



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità*



JUMP14

Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
Facoltà di Economia
12 dicembre 2014

Alessandra Servidori

Alcune riflessioni e proposte, peraltro già annunciate il 25 novembre durante la giornata dedicata alla sicurezza nella quale ci siamo seduti intorno ad un tavolo insieme.

Sono convinta dell'idea di considerare l'autonomia, il lavoro e il benessere come elementi centrali per lo sviluppo delle nostre società e non un semplice derivato della crescita economica. Un nuovo approccio, quindi, che consideri la crescita non come un fine a sé stante, bensì come strumento per assicurare ai cittadini un'adeguata inclusione sociale, messa a rischio in questi ultimi anni anche, ma non solo, da una crisi economica prolungata che ha causato la crescita della povertà in Europa e il conseguente allontanamento dagli obiettivi di riduzione previsti nella strategia dell'Unione Europea 2020.

L'Italia ha scelto di focalizzare gli aspetti relativi alle politiche del lavoro per sostenere l'occupazione giovanile e dunque delle giovani donne, favorire la mobilità transnazionale e transfrontaliera e rendere il mercato del lavoro più inclusivo. Con riguardo alle iniziative per favorire l'occupazione giovanile e il suo impatto sulle politiche attive del mercato del lavoro, sono in corso di attuazione i programmi sulla Garanzia Giovani che noi come Consigliera Nazionale di parità abbiamo irrobustito attraverso un Tavolo di lavoro al quale partecipano ben 38 parti sociali e che ha messo a disposizione materiale prezioso per l'incontro tra orientamento e incontro domanda e offerta di lavoro delle ragazze, i cui risultati cominciano a farsi vedere e che trovate sul sito www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale nella sezione [“attività in corso-cassetta degli attrezzi”](#).

Nel contesto europeo noi incoraggiamo lo scambio di buone prassi promuovendo l'adozione di misure per aumentare l'occupazione di chi esce dal mercato del lavoro, dei NEET e delle donne, quali l'apprendistato, i tirocini e il miglioramento dell'accesso ai servizi per l'impiego pubblici e privati. Saranno considerati cruciali per il successo dell'occupazione femminile, e più in generale per coloro che cercano un lavoro, strumenti quali: la mobilità transnazionale, che è anche uno degli obiettivi fissati nella strategia Europa 2020; l'adozione di un Regolamento sulla Rete europea

per i servizi per l'occupazione, l'accesso ai servizi di mobilità e l'ulteriore integrazione dei mercati del lavoro (EURES).

La situazione italiana non è tranquilla: nell'ultima indagine Ocse il nostro Paese si colloca all'ultimo posto della graduatoria nelle competenze alfabetiche, anche se rispetto alle precedenti indagini la distanza dagli altri paesi si è attenuata ma l'Italia è penultima nelle competenze matematiche (numeracy), fondamentali per affrontare e gestire problemi di natura matematica nelle diverse situazioni della vita adulta. In generale, gli adulti più anziani performano peggio dei più giovani, ma con una forte variazione tra Paesi. Ciò suggerisce che le minori performances connesse all'età siano correlate a sistemi di educazione e di partecipazione al mercato del lavoro che permettono agli adulti di mantenere e sviluppare le proprie competenze durante tutta la vita. L'Italia (insieme alla Spagna) è il Paese dove gli adulti più anziani hanno le peggiori performances. Le differenze di genere ci sono: gli uomini italiani hanno una leggera maggior performance in numeracy e le donne in literacy, ciò evidenzia un "dispendio" di talenti femminili sul mercato del lavoro italiano. Noi siamo convinte che dobbiamo promuovere anche una discussione politica su tali temi, che metta in evidenza gli impatti degli investimenti nell'istruzione e il ruolo che questa assume per promuovere la competitività, la creazione di posti di lavoro, l'innovazione e la cultura dell'auto imprenditorialità. Sul fronte dell'istruzione noi dobbiamo incoraggiare le organizzazioni del terzo settore coinvolte in programmi di sostegno all'apprendimento, di prevenzione dell'abbandono scolastico e l'ampliamento dell'accesso alla formazione tecnica e manuale. Importante è il dialogo generazionale e intergenerazionale anche al fine di valorizzare il legame tra l'accesso ai diritti da parte delle giovani donne, la cittadinanza attiva, lo sviluppo della propria autonomia.

