IL Lavoro delle Donne in FVG

Oggi ci è stata presentata la ricerca “**il lavoro delle donne in Friuli Venezia Giulia**” dallo studio di ideaTolomeo.

Questa ricerca costituisce un’occasione preziosa per riflettere e per farci riflettere sul ruolo della donna e sulle reali opportunità offerte.

Il lavoro delle donne rappresenta una risorsa inestimabile in termini di preparazione, di intuizione, di capacità e dedizione. Una risorsa purtroppo sottostimata o ancora peggio contrastata come dimostrato dalla difficoltà per le donne di fare carriera, di assurgere a ruoli direzionali,

Oggi vogliamo mettere in rilievo la posizione della donna nella società attuale, nella quale i ritmi di vita, le condizioni familiari ed i tempi sono completamente modificati rispetto a trent’anni fa. Le famiglie hanno svolto e svolgono tuttora una funzione di ammortizzatore sociale, di argine, rispetto a una precarietà occupazionale, sociale e di welfare compensativo.

Sono quasi sempre le donne a colmare la carenza di servizi pubblici, ma il welfare “familistico” non reggere più.

I dati ISTAT evidenziano il consolidarsi anche in Friuli Venezia Giulia dei seguenti fenomeni demografici: progressivo invecchiamento della popolazione, aumento del numero di famiglie mononucleari tra i “grandi anziani” (ultra settantacinquenni), e una scarsa natalità .

Come evidenziato dalla ricerca anche in Friuli VG le donne pagano un conto salato della crisi economica e occupazionale, ma più donne occupate avrebbero un impatto estremamente positivo sul Prodotto Interno Lordo. In Italia cento mila donne occupate in più lo accrescerebbero dello 0,3% e se fossero impiegate tanto quanto gli uomini il PIL crescerebbe addirittura del 13%.

Da non sottovalutare che la busta paga di una lavoratrice, inoltre, a parità di mansioni è mediamente meno pesante di quella di un collega maschio di un 10/15%, in base alla qualifica e nelle fasce più preparate e acculturate accade esattamente il contrario di quanto si potrebbe pensare la differenza salariale aumenta, giungendo addirittura al - 20%. Dalle ultime ricerche le donne in FVG che ricoprono livelli dirigenziali sono il 12% mentre nei profili impiegatizi arrivano al 57,6%.

La conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro è un vecchio tema delle politiche temporali sin dalle sue origini negli anni 80 e diventando sempre più attuale. Nei prossimi decenni in Italia, il rapporto tra pensionati e occupati sarà tra i peggiori nel mondo occidentale, in quanto la popolazione anziana è in progressiva crescita, mentre la popolazione nelle classi lavorative, a causa della natalità è in diminuzione.

La gestione dei tempi di lavoro è diventata una grande sfida che può essere affrontata attraverso la contrattazione di secondo livello, conoscendo la realtà lavorativa specifica, avendo la

consapevolezza delle reali esigenze dei lavoratori e conoscenza dell'organizzazione del lavoro.

Il welfare aziendale non riguarda più un solo periodo della vita lavorativa ma si riferisce a diverse esigenze: lo studio, la malattia, la maternità, la disabilità, la cura, l'anzianità.

Non è facile contrattare tutele specifiche, soprattutto in momenti di crisi, quando le imprese hanno difficoltà e in particolare quelle di piccole dimensioni.

La strada della contrattazione decentrata, supportata dall'Intesa sulla conciliazione del 25 ottobre 2012, va sostenuta e recepita nei rinnovi dei CCNL, perché risulta essere l'ambito principe in cui sperimentare e lasciare il segno. Diverse novità sono state introdotte con il Job Act.

C'è un pezzo del Jobs Act di cui si parla pochissimo. Eppure si tratta di misure molto attese delle mamme e dai papà che lavorano, sono incluse proposte che cercano di affrontare i due nodi cruciali e apparentemente contraddittori della situazione delle donne italiane, la bassa partecipazione al mercato del lavoro e la bassa natalità.

Da segnalare anche due nuove disposizioni rispetto al Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità del 26 marzo 2001, che affrontano i temi del **telelavoro** e della **violenza di genere**. I datori di lavoro privati che faranno ricorso al telelavoro per venire incontro a esigenze di cura parentale in forza di accordi collettivi potranno beneficiare dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. E' infine introdotto il congedo retribuito di tre mesi per le donne sia lavoratrici dipendenti sia collaboratrici vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione, con possibilità di fruizione del congedo anche a ore e il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, questo beneficio è operativo con la circolare Inps 65 del 15 aprile 2016.

Per la Cisl la contrattazione e la bilateralità, sono due strumenti forti che possono incidere positivamente sulle dinamiche aziendali e territoriali, entrando nel merito delle problematiche e specificità, per trovare soluzioni adeguate alle situazioni e ai contesti.

Sostenere la contrattazione di secondo livello è la via maestra per migliorare l'organizzazione del lavoro, per coniugare le esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle della produttività concordando, per esempio, la rimodulazione degli orari di lavoro attraverso misure che liberino e articolino diversamente il tempo, un orario di lavoro più flessibile, può risolvere problemi di conciliazione come: Turni, telelavoro, banca delle ore, congedi parentali, permessi, part-time volontario non imposto dall'azienda. La creazione di nuove forme di lavoro "agile" (smart-working). Permettono di conciliare, innovare e competere, anche se sono tre diversi obiettivi, apparentemente antitetici, dello smart working che si configura come un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in

maniera complementare, con quelle dell'impresa. Si passa dalla flessibilità nella prestazione lavorativa di tipo orario oppure di tipo spaziale, fino a forme di welfare aziendale per facilitare i lavoratori genitori o impegnati in forme di assistenza parentale.

Serve anche un patto generazionale applicato alla conciliazione e cioè l'uscita dei lavoratori/ici anziano e l'entrata dei giovani.

Una diversa organizzazione del lavoro può far aumentare la produttività, e in momenti di crisi è determinante, per una impresa, poter rispondere alle richieste di produzione in tempi brevi e con il massimo di efficienza (non ci sono più i magazzini scorte).

Anche il sistema bilaterale, può essere utilizzato per la realizzazione di prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione. Ad esempio si possono finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale che faciliterebbero la riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo un periodo di non lavoro.

Può inoltre sviluppare modalità di sostegno alle imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione, per la ricollocazione delle donne nel mercato del lavoro.

Come donne della CISL vogliamo dare vita dunque ad un vero **“welfare aziendale e una vera politica della conciliazione”**, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa familiarmente responsabile nella quale prevalga l'idea che adottare piani di welfare aziendale conviene ai lavoratori e lavoratrici ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione ed efficienza.

Le politiche di genere, pur fondamentali, da sole non sono sufficienti, se manca una consapevolezza collettiva. Per far crescere una cultura diversa molte cose si possono fare, a partire per quanto ci riguarda dall'implementare la contrattazione di secondo livello anche in chiave femminile. Purtroppo la realtà ci dice che sono ancora troppo pochi gli accordi aziendali, pubblici e privati, che affrontano il tema delle pari opportunità e che trovano soluzioni innovative al problema della conciliazione.

Renata Della Ricca
Referente Coordinamento Donne USR CISL FVG