto è dimostrato da tutte le indagini , che uno dei fattori che segna maggiormente il differenziale retributivo di genere in Italia e all'estero, è il ricorso all'uso dello straordinario, in particolar modo per quanto riguarda tutte le qualifiche medio basse. Per questa via tali scelte si muovono in senso opposto alle politiche e agli obiettivi che l'Europa e noi stessi diciamo di voler perseguire nell'immediato e nel breve termine.

Credo che la logica della qualità sia l'unica entro cui si possano iscrivere politiche di valorizzazione del lavoro e di riequilibrio di genere nella

realizzazione del valore della produzione, al contrario politiche che fondano la competizione di sistema sulla riduzione dei costi, in particolare del costo del lavoro, non possono che deprimere lo sviluppo dell'occupazione femminile e penalizzarne la qualità.

Ma altro tema centrale è quello di come si garantiscono politiche di conciliazione che favoriscano il lavoro delle donne e non ne penalizzino qualità e salario.

In primo luogo si tratta di modificare, ampliandolo, il sistema dei congedi parentali.

Infatti sei mesi, e rivolti solo alla cura della prima infanzia, sono insufficienti, così come è del tutto inadeguata una copertura del 30% del salario. In un'economia familiare in cui spesso bisogna lavorare in due per fare uno stipendio, rinunciare ad una parte consistente della retribuzione di uno dei due (il più delle volte quello della donna, che è quasi sempre il più basso) anche per un mese solo diventa veramente duro, per non parlare delle madri single, che di fatto si trovano nella quasi impossibilità di utilizzare l'istituto.

Su questo tema ho preso molto sul serio la parte del protocollo sul Welfare che riguarda il capitolo 7 - LE DONNE - e, nelle settimane scorse, su delega ed indicazione del Ministro Damiano, ho convocato con grande urgenza una riunione di tutti i Ministeri direttamente interessati - Pari Opportunità, Famiglia, Politiche comunitarie (tutti a guida femminile), per poter confrontare ipotesi e priorità individuando alcune azioni concrete da portare nella Finanziaria 2008, da concertare preventivamente con le parti sociali, per recepirle poi nel collegato all'ordine del giorno del Consiglio dei Ministri di oggi.

Come ho già ricordato le donne italiane sono quelle che hanno il nastro orario giornaliero più lungo tra lavoro per il mercato e lavoro di cura domestico e familiare, mentre i loro partners hanno il primato opposto, segnale di una scarsa condivisione del carico e delle responsabilità familiari.

A questa grande fatica, inesistente nei dati macroeconomici, (ma che segna in maniera concretissima il destino lavorativo di milioni di donne, nelle entrate, nelle uscite, nelle carriere e nei salari) rispondiamo con un sistema fortemente deficitario sul piano dei servizi all'infanzia, ai disabili e agli adulti non autosufficienti, e largamente inefficace sul piano degli strumenti legislativi a sostegno della condivisione del lavoro di cura e familiare.

L'uso dei congedi parentali nei primi tre anni di vita del bambino è purtroppo limitato ad appena il 24% delle donne che hanno usufruito del congedo di maternità, per crollare al di sotto del 10% per i successivi tre anni. Gli uomini utilizzano lo strumento per meno del 3% degli aventi diritto. Permangono limiti consistenti di estensione del diritto per i parasubordinati, nonostante gli interventi migliorativi inseriti nella scorsa finanziaria.

Inutile dire che i nostri congedi sono tra i più brevi e meno pagati d'Europa.

Abbiamo quindi ipotizzato un allargamento della platea di utilizzo fondata su tre criteri: possibilità di usufruirne anche a gruppi di ore e non solo a giorni (Banca ore dei congedi); elevamento dell'indennità dal 30 % al 50% nei primi tre mesi (elevabile fino al 70% con una sorta di anticipo da parte dell'ente previdenziale, che la lavoratrice o il lavoratore possano restituire, rateizzandole); allargamento e parificazione a soggetti che attualmente ne sono esclusi (Genitori affidatari, e contratti atipici).

L'obiettivo che ci ha ispirato è stato quello di dare un maggiore sostegno ed agio alle donne che ne usufruiscono e di promuovere maggiormente l'uso maschile ,poiché tra i due genitori il padre quasi sempre è la persona che ha lo stipendio più alto ed anche ha maggiore resistenza ad allontanarsi dal lavoro per periodi più lunghi e continuativi.

A questo abbiamo aggiunto una maggiore sgravio contributivo per le aziende che assumono a tempo determinato personale in sostituzione di chi è in congedo .

Il Pacchetto si arricchisce inoltre anche di una proposta sul part-time reversibile, richiesto per la cura di figli minori a tre anni, inteso come diritto individuale e quindi non subordinato alla discrezionalità aziendale, attivabile solo su espressa richiesta dell'interessata/o e incentivato sul piano contributivo per il datore di lavoro e fiscale per lavoratrici e lavoratori interessati.

Queste proposte hanno un onere di circa 370 milioni di euro, la cui copertura può trovare capienza nell'avanzo economico di esercizio della Gestione Prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti dell'Inps, che è quella in cui confluiscono anche i versamenti dei contributi relativi alle prestazioni per la maternità e che da anni presenta un risultato in attivo molto superiore alla somma necessaria a coprire gli interventi.

Tuttavia ad oggi, questa proposta che sembrava molto urgente e necessaria per dare maggiore concretezza e coerenza al punto 7 del Protocollo del 23 luglio, non ha trovato accoglienza in quanto ritenuta economicamente incompatibile con gli equilibri di bilancio con cui è stata costruita la finanziaria ed anche, di conseguenza con la copertura economica prevista per i

provvedimenti contenuti nel protocollo sul Welfare. Infatti nella distribuzione dei pesi economici mi sembra si sia presupposto che tutte le politiche contenute nel punto riguardante le donne (eccezione fatta per la riproposizione dello sgravio Irap per le assunzioni nelle zone del sud a maggiore disoccupazione, già previsto nella Finanziaria 2007) avvenissero senza maggiori oneri per lo Stato, ovvero sostanzialmente a costo zero.

Non credo possa essere così e continuerò ad insistere in tutte le sedi perché il Governo di cui faccio parte, modifichi opinione e scelte in proposito , impegnandosi a che la legge Finanziaria 2008 che uscirà dal Parlamento Italiano, contenga una seria inversione di tendenza in tal senso, destinando le risorse necessarie a modifiche normative che consentano una maggiore indennità destinata ai congedi parentali ed un'incentivazione del part.time reversibile per lavoro di cura affermato come nuovo diritto soggettivo.

Le donne, quelle che già lavorano e le tante che sono ancora al margine del lavoro meritano questo salto di qualità, un cambio di passo visibile e concreto verso politiche di parità, questo governo può essere all'altezza di compierlo.