Il problema della conciliazione tra tempi diversi esiste in tutti i Paesi sviluppati e coinvolge tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere e dall'età; tuttavia, la difficoltà di conciliare è avvertita soprattutto dalle donne, in particolare nella fase del ciclo di vita immediatamente successiva alla nascita dei figli. L'indagine campionaria Istat sull'uso del tempo rappresenta una fonte informativa fondamentale ai fini dell'analisi della conciliazione lavoro-famiglia ed in particolare della divisione del lavoro tra uomini e donne. L'analisi riguarda la divisione giornaliera dei carichi di lavoro domestico e di cura condotto su un campione di coppie in cui la donna ha tra i 25 ed i 44 anni, cioè si trova in quella fase di vita contraddistinta sovente dalla partecipazione al mercato del lavoro e dalla presenza di figli conviventi. Stiamo registrando la durata del lavoro familiare a carico delle donne che diminuisce; la riduzione riguarda soprattutto le madri lavoratrici per le quali il tempo di lavoro familiare passa da 5 ore e 23 minuti a 5 ore e 10 minuti, e si associa ad una redistribuzione delle attività che compongono il lavoro familiare. Per entrambi i componenti della coppia aumenta il tempo dedicato al lavoro retribuito, in particolare per gli uomini che convivono con una donna occupata, per i quali l'impegno aumenta. Per contro si riduce il tempo libero, in particolare per gli uomini, e la riduzione appare più contenuta per le donne, in particolare per le madri lavoratrici. In generale il tempo di lavoro totale (somma del lavoro retribuito e del lavoro familiare) è più elevato per le donne lavoratrici rispetto ai loro partner, divario che cresce in presenza di figli.

L'asimmetria nella divisione del carico di lavoro familiare è trasversale a tutto il Paese, sebbene nel Nord si attestino a livelli più bassi, sebbene sia aumentato negli ultimi venti anni il contributo maschile. Queste tendenze, seppure con diversa intensità, hanno ridotto il gap di genere, anche se l'asimmetria nella divisione del lavoro familiare resta elevata. La partecipazione al mercato del lavoro mostra delle significative differenze di genere, condizionate dalla collocazione geografica sul territorio nazionale, dall'età e dallo status familiare. In termini di tasso di occupazione, nell'anno in corso, il gap di genere a livello nazionale è pari a 26,4 punti percentuali, con valori che

sfiorano i 30 punti percentuali per la classe di età 25-34 anni. In questa classe di età si osserva il valore più elevato per le donne in coppia con figli e residenti nel Mezzogiorno, per le quali il differenziale con gli uomini è pari a 43 punti percentuali. Invece un differenziale positivo si registra nelle regioni del Nord est, dove il tasso di occupazione delle donne single di età supera di quasi due punti percentuali l'omologo tasso maschile (87,5% contro 85,7%). Se come dice il Censis è l'Italia del «bado solo a me stesso» ed è l'incertezza a prevalere, la paura di possibili imprevisti, come la perdita del lavoro o la malattia, e la percezione di vulnerabilità porta il 60% degli italiani a ritenere che a chiunque possa capitare di finire in povertà, come fosse un virus che può contagiare chiunque e pensando al futuro, il 29% degli italiani prova ansia perché non ha una rete di protezione, il 29% è inquieto perché ha un retroterra fragile, il 24% dice di non avere le idee chiare perché tutto è molto incerto, e solo poco più del 17% dichiara di sentirsi abbastanza sicuro e con le spalle coperte ebbene ci dobbiamo organizzare e subito.

La white economy, ovvero il vasto insieme di servizi, prodotti e professionalità dedicate alla salute, sicurezza e al benessere delle persone, può essere un'opportunità di crescita per il Paese. Il sistema che attualmente in Italia offre servizi di cura, strumenti diagnostici, farmaci, ricerca in campo medico e farmacologico, tecnologie biomedicali e servizi di assistenza a malati, disabili o ad altre tipologie di soggetti genera un valore della produzione superiore a 186 miliardi di euro annui, il 6% della produzione totale, con un'occupazione superiore a 2,7 milioni di unità. La white economy rappresenta tutto ciò che afferrisce, in primo luogo, all'offerta di cure mediche e alla diagnostica, oltre all'assistenza professionale, domiciliare o in apposite strutture per persone disabili, malate, anziane. Questo nucleo centrale di attività si avvale del lavoro di un numero piuttosto consistente di addetti ma è necessario ampliare il sistema di sussidiarietà pubblico e privato e dunque il sistema del volontariato.

In generale, sarebbe efficace adottare una strategia di mainstreaming, nonché promuovere la centralità delle politiche femminili. La trasversalità dell'approccio, infatti, permette di tener conto delle specificità della condizione delle donne nella fase di programmazione, attuazione e valutazione, in tutti i settori contemplati nella Strategia Europa 2020 al fine di rilanciare l'economia dell'UE in questo decennio, in modo intelligente, sostenibile e solidale per aiutare sia l'UE che gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale.

Un aspetto da non sottovalutare riguarda l'incentivazione all'uso delle risorse economiche messe a disposizione dall'Unione Europea in modo mirato ed efficace. Il Parlamento europeo nella risoluzione di luglio scorso, ha ricordato agli Stati membri di svolgere un ruolo fondamentale nel contrasto alla disoccupazione femminile anche mediante il sostegno economico di strumenti finanziari dell'UE, tra i quali il Fondo sociale. Da ultimo, ricordiamo che l'Accordo di partenariato, quale strumento di programmazione nazionale dei fondi strutturali e di investimento europei assegnati all'Italia per la programmazione 2014-2020, prevede numerosi obiettivi tematici. Tra questi: promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità; sostenere la mobilità dei lavoratori; investire nell'istruzione, formazione, formazione professionale per le competenze e l'apprendimento. Questo è l'impegno che insieme ci siamo assunti il 25 novembre 2014.

Promuovere il lavoro dignitoso per donne e uomini, libero da ogni forma di violenza è l'obiettivo primario dell'ILO per il raggiungimento di un'occupazione piena e produttiva, e di un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana. È chiaro che la violenza sul posto di lavoro è in contrasto con questo mandato. Per decenni l'ILO ha dato orientamenti in materia di politiche del lavoro e ha condotto programmi volti ad

eliminare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Facendo seguito alle raccomandazioni contenute nelle Conclusioni della Conferenza internazionale del lavoro del 2009 per lo sviluppo di politiche, programmi, legislazione e altre misure volte a combattere la violenza di genere, l'ILO riprende questo tema in occasione della Giornata Internazionale e noi insieme, al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica su come il mondo del lavoro rappresenti un luogo privilegiato per la prevenzione e per il contrasto alla violenza e a politiche sessiste. L'Italia comunque sta facendo la sua parte sulla Violenza contro le donne con una legislazione adeguata che va applicata.

- Legge 27 giugno 2013, n. 77, Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.152 del primo luglio 2013;
- Decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.191 del 16 agosto 2013. Convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 242 del 15 ottobre 2013.

Le molestie sessuali e le altre forme di molestie e abusi (fisici, verbali e psicologici), bullismo, mobbing, violenza e stress da lavoro legate anche ad alcune patologie che poi diventano oncologiche ed invalidanti colpiscono sia le donne che gli uomini in tutti i settori e professioni. Tuttavia, non esiste ancora un trattato internazionale in materia di diritti umani che vieta esplicitamente la violenza contro le donne, e la questione rimane scarsamente disciplinata e compresa nel diritto internazionale sui diritti umani. Spesso, nel mondo del lavoro, la violenza si basa su rapporti di potere ineguali. Le norme dell'ILO sull'uguaglianza di genere e quelle relative ai lavoratori che operano in contesti in cui la violenza potrebbe rimanere nascosta - lavoratori domestici, popolazioni indigene, bambini lavoratori, lavoratori rurali, migranti, solo per citarne alcuni - contribuiscono a definire i diritti internazionali in materia. La struttura dell'ILO aggiunge ulteriore peso alle misure adottate nei luoghi di lavoro per contrastare la violenza in quanto coinvolge nel dibattito i sindacati, le organizzazioni datoriali e i ministeri competenti in materia di lavoro. Esistono già programmi dell'ILO che sostengono il lavoro dei Costituenti per mettere fine alla violenza in quei settori in cui è stato dimostrato come questa sia un fattore che contribuisce alla diffusione del virus HIV tra donne e ragazze. Allo stesso modo, tutte le altre misure adottate dall'ILO dovrebbero essere utilizzate per mettere fine a questa piaga. Tutti gli strumenti e le guide dell'ILO sono state sviluppate nel corso dell'ultimo decennio e attualmente comprendono un ampio catalogo di approcci volti a porre fine alla violenza contro le donne nei luoghi di lavoro.

E' TEMPO IN ITALIA DI FARE INSIEME CONTRO LA VIOLENZA. Ognuno dunque faccia la sua parte. Noi che partecipiamo attivamente nei gruppi di lavoro in rappresentanza del governo italiano alle elaborazioni dell'ILO, vogliamo in questa giornata partire dalla nostra esperienza concreta poiché, come Consigliere di parità e partnership, abbiamo e stiamo sistematicamente, sia a livello nazionale che sui territori con tutti coloro che operano nel mercato del lavoro, sviluppando iniziative per contrastare ogni forma di violenza sul lavoro. Per questa ragione siamo convinte che avendo un Programma condiviso la nostra forza è quella di far conoscere le nostre iniziative e agire insieme. Sicuramente abbiamo riprodotto il nostro opuscolo che informa sui luoghi di lavoro i percorsi compiuti dalla legislazione italiana sui temi di contrasto alla violenza, una significativa guida alla lettura della busta paga (poiché la libertà e il rispetto dei diritti passa soprattutto sulla cultura del diritto al lavoro regolare) sulle nostre iniziative rivolte al Progetto garanzia giovani

declinato al femminile, sulla nostra Carta dell'uguaglianza sottoscritta da aziende pubbliche e private, sull'opuscolo per i diritti delle lavoratrici e lavoratori affette da patologie, e non ultimo il concreto contributo che portiamo sistematicamente in Commissione Consultiva per lo sviluppo del TU 81/2008 e relative iniziative.

IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA si sviluppa su principi condivisi dalla comunità lavorativa. Queste le nostre proposte. È tempo di parlare chiaro e fare altrettanto chiaramente dobbiamo insieme mettere in campo una sussidiarietà partecipata e attiva.

Conciliare i diritti umani e le ragioni imprenditoriali.

La violenza nel mondo del lavoro è una questione che riguarda i diritti umani, così come la salute, l'istruzione, le problematiche legali e socio-economiche, in buona sostanza il principio antidiscriminatorio. Ma ci sono anche forti interessi di carattere imprenditoriale per l'eliminazione della violenza contro donne e uomini. I costi che la violenza comporta per le imprese includono l'assenteismo, l'aumento del ricambio del personale, prestazioni lavorative e produttività inferiori, immagine pubblica negativa, spese per eventuali cause, multe o spese di liquidazione elevate, ed aumento dei premi assicurativi. Per i lavoratori e le lavoratrici, può comportare stress elevato, perdita motivazionale, aumento di incidenti, disabilità e persino la morte. Le potenziali conseguenze sulla salute, sul benessere e sui sistemi di sicurezza sociale possono essere evitate attraverso la promozione della gestione integrata di politiche di sicurezza e salute sul lavoro, che tengano conto della prospettiva di genere, e di una cultura della prevenzione sul lavoro.

La violenza sul lavoro e la crisi economica.

La situazione di crisi economica che stiamo attraversando amplifica i rischi di violenza sul lavoro, di ricatto e di pressione morale. Oggi, per una donna, perdere il posto di lavoro significa smarrire la certezza di ricollocazione, il rischio di perdere il suo potere di acquisto la sua libertà materiale e psicologica. Noi rilanciamo la nostra attenzione: mettere mano ad una nostra proposta operativa e alla legislazione mirata al contrasto e sostegno delle patologie oncologiche.

Uno sguardo e un intervento speciale sulle patologie oncologiche.

Noi desideriamo fare un passo in più dentro alle aziende sui luoghi di lavoro. La tutela della salute della lavoratrice come avviene con riferimento alle policies di corporate welfare, di carattere volontario (previsione da parte dell'azienda di strumenti di prevenzione, conciliazione, di sostegno psicologico e percorsi di reinserimento), policies aziendali basate sulla normativa italiana (benefici previdenziali, permessi retribuiti, congedi). Sappiamo che varie sono le problematiche come ad esempio la difficoltà di controllare le policies aziendali di tipo volontario perché più ampie e diverse, così come anche le difficoltà nel rilevare tali policies nelle piccole/medie imprese, che sono risultate di più difficile inquadramento perché fanno un po' di tutto, ma poca prevenzione.

Dai dati in nostro possesso sembra che le aziende abbiano attivato nei confronti della patologia oncologica una tutela medio-alta e che le imprese più tutelanti siano poi caratterizzate da un più basso assenteismo. Abbiamo molte notizie riguardo la patologia oncologica al seno. Un dato interessante è che sembra che le donne abbiano più difficoltà nell'affrontare la malattia sia nel proprio lavoro sia perché non vogliono gravare sui familiari per l'assistenza (permessi non richiesti dal coniuge). In sintesi, comunque, la maggior parte continua a lavorare, rimanendo nella stessa struttura mentre tra quelle che smettono di lavorare sono soprattutto le lavoratrici autonome. Noi sappiamo, e lo abbiamo anche ricordato sia nel nostro opuscolo sia recentemente, che le tutele sono quelle legali e di tipo contrattuale. Le fonti primarie, come la Costituzione, sanciscono i principi generali, ma in realtà il malato oncologico non gode di una specifica configurazione

normativa con esclusione del part-time nella legge Biagi: la legislazione ordinaria fa riferimento infatti alla malattia comune, disabilità e handicap, cui la patologia oncologica si assimila nei suoi aspetti relativi alla fruizione delle tutele e così via. Le tutele sono tuttavia estese ai familiari che ne hanno cura. Le lacune legislative sono per contro colmate dalle disposizioni contrattuali che ampliano la tutela del malato (come la durata dei permessi, le aspettative), mentre manca del tutto una tutela legislativa di tale patologia per genere. Le principali tutele riguardano i periodi di comporto, il mantenimento del posto di lavoro, la retribuzione e il rientro dopo la malattia. Noi proponiamo di sviluppare un percorso insieme per entrare ancora di più nei luoghi di lavoro pubblici, privati, nelle scuole, nelle comunità dove vi sono persone che possono partecipare consapevolmente e scegliere di informarsi e fare rete con noi.

Contrattare la prevenzione: a fianco delle OOS.

Esistono casi di mobbing difficilmente identificabili e dimostrabili; vi sono forme “sottili” di violenza legate al differenziale salariale oppure quelle legate alla gravidanza e alla famiglia, all’immigrazione ed etnia, ai lavori sottopagati, ai giovani disoccupati, ai lavoratori e lavoratrici autonome. Noi siamo convinte che nell’attuazione dei regolamenti della legge delega, attraverso la contrattazione di secondo livello e accordi sia sindacali che informali, si possono portare avanti azioni adeguate di prevenzione e contrasto alla violenza delle donne nei luoghi di lavoro, anche in coerenza con tutto l’impianto della intera legge delega e dell’applicazione del TU 81/2008 sulla prevenzione salute e sicurezza e benessere organizzativo sia nel lavoro pubblico che privato e autonomo. Fare azione di “prevenzione e contrasto” significa determinare effetti positivi non solo per le lavoratrici ma anche per le aziende. In questo senso è utile sottolineare che la legislazione italiana con il decreto legislativo 5/2010 attuativo della direttiva 54 affida proprio alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale nella definizione di “codici di condotta, linee guida e buoni prassi” nella logica appunto di prevenire tutte le diverse forme di discriminazione, violenza e molestie che si annidano sui luoghi di lavoro nonché nella formazione e crescita professionale. Vi sono questioni cruciali legate alla valutazione dei rischi e alla formazione più attenta alle “specificità di genere”.

Sensibilizzare e contrattare il “benessere organizzativo”, in particolare nell’ambito della contrattazione di secondo livello, significa capire quanto accade concretamente in un’azienda:

- capire se sussistono motivi potenziali o reali di discriminazione;
- comprendere se l’organizzazione del lavoro è fondata su pregiudizi di genere o su ipotesi conciliative;
- verificare se alle donne sono garantite concrete possibilità di accesso alle posizioni apicali o se invece l’essere donne configura una sorta di limitazione naturale rispetto alle progressioni di carriera;
- interrogarsi se esiste in forma pregiudiziale una divisione del lavoro all’origine con aree e funzioni tipicamente maschili e aree e funzioni tipicamente femminili.

Siamo convinte che siano questi alcuni ostacoli organizzativi e culturali da rimuovere per rendere fisiologiche e non esplosive le potenzialità di violenza all’interno del mondo del lavoro. Rimuovere tutti i fattori di rischio violenza e di violenza in ambito lavorativo è un obiettivo comune che ci unisce sia come consigliere di parità che ispettori del lavoro, consulenti del lavoro, organizzazioni datoriali e ovviamente sindacali.

Gli interventi di prevenzione culturale, formativa, concreta.

Noi insieme possiamo attuare diversi livelli di intervento in modo tale da garantire il massimo dell'efficacia nell'azione di informazione e sensibilizzazione e di prevenzione essendo una RETE una compagine qualificata. In questo senso potranno essere diversi i punti su cui intervenire:

- Attraverso una informazione e formazione volta alla riduzione dei rischi di violenza sul lavoro anche assicurando un livello di conoscenza dei principi di salute e sicurezza;
- Attraverso indagini semplici sul personale e risoluzione di casi di conflitto anche in collaborazione con i cug o comunque con gli organismi di parità e occasioni di incontri seminariali essenziali con istituti scientifici;
- Tramite la proposta ai sindacati di stipulare accordi aziendali e programmi di assistenza, consulenza, e costituzione di piccoli fondi bilaterali dedicati;
- Stimolando la formulazione di codici di condotta che includano procedure chiare ed applicabili per prevenire e affrontare;
- Erogando formazione ben fatta e mirata e sensibilizzazione ai dirigenti;
- Lavorando allo sviluppo delle conoscenze dei datori di lavoro, competenze dei dirigenti, dei lavoratori e delle lavoratrici una rete in buona sostanza di azioni positive nate da una alleanza tra pari;
- Promuovendo occasioni di partecipazione alla costruzione in ambito scientifico ad una valutazione delle performance e del rischio che includa una progettazione sul luogo di lavoro, di prassi semplici di sistemi di sicurezza e informazione e collegamento con presidi territoriali, progetti di sostegno al personale, divulgazione di pratiche lavorative.

Insieme è meglio

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità