

Occupazione femminile e Contrattazione di Genere dopo e oltre il Covid19

Come e cosa contrattare
nonostante
e dopo la pandemia

Bologna
21 ottobre 2020

Atti del Convegno



02



Occupazione femminile e contrattazione di genere dopo e oltre il COVID19

**Come e cosa contrattare nonostante e dopo la pandemia
21 ottobre 2020 – ore 10.00-14.00**



L'esperienza del COVID19 ha messo in luce nuove discriminazioni di genere e reso più evidenti quelle che conoscevamo. Oggi, nel perdurare della pandemia, bisogna proteggere, più che mai, l'occupazione femminile e domani, nelle azioni da realizzare per superare lo shock economico-sociale che si è determinato, occorreranno azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere all'altezza della sfida. A noi competono interventi negoziali connotati dall'inclusività, che sappiano guardare anche a quei temi o soggetti sinora esclusi. E' necessario riprendere la contrattazione di genere con una rinnovata determinazione. Nuove emergenze sono sorte, altre questioni si sono aggravate. Tutte richiedono analisi e proposte per una contrattazione di genere e contro le discriminazioni che sappia guardare al futuro.

[L'iniziativa si svolgerà da remoto](#)



Saluti

Sonia Alvisi

Consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna

Maurizio Lunghi

Segretario generale CGIL-CdLM di Bologna

Comunicazione introduttiva

Anna Salfi

Segreteria CGIL-CdLM di Bologna

Interventi

Daniela Freddi – Ricercatrice Ires Cgil ER “Anticipazioni sulla contrattazione di genere più recente”

Tina Liquori - Direttrice INCA Bologna “Uno sguardo al territorio bolognese”

Sabina Porcelluzzi – Segretaria generale FISAC Bologna - “L'innovazione digitale tra rischi e opportunità”

Marco Peruzzi – Docente Università di Verona - “Come contrastare i differenziali salariali di genere”

Luisa Gnechi - Vicepresidente INPS – “Meno salario, minori pensioni”

Dibattito

Conclusioni

Tania Scacchetti Segreteria nazionale CGIL – Responsabile contrattazione

Documenti sul sito :: <https://www.cgilbo.it/documenti/politiche-di-genere-delle-pari-opportunita-e-liberta-femminili/#tab-id-5>

Occupazione femminile e contrattazione di genere dopo e oltre il Covid19

**Come e cosa contrattare
nonostante
e dopo la pandemia**

**Bologna
21 ottobre 2020**

Atti del Convegno

Indice

07 / Saluti di apertura

Maurizio Lunghi

08 / Saluti di apertura

Sonia Alvisi

10 / Relazione introduttiva

“Occupazione femminile
e contrattazione di genere
dopo e oltre il COVID-19”
Come e cosa contrattare
nonostante e dopo
la pandemia”

Anna Salfi

17 / Interventi

Anticipazioni sulla
contrattazione di genere
più recente

Daniela Freddi

20 / Interventi

Uno sguardo
al territorio bolognese

Tina Liquori

23 / Interventi

L'innovazione digitale
tra rischi e opportunità

Sabina Porcelluzzi

27 / Interventi

Come contrastare
i differenziali salariali di genere

Marco Peruzzi

32 / Interventi

Meno salario, minori pensioni

Luisa Gnechi

36 / Conclusioni

Tania Scacchetti

Saluti di apertura

Maurizio Lunghi /

**Segretario generale della CGIL
Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna**

BUONGIORNO a tutti. Quando con Anna si è valutato di svolgere questo seminario, non ci immaginavamo un contesto come quello di oggi con un ritorno così importante della pandemia. Una pandemia che ha esacerbato tutte le contraddizioni del nostro sistema, da quello sanitario, dell'Istruzione fino a quello economico e produttivo se poi guardiamo alla recessione in atto da tempo, si prefigura uno scenario pesante, a partire dalla tenuta occupazionale che già vede tanti giovani e donne senza lavoro e senza prospettive.

Proprio per questo la discussione che affrontate assume un valore più forte, perché deve fare i conti con tematiche annose che rispondono alle questioni che intervengono sull'ampio tema delle differenze di genere e di trattamento economico e normativo e al contempo, bisogna fare i conti, sugli effetti del COVID19 che rischiano di portare "le lancette dell'orologio" per le donne, i giovani e non solo, ancora più indietro, soprattutto in materia di diritti, di aumento delle diseguaglianze e quindi di ruolo nella futura società.

Dall'Europa al confronto con il Governo, le future risorse della Next Generation UE, le nuove tecnologie, lo smart working, il welfare, l'istruzione e non ultima il sistema sanitario comples-

sivamente inteso, sono temi strategici che dobbiamo avere la capacità di affrontare come sfide e al contempo opportunità per raggiungere livelli di sviluppo e di benessere confortevoli per tutti.

Le organizzazioni sindacali, a partire dalla nostra, hanno bisogno di discutere e approfondire tutti questi aspetti, vecchi e nuovi, arricchire la futura contrattazione, fin dai rinnovi dei contratti nazionali e nei confronti istituzionali a tutti i livelli per essere sempre più efficaci e inclusivi nel perseguire obiettivi di eguaglianza, trattamenti equi, diritti e pari condizioni sociali.

Lavorare per un futuro diverso, dove le persone possono scegliere e pianificare il proprio futuro, della loro famiglia, in un mondo dove il LAVORO e la PERSONA sono al centro delle scelte e degli investimenti che si fanno, dove si dà applicazione ai 17 Goals dell'Agenda ONU e l'Europa e L'Italia possono giocare un ruolo di riferimento.

Vi auguro un buon lavoro e di nuovo grazie a tutti i presenti.

Saluti di apertura

Sonia Alvisi /

**Consigliera regionale di parità
per l'Emilia-Romagna**

BUONGIORNO a tutte e tutti. Ringrazio di cuore Anna Salfi Segretaria Cgil per avermi invitata a partecipare a questo seminario. Parlare di contrattazione di genere significa prendere atto delle differenze dei bisogni che oggettivamente esistono tra uomini e donne, in questo momento di grande difficoltà è importante implementare e sostenere la contrattazione di genere. In qualità di Consigliera Regionale di Parità mi preme rimarcare l'importanza della collaborazione tra la Consigliera e il Sindacato CGIL è strategico continuare in questo sodalizio.

Il difficile momento storico che stiamo attraversando caratterizzato dal COVID-19 ci impone delle riflessioni e considerazioni. L'emergenza sanitaria COVID-19 ha avuto un impatto di notevole portata e a volte disastroso sul mondo del lavoro e ha evidenziato carenze e fragilità dell'assetto sociale ed economico con ripercussioni anche sul futuro delle aziende italiane e, di conseguenza, sui lavoratori e lavoratrici. Il mondo femminile vive da sempre un'eterna battaglia, quella per ottenere gli stessi diritti degli uomini, ma non solo: sconfiggere i oramai datati stereotipi che attribuiscono alla donna mansioni della cura dei figli e della casa. Non c'è paese al mondo nel quale sia stata raggiunta la parità salariale tra uomini e donne. Il gender pay gap,

il differenziale retributivo di genere, è una realtà che resiste al tempo. L'emergenzialità, che sta assumendo e avrà sempre più la dimensione della difficile conciliazione vita-lavoro per tante donne, rappresenta un rischio altissimo per il mantenimento dei livelli occupazionali. In molte, inevitabilmente, si troveranno di fronte al dilemma se continuare a lavorare oppure no.

L'Istat ci dice che in Italia lavora meno di una donna su due e quelle che lavorano spesso non sono occupate nei settori più remunerativi (come ingegneria, banche), ma sono la maggioranza nel turismo, commercio e nella comunicazione. Settori che purtroppo la crisi colpirà di più. Molte famiglie hanno valutato o stanno valutando o di lasciare il lavoro per riuscire a conciliare le numerose esigenze di gestione della famiglia e in cui, si sacrifica la retribuzione più bassa che nella maggior parte dei casi è quella delle donne. Una scelta dolorosa a cui ne conseguirà non solo un impoverimento della famiglia e della donna che avrà difficoltà di rientrare rapidamente quando speriamo tutto sarà finito nel mondo del lavoro.

La Regione Emilia Romagna conferma anche nel 2019 la terza posizione dopo il Veneto e la Lombardia con un trend in aumento del 4% sono state 5447 le donne che hanno dato

le dimissioni nella maggior parte causa famiglia/ conciliazione. Un problema questo che deve riguardare il paese intero, tutti, uomini e donne insieme. Per questo è necessario che vengano messe in campo soluzioni per la tutela del diritto al lavoro e dell'indipendenza economica delle donne.

Ora stiamo riscrivendo modelli, paradigmi e sistemi, ricostruiremo assetti sociali, culturali e relazionali.

Per questo, se da un lato vanno pianificati e realizzati investimenti nei settori di traino e strategici per l'economia, va anche rimosso in maniera radicale tutto ciò che ostacola o frena uno sviluppo veloce, giusto e sostenibile.

In questo quadro vanno pensate politiche e misure per il superamento del gender gap in tutti i settori e in particolare sul fronte dell'occupazione femminile.

Siamo ad un bivio: senza le competenze, i saperi, la visione e l'elaborazione delle donne e senza rispondere alle esigenze di più di metà della popolazione italiana non si potranno cogliere le opportunità nascoste in una crisi profonda come l'attuale. Bisogna superare le zavorre che frenano il nostro sistema economica e sociale: le diseguaglianze.

Prima di tutte quelle tra donne e uomini.

Senza questo passaggio, anche gli investimenti pubblici e quelle che verranno dall'Unione Europea, in tutti i settori, non potranno ottenere i risultati sperati e accelerare la ripresa e il rilancio del Paese.

L'Italia non può lasciare indietro più della metà della popolazione senza pagare un prezzo e le donne non possono continuare a reggere da sole il peso del welfare. In qualità di Consigliera Regionale di Parità sto portando avanti diversi progetti per contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo.

- 1 - Il corso di alta formazione di avvocati e avvocate in diritto antidiscriminatorio
- 2 - la creazione della short list di avvocate e avvocati
- 3 - la realizzazione di un nuovo corso
- 4 - La creazione di un tavolo regionale ITL - Consigliere che ha creato la brochure informativa sulla genitorialità, sulla pandemia e le linee guida discriminazioni in ambito lavorativo prime in Italia che vedrà la formazione degli Ispettori

Lavoriamo tutte e tutti in rete per far diventare l'Italia un paese per donne. Oggi è ancora profondamente segnato da diseguaglianze, risultato di una lunga storia di discriminazioni.

Grazie e buon lavoro a tutte e tutti.

Relazione introduttiva

“Occupazione femminile e Contrattazione di Genere dopo e oltre il COVID-19”

Come e cosa contrattare nonostante e dopo la pandemia

Anna Salfi /

**CGIL – Segreteria della Camera del Lavoro
Metropolitana di Bologna**

È già da un po' di tempo che le modalità di realizzazione delle nostre attività sono condizionate dallo stato della pandemia da Covid19. Lo è anche l'iniziativa di oggi, che abbiamo voluto mantenere nonostante tutto e che, si svolgerà in videoconferenza, non più in presenza, come avevamo previsto in un primo momento a causa dello stato più recente del contagio.

Ci dispiace perché a tutti è evidente la differenza esistente tra un confronto diretto e in presenza fisica rispetto a un confronto “da remoto”, ma, quando ci siamo trovati di fronte alla scelta se rinviare a tempi migliori questa iniziativa o svolgerla nei tempi previsti, pur con dei limiti, non abbiamo avuto dubbi. Dovevamo tenerla sia per non rompere la relazione costruita tra di noi con tanto impegno e per valutare, a caldo, gli impatti determinati dal contagio e da una trasformazione digitale inedita e massiva sul lavoro e sulle vite di ognuno di noi e segnare, con la nostra attività, questa fase di grande trasformazione.

Nonostante tutto ciò che è accaduto, in questi mesi, abbiamo realizzato tanto del percorso che ci eravamo date, mantenendo un filo di collegamento tra le iniziative a sfondo culturale, sulla storia, sulla memoria con quelle più progettuali e di contrattazione collettiva sviluppata

in coerenza con la tradizione propria di questa Camera del Lavoro e che ha caratterizzato fortemente la linea politica di questa Segreteria. È un seminario progettato in linea con il senso che abbiamo dato a tutte le iniziative svolte fino ad ora. Quale? Quello di tenere insieme la dimensione culturale con quella di carattere economico e contrattuale. Sul piano politico-culturale, abbiamo realizzato la Mostra Hundred Heroines – (Re)framing our identities in occasione di Art City e in vista dell'8 marzo 2020 sulle nuove identità delle donne e contro gli stereotipi di genere, aprendo alla città di Bologna la Camera del Lavoro.

Il video prodotto e che ne ha permesso la visione durante il primo lockdown, ha aperto la prima edizione di “Collettiva” inaugurata dalla Cgil nazionale in occasione del Primo maggio 2020. Ma è giusto ricordare tutte le iniziative realizzate ancora prima come quelle in contrasto al disegno di legge Pillon o la partecipazione alla manifestazione di Verona o le proteste avverso le sentenze che non riconoscono adeguatamente le responsabilità nei casi di femminicidio, come è avvenuto nel caso della sentenza sulla “tempesta emotiva”. Più recentemente, con l'iniziativa sul “Codice Rosso” abbiamo analizzato le caratteristiche delle nuove norme, i limiti, ma

anche le opportunità in esse contenute e con il seminario “Son forti i venti che spirano contro le donne” abbiamo dato una cornice di riferimento ideale alla contrattazione di genere e lanciato il nostro programma di approfondimento.

Sul versante più strettamente contrattuale, con il nostro primo Convegno sulle Case della salute, abbiamo messo in evidenza le evoluzioni in corso nel nostro territorio, il necessario sviluppo della contrattazione sociale e il bisogno di rilanciare la rete dei consultori in questa città. Con la sigla del “Protocollo metropolitano sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio”, infine, abbiamo portato a compimento un biennio di attività negoziale verso la Città metropolitana che si era avviato in occasione del presidio “Avete tolto senso alle parole” tenutosi dopo un duplice femminicidio e si è avviato un dialogo con scuole, istituzioni, giornalisti per cercare di qualificare il linguaggio pubblico e formare ad una comunicazione non discriminatoria. Il filo del lavoro svolto che lega cultura, economia, contrattazione sta lì a sottolineare come, per contrastare le discriminazioni di genere, intendiamo operare nel vasto ambito determinato da queste tre dimensioni perché è solo attraverso un approccio olistico alla condizione delle donne che potremo riuscire ad ottenere cambiamenti positivi.

Solo attraverso azioni che aggrediscono le discriminazioni di genere su questi diversi livelli, tra loro strettamente connessi, saranno possibili mutamenti significativi e stabili nella vita e nel lavoro delle donne.

Nel presentare i contenuti del Protocollo metropolitano sulla comunicazione di genere e sul linguaggio non discriminatorio, lo scorso febbraio del 2020, abbiamo avviato un confronto tra le diverse esperienze di contrattazione di categoria, nel seminario “Form-azioni di Contrattazione di genere” del quale sono pronti gli atti in forma cartacea mentre i materiali in forma digitale sono pubblicati sul sito della Cgil di Bologna e dal quale possono essere scaricati. In occasione della Festa dell’Unità, in settembre, la partecipazione delle compagne della Cgil di Bologna è stata davvero eccezionale: nei panel della Festa hanno partecipato, a titolo diverso e su temi

differenti, dieci compagne. Se ripenso che alla prima riunione organizzata ad inizio mandato di questa segreteria eravamo in tre, permettetemi di dire che abbiamo fatto tanta strada e che questa assurda pandemia non ci ha fermate, né ci fermerà. Tuttavia, i risultati raggiunti non dovremo considerarli come consolidati, non ora, almeno. Il primo incontro di monitoraggio e di valutazione del Protocollo metropolitano ha evidenziato la difficoltà di agire in questo caos determinato dal Covid19 evidenziate da parte di tutti i sottoscrittori e solo noi, come Cgil, abbiamo cominciato a dare attuazione agli impegni presi in sede di sigla per la sua divulgazione.

Prima di aprire i lavori del seminario di oggi e, nel salutare i nostri ospiti e le nostre ospiti, vorrei fare alcune brevi considerazioni in merito alla presenza della Consigliera regionale di parità Sonia Alvisi che abbiamo invitato per il lavoro prezioso da lei svolto in tema di vertenze collettive e di monitoraggio sulla condizione, anche lavorativa, della donne in Emilia Romagna.

Un saluto non casuale giacché è da diverso tempo che con Sonia condividiamo la dedizione a questa causa e soprattutto la ferma convinzione della necessità di sviluppare un lavoro di rete con chi, sia a livello istituzionale che associativo, intenda lavorare insieme e collaborare anche attraverso vertenze comuni. Per troppo tempo la figura della Consigliera di parità è stata interpretata o letta in antagonismo con il ruolo svolto dal sindacato.

Crediamo che non ci sia nulla di più sbagliato. I nostri sforzi sono e andranno nella direzione di un lavoro comune in vista di un unico e comune scopo: quello di rafforzare il fronte della difesa e della promozione del ruolo delle donne nel nostro territorio e nella nostra regione. Arriviamo così ad oggi con l’avvio di una riflessione sulle pratiche negoziali effettuate durante il Covid19, ma che intendono anche gettare uno sguardo oltre il Covid19.

Non parleremo in specifico delle flessibilità orarie, legate all’annoso problema della conciliazione e della condivisione dei carichi di cura, cosa che abbiamo fatto in febbraio. Oggi, anche grazie alla collaborazione con il Dipartimento contrattazione e, in particolare, a Giacomo

Stagni, abbiamo rilevato gli aspetti attinenti alla contrattazione di genere per come sono stati realizzati nella contrattazione più recente e Daniela Freddi, ricercatrice di IRES Emilia-Romagna, ci dirà delle evoluzioni avvenute e delle novità emerse nelle rilevazioni più recenti attinenti alle annualità 2018-2019.

Affronteremo gli aspetti determinati in questa fase dalla pandemia sul lavoro e sull'occupazione e, in particolare, quelli legati ai due macro fenomeni di contesto che hanno definito e inciso sulla fase da febbraio ad oggi: la digitalizzazione realizzata in termini di massa e imposta per arginare il contagio e quelli legati al nuovo corso dell'Unione europea che influenzerà, senza dubbio, sia i contenuti della contrattazione aziendale che quella territoriale confederale. Ci sarà, inoltre, una seconda parte sulla dimensione economica e la disegualianza di genere fondata sulle differenze salariali e pensionistiche. In un prossimo appuntamento dovremo affrontare gli aspetti attinenti alla dimensione fiscale anche perché tutti questi elementi economici incidono, in un modo o nell'altro, in termini diretti o indiretti, sulle disegualianze di genere e, spesso, non sono adeguatamente affrontati con la leva della contrattazione collettiva.

Nel periodo del lock-down di primavera, c'è stato uno sviluppo massivo della digitalizzazione delle attività. Uno sviluppo non scelto, ma imposto per contenere il contagio. Sotto quello che è stato definito genericamente e, a tratti impropriamente, "smart working", si sono determinate situazioni tra loro molto diverse. Alcune aziende – in genere piuttosto grandi e per le professionalità più elevate – avevano già adottato lo smart-working e ne avevano negoziato collettivamente le caratteristiche con le rappresentanze aziendali. Nella gran parte dei casi, invece, si è trattato solo di spostare dentro le abitazioni private lo svolgimento delle prestazioni lavorative senza una loro riprogettazione o un loro ripensamento. Da ultimo, abbiamo potuto assistere alla polemica che si è sviluppata all'interno della pubblica amministrazione propria a causa di pratiche di smart-working imposte al di là di una negoziazione collettiva. Se non ci fosse stato l'intervento legislativo che, sancendo

la prosecuzione dello stato di emergenza e con esso l'incentivazione all'uso dello smart-working per tenere in casa il maggior numero di persone, sarebbe ritornata in auge la vecchia normativa – attualmente sospesa – che prevede l'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratori sulle pratiche di smart-working. Oggi, siamo in una condizione diversa che, seppure determinata dall'eccezionalità dello stato di emergenza, ci permette di perseguire il ripristino del corretto dialogo sindacale e della corretta contrattazione collettiva per far sì che l'articolazione individuale dello smart-working sia preceduta da una serie di garanzie realizzate dalla contrattazione collettiva e regolamentata sia dai contratti nazionali di lavoro, che da quelli di secondo livello. La digitalizzazione ha messo le donne di fronte a un altro grande problema di gestione endo-familiare determinato dalla didattica a distanza.

I ruoli genitoriali svolti e la mancata condivisione dei carichi di cura ci hanno detto che su questo piano c'è ancora molto da fare e molte istanze di welfare si sono appalesate con più chiarezza e intensità.

Nella scelta tra chi dovesse stare a casa e chi, invece, andare a lavorare, tra chi dovesse o potesse usufruire delle diverse modalità – aspettative o permessi – per stare a casa, ha pesato la differenza salariale perché, come sappiamo e come si è visto, la permanenza delle donne a casa è anche determinata dal fatto che la rinuncia a parte del salario previsto, come nel caso di congedo parentale, incide diversamente in famiglia, a seconda che il congedo venga usufruito da un uomo o da una donna vista la differenza di salario e di retribuzione.

Altro aspetto rilevante è la nuova fase che vive l'Unione europea. Sicuramente c'è oggi una maggiore e più ampia consapevolezza del ruolo della Unione europea ha nelle nostre vite e nelle nostre politiche nazionali e, inoltre, sono stati messi a disposizione degli Stati dell'Unione nuovi strumenti.

All'interno della nuova strategia europea definita nel Consiglio europeo del luglio scorso, la "Next Generation EU", l'Unione propone il programma SURE di sostegno all'occupazione, il Recovery fund per i Progetti nazionali di rilancio

che saranno definiti anche dagli Stati membri e, a seguire, dalle ulteriori articolazioni territoriali, il MES e l'accesso al credito con condizionalità o meno. Sul sito della Cgil di Bologna abbiamo già messo a disposizione le schede esplicative su questi nuovi strumenti che accompagnano il Bilancio dell'Unione e altre se ne aggiungeranno sui temi inerenti i filoni di finanziamento e non solo. Sappiamo che trattative sono in corso tra l'Unione e gli Stati membri per definire i piani e i regolamenti applicativi per i progetti.

Trattative non facili che accompagneranno il percorso di realizzazione e di finanziamento e, prevedibilmente, potremmo essere costretti a batterci per anticipi di liquidità per non strozzare le nostre economie, già molto stressate, prima che arrivino i fondi stanziati.

Il programma Sure parte dalla volontà di sostenere la continuità di impresa e di finanziare misure sociali a fronte di proposte di riorganizzazione aziendale che prevedano ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro. Il programma Sure parte dal presupposto di considerare come occasionale e temporaneo lo shock subito dalle aziende a seguito del contagio da Covid19 e intende intervenire affinché uno shock temporaneo non determini un collasso definitivo delle attività produttive. La riduzione dell'orario di lavoro a cui dovrebbero essere interessati i lavoratori e le lavoratrici impegnati nelle imprese non sancisce che la riduzione di orario sia o debba essere a parità di salario.

Ed è questo l'elemento da contrattare che può anche offrire un'occasione per il recupero del gender pay gap. Nell'analizzare questo e gli altri e diversi programmi comunitari va sottolineato il rischio esistente per l'occupazione femminile. Il programma Sure finanziato dalla Commissione europea per 100 milioni di euro si innesta su di un calo dell'occupazione che già ad oggi è del 2%.

Pertanto, la prima cosa che dovremo considerare è l'ammontare della perdita di occupazione femminile perché i settori più interessati dalla crisi anche economica che sta toccando i nostri territori e i territori di tutti i Paesi dell'Unione riguarda il settore di servizi privati, il turismo, il commercio.

Sono settori già di per sé fragili, già di per sé settori dal lavoro povero e non molto tutelato. Esiste perciò un grosso problema, quello di tutelare l'occupazione femminile, utilizzando da subito il programma Sure anche se il fatto che esso prenda in particolare considerazione la continuità produttiva e l'attività di impresa farebbe pensare - a un primo sguardo - di essere indirizzato più verso chi ha già una qualche forma di tutela piuttosto che a tutto quel mondo del lavoro, più fragile e meno tutelato dei servizi privati o degli appalti.

Un mondo che dovremmo includere all'interno dei nostri progetti e delle nostre piattaforme di negoziazione, in coerenza con una pratica reale della contrattazione inclusiva. Altri aspetti riguardano le crisi aziendali.

Dobbiamo chiederci come fare affinché l'espulsione delle donne dal mercato del lavoro, il rischio di un ritorno al lavoro nero o in forme non garantite di lavoro possa essere arginato. Il dato più recente mese/mese di ore non lavorate è impressionante anche perché il danno provocato dal Covid19 si è andato a sommare su una economia che era lentamente in ripresa, ma che non aveva ancora raggiunto i livelli pre-crisi del 2008 e che non aveva risolto le inefficienze aziendali e produttive preesistenti.

La Cgil con le altre confederazioni sindacali si è battuta ottenendo il blocco dei licenziamenti, ma a fine blocco, risultano prevedibili e realistici i rischi di licenziamenti collettivi e individuali. Tale fase privilegerà l'espulsione dei lavoratori maschi (meglio pagati e generalmente con più anzianità di servizio) o cadrà sulle lavoratrici per i ragionamenti soliti relativi alla sussidiarietà del salario femminile nell'ambito della famiglia? In ogni caso, anche questo terreno offre spazi importanti alla contrattazione per arginare, ridurre e contrastare interventi gender sensitive di tipo negativo.

Risorse consistenti arriveranno prioritariamente sulla riorganizzazione sanitaria che noi vogliamo essere anche socio-sanitaria.

È evidente a tutti che il settore sanitario e socio-sanitario è pieno di personale femminile ed è un settore che ha bisogno di una sua completa riprogettazione alla luce delle criticità emer-

se durante la pandemia. Se c'è una cosa che la pandemia ci ha detto è che il modello ospedalocentrico non è adeguato a rispondere a episodi o a stagioni pandemiche come questa.

Quindi, noi abbiamo bisogno di entrare in questo tipo di ri-progettazione perché si aprono delle opportunità nelle ipotesi riorganizzative che tengano conto di interventi "gender sensitive", sul piano dell'orario, del salario, dei sistemi premianti e dei percorsi di carriera per tener conto delle esigenze delle operatrici di quei settori che scontano, anche in un ambito lavorativo ad altissima densità femminile, il peso degli stessi modelli discriminatori.

Ciò vale sia per le forme di lavoro più "garantite" (infermiere, donne medico, dietiste etc.) che meno garantite (appalti pulizie, personale delle mense, prestazioni professionali individuali etc.).

Quindi, come si diceva, si è aperta una nuova fase, anche generata dalle nuove opportunità offerte dall'Unione che va conosciuta, condivisa e indagata per i rischi e le opportunità che la strategia "Nex Generation UE" può presentare o celare in relazione alle politiche di genere. Al momento, non c'è nessuna proposta progettuale che vada oltre una piuttosto generica rivendicazione della destinazione di risorse sulle politiche di genere, da un lato, che scardini la sequenza infinita dei bonus, degli assegni, degli sconti, come già auspicavamo nel seminario di febbraio. Pensiamo che questi siano pannicelli caldi che non risolvono alla radice una serie di situazioni dagli effetti altamente discriminatori. Oggi c'è stata una novità, quella dell'assegno unico contenuta nell'ultimo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Bisognerebbe capirne di più, se è una misura "flat", indistinta, se tocca tutti, se sviluppato in maniera omogenea non rischi di accentuare le disuguaglianze piuttosto che risolverle.

Abbiamo bisogno di interventi mirati, quasi chirurgici, che riducano le disuguaglianze, non di misure uguali per tutti e per tutte perché non siamo tutti, né tutte eguali. Partiamo da posizioni differenti e, perciò stesso, abbiamo bisogno di interventi differenti e diversificati e che realizzino il principio di eguaglianza non formale, bensì sostanziale. Presso il Parlamento italiano

sono stati presentati otto progetti di legge. Uno di questi estende il Rapporto biennale obbligatorio sulla situazione del personale ex legge 125 alla aziende con meno di 100 dipendenti prevedendo controlli e sanzioni per le aziende inadempienti come il ritiro delle agevolazioni e degli sgravi contributivi in precedenza goduti. In merito a ciò, tuttavia, dovremmo chiederci perché il Rapporto biennale sulla situazione del personale ex legge 125 non è stato utilizzato fino ad ora. La Regione Emilia-Romagna e, in particolare la Consigliera di parità presente ai nostri lavori puntualmente redige e pubblica tale Rapporto, ma dovremmo chiederci perché tutto questo insieme di dati non venga utilizzato.

È un rapporto molto complesso da interpretare, da analizzare, da utilizzare e nel territorio bolognese, se si fa eccezione per una grande impresa metalmeccanica nella quale una compagna si è dedicata anima e corpo o, anche, la categoria dei bancari, che in merito ha acquisito una certa esperienza grazie all'iniziativa del proprio Coordinamento nazionale, non ci sono esperienze significative.

Se il rapporto è molto complesso, forse abbiamo bisogno di analisi più accessibili, di decodifiche, di formazione. Bisogna ragionarci su, non basta abbassare la soglia del target delle imprese obbligate se quei dati non possono essere utilizzati per definire le piattaforme o le azioni da realizzare.

Ci poniamo anche altre domande: sul piano degli interventi governativi di sostegno economico l'eccesso dell'utilizzo della leva incentivante della decontribuzione non può, per contro, indebolire il welfare che noi già consideriamo non del tutto adeguato alle esigenze delle donne? La pandemia ha reso più evidenti le differenze e, per contro, sembra mancare ancora una visione, una strategia organica nazionale sul piano delle politiche di genere. L'unica visione sembra offrirla il Papa che l'ha delineata nella sua ultima enciclica che, tuttavia, anche sul piano del linguaggio ci colpisce.

È denominata "Fratelli tutti" e le sorelle? A noi, sensibili al linguaggio e al simbolico evocativo, ciò che potrebbe apparire come una svista, non è sfuggito. L'esperienza del Covid19 ha messo

in luce anche nuove discriminazioni di genere, rendendo più evidenti quelle che già conoscevamo. Ne siamo consapevoli. Nel perdurare della pandemia, bisogna proteggere, più che mai, l'occupazione femminile e domani, nella progettazione degli interventi e delle azioni da realizzare per superare lo squilibrio economico-sociale che si sarà determinato, occorreranno azioni di contrasto alle disuguaglianze di genere all'altezza della sfida.

A noi della Cgil compete la progettazione di interventi contrattuali connotati dalla inclusività, che sappiano guardare anche a quei temi e a quei soggetti sinora esclusi o dimenticati. Le donne migranti ne sono l'esempio più eclatante. Nuove emergenze sono sorte, altre questioni si sono aggravate.

È necessario riprendere e rilanciare la contrattazione di genere con una rinnovata determinazione. L'invito che intendo fare è quello di usare tutta la conoscenza, la creatività e la generosità del caso.

Durante il lock-down sono emerse anche tante energie positive e già prima del Covid19, a ridosso della difficile campagna elettorale regionale, che oggi ci appare così lontana, il fenomeno delle sardine è stato un esempio concreto di protagonismo civico, gratuito di ragazzi che vogliono dire la loro, prendere in mano il loro futuro. Abbiamo vinto le elezioni in Emilia Romagna, un fatto non scontato e, forse, il lock-down ci ha fatto dimenticare che solo a gennaio avevamo paura di consegnare alla Lega la direzione politica e amministrativa della nostra regione. Pensiamo solo per un attimo a cosa sarebbe successo se questa fase fosse stata gestita da un Governo di centro destra, quale connotazione politica e sociale avrebbero avuto le azioni di contrasto alla pandemia.

Il Ministro della salute ha emanato le Linee applicative sulla Legge 194 che riguardano l'utilizzo della RU486 fuori dal ricovero ospedaliero e si è scatenata una vera e propria crociata antiabortista che, in questi giorni, è andata un po' sottotraccia per via della pandemia, ma che cova ed è sul tappeto di molti Comuni e Regioni. Se il Governo non ha agito alla perfezione, rispetto alla pandemia non ha fatto di certo peg-

gio degli altri Governi europei e soprattutto di altri Governi a livello mondiale se si pensi solo agli Stati Uniti d'America. Eppure, nonostante tutto e tutti, durante questo periodo così difficile, ci sono stati anche tanti atti di volontariato e di gratuità che hanno fatto emergere energie positive e atti di generosità.

Ma oggi ci vuole molta più progettualità, progettualità ideale e concreta. Anche per questo abbiamo optato per il mantenimento della data e non del rinvio di questo Seminario per il bisogno di mantenere una continuità di riflessione e di sviluppare azioni di sistema anche su altri aspetti che oggi non possiamo sviscerare penso, tra gli altri, alle condizioni di vita e di lavoro delle donne migranti e dei loro bisogni più specifici.

Lo faremo in un prossimo appuntamento, ma questo dovrà essere un tema trasversale a tutte le nostre attività. Soprattutto dovremo tornare sul tema del fisco, come aspetto diverso dal salario e dalla previdenza, ma che connota ulteriormente la discriminazione economica delle donne nel nostro paese e nella nostra Città e porre maggiore attenzione nel dare attuazione a quello che già c'è perché scritto in leggi e contratti, ma spesso non è né conosciuto né messo in pratica. Dispiace affermare che troppo spesso la nostra azione si limita alla sigla di un accordo o alla firma di un contratto.

Dobbiamo far conoscere i risultati raggiunti, implementarli e divulgare sempre ciò che abbiamo ottenuto con la nostra azione. Bisogna, da ultimo, individuare quali possano essere i correttivi di genere idonei a superare le prassi discriminatorie come quella relativa ai premi di produttività che sono, ancora oggi, prevalentemente basati sulla presenza.

Questo non va bene. Se persistono trattamenti discriminatori verso il part-time che sappiamo ancora essere scelto in prevalenza per rispondere ad esigenze di accudimento, questo non va bene. Se lo smart-working determina disuguaglianze tra donne e uomini, questo non va bene e bisogna intervenire. Se le assenze ex legge 104 non sono equiparate alle altre assenze nei trattamenti di produttività, questo non va bene e va recuperato perché sappiamo che

sono permessi utilizzati prevalentemente o quasi esclusivamente da donne.

Chiudo, annunciandovi un ulteriore appuntamento sulla contrattazione aziendale e confederale. Abbiamo estrapolato i dati della contrattazione confederale di genere effettuata nel territorio di Bologna negli anni dal 2006 al 2016 cui abbiamo aggiunto in appendice un'ulteriore elaborazione relativa alle annualità 2017-2018-2019 e, per questo, un grazie particolare va al contributo offerto da Pasquale Casadio della Cgil Emilia-Romagna.

Colgo l'occasione per segnalare a Tania Scacchetti della Segreteria Cgil che chiuderà i nostri lavori che esiste un problema sulla rilevazione nazionale della contrattazione confederale e che vorremmo risolvere: le griglie utilizzate

non permettono facilmente la rilevazione degli aspetti di genere.

Altrettanto vorrei ricordare che abbiamo bisogno di ottenere i dati demografici e occupazionali territoriali sempre differenziati per genere perché, anche più recentemente, in occasione degli incontri che hanno preceduto la trattativa sul Patto metropolitano, ci hanno fornito dati non divisi per genere per l'ennesima volta.

Se noi non abbiamo la disponibilità di dati concreti e materiali su cui riflettere non potremo che continuare a fare delle enunciazioni importanti, utili, necessarie, ma non sufficienti.

E noi non vogliamo questo. Noi vogliamo fare sul serio.

Nel ringraziarvi per l'attenzione e la parola adesso ai nostri ospiti e alle nostre ospiti.

Anticipazioni sulla contrattazione di genere più recente

Contributo di **Daniela Freddi /**

Ricercatrice IRES Cgil Emilia-Romagna

NELLA nuova edizione dell'osservatorio sulla contrattazione di secondo livello nell'area metropolitana di Bologna, relativa al periodo 2018-2019, si è voluta dare particolare attenzione alla ricerca di elementi di contrattazione di genere. Per fare questo è stata adottata una visione ampia di questo tema, che potesse includere istituti contrattuali che sia direttamente che indirettamente andasse a tutela o beneficio in specifico delle lavoratrici donne. In primo luogo, vale la pena segnalare che elementi indiretti o diretti della contrattazione di genere possono essere rilevati quasi solamente nel seno di una contrattazione ricca e articolata. È molto raro, infatti, riscontrare istituti riconducibili nell'alveo della contrattazione di genere in accordi monotematici ovvero focalizzati sostanzialmente su una o due materie. La contrattazione di secondo livello nel territorio di Bologna si presta quindi per un approfondimento di genere proprio per la sua ricchezza ed estesa articolazione, peraltro in crescita nel biennio 2018-2019 rispetto al triennio 2015-2017. Per quanto riguarda gli istituti contrattuali riscontrati che indirettamente possono aver portato un particolare beneficio alle lavoratrici donne, essi riguardano le materie dell'orario di lavoro e del welfare. Per quanto riguarda l'orario di lavoro emerge come si stia progressivamente affermando una modalità più fluida di rimodulazione

quotidiana dell'orario di lavoro, dove tende a diminuire la necessità di richiedere forme di permessi, congedi, aspettative mentre si accrescono forme di flessibilità che tentano di favorire al meglio la conciliazione vita-lavoro su base quotidiana.

Come messo in luce, gli elementi di flessibilità riscontrati nei contratti si rivolgono a tutti i lavoratori e le lavoratrici, senza distinzioni di genere, tuttavia, a causa delle asimmetrie e squilibri tra uomini e donne presenti nella società rispetto ai carichi di cura è possibile ritenere che la crescita delle forme di flessibilità per conciliazione generino indirettamente un maggior beneficio per le lavoratrici donne. Parallelamente la buona tenuta delle forme di sostegno al reddito e l'espansione del welfare erogato attraverso le piattaforme aziendali possono generare un beneficio particolare per le lavoratrici donne nei casi in cui siano inclusi in queste forme un supporto per i carichi di cura. Volgendo lo sguardo ora a quelle tematiche che possono essere più direttamente individuate come contrattazione di genere, riscontrate in venti contratti analizzati, è possibile suddividere le tipologie emerse in tre gruppi, in seguito riportati e illustrati.

1. Sostegno alla genitorialità e correttivi a tutela della parità salariale

Il sostegno alla genitorialità si tratta della forma

più diffusa di contrattazione di genere ed include integrazioni e/o estensioni dei congedi parentali, bonus nascita, permessi per assenze dovute alle malattie del figlio, riduzioni o flessibilità di orario al rientro dal periodo di maternità, contributi per asili. Fatti salvi gli elementi direttamente collegati all'evento del parto e quindi al rientro al lavoro in seguito alla maternità obbligatoria si tratta di istituti contrattuali rivolti tanto alle lavoratrici quanto ai lavoratori. Tuttavia, a causa delle asimmetrie esistenti a livello sociale in relazione alla distribuzione dei carichi di cura di cui si faceva cenno in precedenza, si tratta di aspetti contrattuali che sono nella sostanza pensati soprattutto per lavoratrici donne. Sostanzialmente assenti invece sono i tentativi di creare le condizioni, con un meccanismo di incentivi, affinché i carichi di cura possano essere più equamente distribuiti in un'ottica di genere.

Tra i numerosi elementi che contribuiscono a generare i differenziali salariali tra uomini e donne vi sono anche i premi di risultato erogati a livello aziendale. Questo dipende soprattutto dai criteri individuati per il calcolo dei premi stessi, in particolare se questi vi è anche quello della presenza al lavoro. Poiché i carichi di cura dei figli o degli anziani non autosufficienti più facilmente ricadono maggiormente sulle donne, tendenzialmente è più frequente che siano queste ad assentarsi per tali motivazioni rispetto ai colleghi uomini. Di conseguenza i meccanismi di calcolo del premio di risultato che includono il criterio della presenza al lavoro, senza tenere conto di questi squilibri concorrono alla determinazione di un'ulteriore disuguaglianza ovvero quella relativa al salario percepito. È importante quindi sottolineare che nella maggior parte dei (pochi) contratti in cui la presenza sul lavoro rientra tra i criteri di calcolo del premio di risultato sono stati apportati correttivi affinché tra le assenze non venissero calcolate quelle legate ai carichi di cura.

2. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Alcuni accordi analizzati contengono misure volte a prevenire e a contrastare episodi di molestia e violenza di genere. In particolare questi contratti recepiscono gli accordi quadro siglati in materia dalle parti sociali nazionali e/o

europee e ne prevedono un rafforzamento così come accade in alcuni casi alle misure previste su questa materia nei CCNL applicati. A titolo esemplificativo vengono riportati gli stralci di due contratti, siglati rispettivamente in GSI (Flai, 2018) e nel Gruppo Lagardere Travel Retail (Filcams, 2019) in quanto rappresentano due diverse modalità di impegno aziendale finalizzato al contrasto alle molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda GSI, nella sezione del contratto dal titolo "Donne vittime di violenza di genere" si stabilisce che "rispetto a quanto previsto dall' articolo 40 ter lettera E del CCNL in vigore si prevede il prolungamento di ulteriori sei mesi (di congedo retribuito) a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche previste dalla Legge."In relazione all'accordo nel Gruppo Lagardere si prevede la "Ricezione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 Aprile 2007 dal titolo 'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro' ed attuazione aziendale dello stesso nonché dell'articolo 24 della legge 80/2015 e raccomandazione ILO 21 giugno 2019, numero 190. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: 'le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in un contesto di lavoro mentre la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o superiori o da uno o più lavoratori o lavoratrici con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Si concorda di dare attuazione alla normativa citata secondo le seguenti modalità e azioni:

- attuazione di progetti formativi ed informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sul contrasto alle molestie sessuali e la violenza nei luoghi di lavoro;
- gestione di ogni atto e comportamento che si configuri come molestie sessuali o violenze nei luoghi di lavoro anche mediante procedure operative aziendali che garantendo la riservatezza coinvolgono l'Internal Audit quale soggetto deputato a

- raccogliere tali tipologie di informazioni;
- assistenza legale gratuita a seguito di denuncia penale a favore di dipendenti che sono stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro aziendali da parte di colleghi o di soggetti terzi esterni all'azienda;
 - non viene richiesto alcun termine di preavviso per la richiesta di astensione dal lavoro per ragioni derivanti da 'violenza di genere' fatti salvi casi di oggettiva impossibilità (art.24 n.80/2015);
 - la fruizione del congedo può avvenire su base giornaliera o oraria con un preavviso di norma di almeno 5 giorni, da fruirsi nell'arco di tre anni. [...];
 - la lavoratrice vittima della violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale anche se non disponibile nell' organico ordinario; la valutazione nei limiti del contesto organizzativo delle mansioni espletate di ulteriori azioni alternative quali: il trasferimento a richiesta della vittima anche temporaneo in altre unità produttive aziendali, l'attivazione di un progetto alternativo di telelavoro per il periodo corrispondente al congedo, la concessione di un ulteriore periodo di assenza dal lavoro sino ad un massimo di sei mesi a titolo di aspettativa non retribuita con concessione dell' anticipazione del TFR [...]."

3. Interventi ad ampio spettro a favore dell'occupazione femminile e riduzione delle disuguaglianze

Una terza tipologia di interventi in ambito di contrattazione di genere sono riconducibili ad azioni ad ampio spettro a favore dell'occupazione femminile e alla riduzione delle disuguaglianze. Si tratta di interventi molto rari e riscontrati in tre soli contratti: in quelli di Ducati e Lamborghini (Fiom, 2019) dove si registra l'esistenza di un apposito programma volto all'inclusione e alla riduzione delle disuguaglianze chiamato "Diversity" e in quello Faac (Fiom, 2018) dove a corredo di ricchi interventi a sostegno della genitorialità del tipo illustrato al punto 1 si prevedono azioni volte ad un sereno rientro lavorativo della donna successivamente ad un periodo di asten-

sione per maternità e alla prosecuzione del suo percorso di sviluppo professionale.

In merito al progetto "Diversity" di Ducati e Lamborghini viene stabilito che:

"Nell'ambito dei programmi di valorizzazione delle differenze e di contrasto alle discriminazioni di genere le parti, nell'ambito dell'apposita commissione, definiranno degli obiettivi con riferimento: alla presenza femminile, alla differenza salariale ed alle tematiche di cambio generazionale e percorsi di carriera. Sarà inoltre posta particolare attenzione ai programmi relativi alla presenza femminile nei piani di sviluppo aziendali ed alle tematiche relative alle discriminazioni per motivi di età."

Per quanto riguarda invece l'accordo Faac si esplicita quanto segue.

"Tenuto conto che in tema di occupazione e soprattutto per il genere femminile, si osserva una tendenza rallentamento del proprio percorso di sviluppo professionale in concomitanza con determinate situazioni tipiche quali la nascita di un figlio è necessario promuovere azioni orientate alla prosecuzione del percorso di crescita delle lavoratrici madri e favorirne il rientro sul luogo di lavoro.

Con riferimento alle lavoratrici madri con contratto di lavoro a tempo indeterminato le Parti intendono quindi incentivare il rientro lavorativo e sostenere il loro percorso di sviluppo professionale istituendo in via sperimentale un intervento di incentivazione al rientro stabile al lavoro subito dopo la maternità obbligatoria. Tale intervento consisterà nell'erogazione alla madre lavoratrice di un incentivo una tantum di importo pari all'ultima mensilità lorda percepita. [...]

Con riferimento alle lavoratrici madri con contratto di lavoro a tempo indeterminato al rientro dopo la fruizione dei periodi di congedo parentale previsti dalla Legge le Parti intendono istituire un percorso sperimentale di coaching valido durante la vigenza del presente accordo integrativo con l'obiettivo di mettere in luce le competenze sviluppate e rinforzata dall'esperienza della genitorialità. I percorsi saranno a partecipazione volontaria saranno finalizzati a favorire anche sul piano personale il reinserimento sereno ed efficace delle lavoratrici nel contesto lavorativo".

Interventi

Uno sguardo al territorio bolognese

Contributo di **Tina Liquori /**

Direttrice INCA Cgil Bologna

BUONGIORNO a tutti e grazie per l'invito. Cercherò nel mio breve intervento di descrivere attraverso il nostro patronato quello che è avvenuto dall'inizio dell'emergenza COVID-19 per delineare un quadro almeno la parte previdenziale e provare a indicare le possibili vie da seguire nel contrastare e, magari un giorno porre fine alle discriminazioni ancora esistenti.

A livello territoriale rispetto al panorama nazionale, quello che la crisi ha evidenziato anche nel "modello emiliano" mettendo in luce dal punto di vista economico e sociale le disuguaglianze e le discriminazioni di genere già presenti prima e amplificate dalla pandemia, le ricadute più evidenti al momento sono state sui lavoratori precari, sui giovani e sulle donne.

Una spia significativa dell'esistenza di questo problema, infatti, sono anche le ricadute che ci saranno sulle prestazioni pensionistiche, che testimoniano che se per legge la parità in ingresso deve essere garantita, a fine carriera il divario è significativo. Nonostante negli ultimi anni nel nostro territorio ci sia stato un aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro riducendo il divario che esiste ancora sull'occupazione femminile rispetto agli uomini soprattutto in Italia. Tuttavia, le persone che si sono rivolte al nostro patronato e che abbia-

mo tutelato e rappresentato nei confronti degli enti trasmettendo le loro istanze di congedi per i figli, congedi per assistere familiari anziani è stata prevalentemente di donne, i dati rilevano ancora una volta che il lavoro di cura viene riservato principalmente alle donne. Nel periodo della pandemia il nostro patronato ha inoltrato più di mille domande di congedi, (domande di congedi parentali per assistere i figli o congedi per assistere familiari anziani o portatori di handicap), l'80% di queste richieste è stata fatta da lavoratrici donne con un numero significativo di donne straniere (il 18%) con una riduzione del salario del 50% per le richieste del congedo COVID19 dove viene erogato solo il 50% della retribuzione.

Queste donne al termine del congedo, se impossibilitate a riprendere l'attività lavorativa hanno chiesto aspettativa non retribuita o si sono dimesse, restando anche prive di ammortizzatori poiché non è prevista la naspi in caso di dimissioni.

Anche per le domande di naspi da inizio pandemia sono raddoppiate, il numero di persone che ne ha fatto richiesta nonostante il blocco dei licenziamenti, per i contratti a termine o cessazione di attività, ecc., è stato elevato rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, e anche

per le domande di naspi inoltrate più della metà sono state di lavoratrici donne, su 3000 domande presentate il 55% sono di donne e il 27% di queste per lavoratrici straniere.

Questi dati evidenziano come le donne per una serie di ragioni sociali e culturali, spesso l'onere del lavoro domestico e della cura dei figli o dei familiari non autosufficienti le obbliga a scegliere lavori flessibili oppure ad interrompere la propria carriera per dedicarsi all'attività di cura dei familiari. Non a caso più del 30% delle donne italiane occupate ha infatti un lavoro a part-time, mentre per gli uomini è soltanto 8%.

Dalla verifica delle posizioni contributive di un campione di donne che si sono rivolte a noi emerge che la partecipazione alla vita professionale attiva è più breve e frammentata rispetto a quella degli uomini, con una serie di effetti negativi importanti su quelle che saranno le loro future pensioni: periodi contributivi più brevi, retribuzioni più basse, difficilmente con posizioni dirigenziali.

Cosa succede, dopo una carriera professionale difficile e frammentata come quella delle donne che quando ... arriva la pensione... il frutto di una vita di lavoro", diceva una Onorevole compagna qualche anno fa molto sensibile al tema delle pensioni delle donne. Devono fare i conti con un sistema previdenziale che le penalizza maggiormente rispetto agli uomini.

In Italia, una pensione vale in media il 64% dell'ultimo salario se il pensionato è un uomo e il 46 % se si tratta di una donna. (meno anni lavorati). Sempre sul nostro territorio in tema di pensioni si evidenziano comunque le criticità di questi divari, anche se minori rispetto al livello nazionale. L'Emilia Romagna è la seconda regione in Italia per la popolazione più anziana e Bologna rappresenta il 22% delle pensioni pagate in Emilia Romagna.

Un terzo della popolazione bolognese è pensionata, più di 300.000 persone sono pensionate, le pensioni in pagamento sono più di 380.000 anche se sono leggermente in calo negli ultimi anni quelle erogate. A Bologna le donne pensionate rappresentano più del 59,3% ma assorbono solo il 46,8% (circa 2,8 miliardi di euro) di quanto erogato complessivamente per le pensioni. Al-

tro dato interessante è l'importo delle pensioni. L'importo medio annuo nella Città metropolitana di Bologna è complessivamente più alto rispetto a quello nazionale ma il divario di genere è del 42%, le donne percepiscono il 42% di pensione in meno rispetto agli uomini (47,8% nazionale). Le percentuali delle pensioni in pagamento a Bologna rilevano che il 17% di pensioni in pagamento hanno un importo inferiore a 500,00, quelle tra i 500 euro e i 1000 sono il 36% e solo il 13% supera i 2000 euro, la maggior parte delle donne si colloca nella prima e seconda fascia.

A quest'insieme di fattori discriminanti delle donne s'aggiunge infine un ultimo svantaggio, legato alla maggiore longevità, ed è la solitudine.

Considerando che l'aspettativa di vita media stimata è 84,82 anni per la donna e 79,4 anni per l'uomo, molte donne ultra 80enni vivono infatti sole e sono le persone che con il tempo hanno maggiori problemi di salute, infatti più del 65% delle prestazioni di indennità di accompagnamento a Bologna è percepito dalle donne.

Bisogna fare una riflessione su quelle che sono le cause che hanno determinato questi divari discriminanti e intervenire per evitare che la situazione peggiori rispetto al sistema previdenziale in vigore oggi.

Bisogna trovare forme di tutele che vanno a colmare le lacune lasciate dalle varie riforme del sistema pensionistico, altrimenti si rischia di abbassare ancora di più il divario tra la pensione e l'ultimo salario delle nuove generazioni che andranno in pensione.

Se non si interviene in tempo, con il sistema di calcolo contributivo, introdotto nel 1995 con la legge Dini e con tutte le riforme successive che non hanno migliorato la situazione perché non hanno previste norme di miglioramenti, ci troveremo ad avere un tasso di sostituzione delle pensioni rispetto all'ultimo salario che va ben oltre al di sotto del 46%. Per fare un confronto su quello che era il sistema di calcolo retributivo prima del '95 e quello che è il sistema di calcolo contributivo.

Per darvi un'idea della differenza tra i due sistemi a parità di retribuzione chi andrà in pensione con il sistema contributivo subirà un calo

della pensione del 30% rispetto a chi è andato in pensione con il sistema retributivo abbiamo fatto una simulazione prendendo a riferimento tre generazioni: abbiamo confrontato la pensione di una donna andata in pensione a 60 anni di età con il sistema di calcolo retributivo, abbiamo calcolato la pensione di sua figlia che andrà in pensione a 64 anni di età con il calcolo prevalentemente contributivo perché aveva meno di 15 anni di contributi nel 1992, e per ultimo quella che in futuro sarà la pensione della nipote che andrà in pensione con il sistema di calcolo tutto contributivo a 70/75 anni in base all'aspettativa di vita, ebbene a parità di retribuzioni abbiamo rilevato che la figlia di questa donna andrà in pensione 4 anni dopo e prenderà 300 euro in meno della pensione della madre, mentre la nipote andrà in pensione 10 anni dopo e prenderà 250 euro in meno di sua madre e 550 euro in meno di sua nonna.

Credo che noi come sindacato, ma anche come genitori, abbiamo la responsabilità di non lasciare alle nuove generazioni un sistema previdenziale che non garantisca pensioni adeguate,

ed è necessario recuperare fiducia nel sistema previdenziale pubblico e perché questo avvenga bisogna dare garanzie sull'adeguatezza delle pensioni future per chi svolge lavori saltuari, con retribuzioni basse o chi entra tardi nel mercato del lavoro differenziando anche i coefficienti di rivalutazione per tipologie di lavoro e sono soprattutto le donne.

Bisogna promuovere la pensione complementare e favorire le adesioni attraverso le agevolazioni fiscali riducendo ulteriormente la tassazione sui rendimenti, fare delle vere campagne per dare informazioni ai lavoratori e alle lavoratrici del perché aderire.

Devono essere ripristinati veri meccanismi di solidarietà nel sistema previdenziale in grado di assicurare un trattamento pensionistico adeguato e dignitoso ai pensionati e alle pensionate di domani. Inoltre è necessario che venga esteso e potenziato il riconoscimento della contribuzione figurativa a partire dai periodi in cui le donne e gli uomini si dedicano al lavoro di cura. Pensioni adeguate con importi minimi garantiti.

Grazie per l'attenzione.

Interventi

L'innovazione digitale tra rischi e opportunità

Contributo di **Sabina Porcelluzzi** / **Segretaria generale Fisac-Cgil Bologna**

LA CRISI da Covid-19 ha accelerato la trasformazione digitale nel settore finanziario: banche e assicurazioni hanno aumentato in maniera massiccia i servizi di consulenza online, adottando prevalentemente una organizzazione del lavoro in remoto.

Questo nuovo modello ha generato per le aziende un risparmio dei costi di “real estate” fino al 15% e poiché la pandemia ha impattato anche sui profitti, ci siamo interrogati sul futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del settore se si dovesse accelerare la digital transformation.

Le aziende in questa fase di ripresa graduale delle attività, stanno spingendo per operare con una organizzazione che prevede un massiccio ritorno allo smart working: si sta facendo avanti un nuovo modello organizzativo del lavoro “de-umanizzato” nel quale le grandi multinazionali o le istituzioni finanziarie, in una logica di razionalizzazione dei costi, promuovono su larga scala la transizione delle attività sui sistemi digitali operando attraverso il Digital Lending, ovvero una distribuzione multicanale, utilizzando i Big data per il collocamento dei prodotti finanziari, avvalendosi di algoritmi per l'ottimizzazione e la personalizzazione dell'offerta.

In Italia il numero degli sportelli bancari sta diminuendo drasticamente e gli impatti sia in

termini occupazionali che di mantenimento del servizio pubblico essenziale saranno dirompenti: la digitalizzazione sta generando una riduzione del personale spaventosa che si attesta sulle migliaia di unità.

Da una ricerca condotta da Daniela Freddi, che ringrazio per il prezioso contributo, è emerso che nel settore del credito, a livello regionale, la popolazione bancaria è diminuita del 4,6% nel periodo 2015-2018 e che una delle principali aziende del territorio, ha avuto un calo occupazionale di 1000 dipendenti con una tendenza che confermerà lo stesso dato nell'imminente futuro per la riconversione digitale di numerose attività.

Analisi di contesto

Prima della pandemia in Italia lavoravano da remoto poche centinaia di migliaia di persone, ora sono potenzialmente più di 8 milioni: il dato statisticamente rilevante ci ha indotto ad analizzare modalità, condizioni e percezioni collegate a questo stravolgimento dell'attività lavorativa avvenuto in maniera improvvisa e poco regolamentata.

Se la transizione verso il digitale porterà le organizzazioni ad operare prevalentemente da remoto, sarà necessario prevedere una serie di

tutele per evitare discriminazioni, segregazioni e pesanti ricadute sulla salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Metodo

Per tale ragione, dopo l'esperienza dello Smart working attuato nel settore per fronteggiare l'emergenza COVID-19, la Fisac-Cgil di Bologna, attraverso una collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, a partire dal 15 settembre e per la durata di un mese, ha voluto somministrare ai propri iscritti un'indagine per valutare il gradimento del lavoro in remoto e metterne in luce gli aspetti positivi e negativi utili alla contrattazione.

La data è stata scelta con l'intento di avere un quadro un po' più chiaro della condizione femminile: durante il lockdown il lavoro in remoto si è sovrapposto nei tempi e negli spazi con il lavoro di cura e con l'assistenza ai figli nella didattica a distanza, generando un forte stress e mettendo in luce una disparità di ruoli.

La nostra attenzione è stata rivolta in maniera particolare alle donne perché costituiscono una componente numerica paritaria, se non preponderante, degli occupati nel settore.

Per tale ragione l'esposizione dei risultati della ricerca sarà filtrata dalle lenti della sostenibilità: la categoria in cui opero è caratterizzata da un impianto normativo molto avanzato, sia nel settore assicurativo che bancario, che tende ad includere nella contrattazione quelli che sono i goal del lavoro dignitoso, della parità di genere e della salute e benessere nei luoghi di lavoro.

Risultati

Il 62% delle risposte dei partecipanti al questionario sono state fornite dalle donne che, anagraficamente costituiscono la maggior parte della componente del settore: il dato ha evidenziato che il lavoro da casa si è svolto alla presenza di altri familiari o conviventi.

Sul piano numerico è emerso che nel nostro settore la quasi totalità degli occupati ha il contratto a tempo indeterminato ma l'aspetto caratterizzante la popolazione femminile è il ruolo da impiegata o operatrice: i ruoli di responsabilità sono ancora scarsi e quasi inesistenti se si ana-

lizza il top management. Prima dell'emergenza COVID solo il 7% lavorava da remoto, probabilmente il dato di si riferisce ad aziende come il Gruppo Intesa, tra le prime ad aver normato il lavoro agile attraverso una contrattazione avanzata che prevede la possibilità di lavorare non solo da casa ma anche nella filiale più vicina o più comoda.

Poiché il ricorso al lavoro agile prima rappresentava un'eccezione, dalla ricerca è emerso che pochi conoscono la normativa sullo smart working e le competenze recentemente acquisite in materia attengono maggiormente all'area della privacy e poco a quella della salute e sicurezza.

Rispetto all'organizzazione del lavoro, è emerso che lo smart working si è rivelato semplicemente un lavoro da remoto perché nulla è cambiato rispetto alle modalità e ai tempi di produzione.

Questo è un dato preoccupante perché non si è tenuto conto degli spazi, delle condizioni di lavoro e soprattutto del rispetto delle norme in tema di salute e sicurezza: la ricerca ha evidenziato che non tutti avevano uno spazio in casa per poter lavorare e che molti hanno dovuto attivare una connessione ad internet che prima magari non avevano.

Nonostante tutto, alla domanda se si vuole continuare a lavorare in smart working dopo l'emergenza il 78% ha risposto di sì e la risposta è pervenuta prevalentemente dalle donne che hanno evidenziato tra gli aspetti positivi "flessibilità, qualità della vita e conciliazione".

Chi invece ha espresso un parere negativo, lo ha giustificato con il timore di perdere la relazione e l'interazione con i colleghi, manifestando anche una difficoltà a conciliare tempi di lavoro e tempi di vita.

Questo dato rivela che lo smart working non è uno strumento di conciliazione, soprattutto se tempistiche e modalità sono le stesse dell'ufficio.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che, come dimostrano i dati, ha gravato durante l'emergenza soprattutto sulle donne, pone la nostra organizzazione dinanzi ad una sfida: bisogna immaginare nuovi strumenti contrattuali e

normativi per incentivare gli uomini alla condivisione dei lavori di cura.

Nell'area delle risposte inerenti la qualità del tempo di vita e di lavoro, la popolazione intervistata ha manifestato un miglioramento dell'alimentazione, un aumento delle ore dedicate alla cura del corpo e purtroppo una scarsa condivisione dei lavori domestici.

Una percentuale di uomini superiore alle donne ha affermato che lo smart working può essere efficace per il raggiungimento degli obiettivi finalizzati ad ottenere premi o benefit.

Questo dato mi ha riportato alla mente un'affermazione del professor Zamagni che analizzando l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in relazione alle nuove tecnologie, parla del modello incentivante come qualcosa che, come richiama la stessa etimologia, "incanta" gli stupidi.

A mio avviso nel sistema creditizio bisognerebbe limitare al massimo il ricorso al sistema incentivante perché sono ancora sotto gli occhi di tutti, e nelle tasche di molti, gli effetti della crisi finanziaria causata da spietate politiche commerciali.

La ricerca sullo smart working ha fatto luce su un dato di genere molto interessante: con questo modello organizzativo gli uomini temono di essere marginalizzati o addirittura hanno timore di non poter rientrare più in ufficio.

Il questionario ha rivelato nell'area delle emozioni sentimenti di rabbia, paura, ansia e solitudine, con un dato maschile prevalente che probabilmente è da porre in relazione ad una organizzazione del lavoro di carattere gerarchico, piramidale e patriarcale che fonda sulla presenza fisica e sul controllo spaziale le dinamiche di potere.

Le donne in smart working hanno rivelato uno stato di felicità, soddisfazione, speranza e senso di realizzazione forse perché appartengono alle donne quelle capacità relazionali e trasversali che le rendono abili a conciliare la sfera privata con quella lavorativa.

A differenza degli uomini, le donne hanno invece manifestato un aspetto di difficoltà nell'imparare un lavoro diverso: la sfida della digitalizzazione non accompagnata da processi di

formazione ha generato molto stress.

Rispetto a questo aspetto, mi permetto di spezzare una lancia a favore delle politiche del lavoro adottate dalla Regione Emilia-Romagna che ha destinato cospicui fondi per una formazione destinata alle donne nell'ambito delle competenze digitali ed è forse questa la via per cominciare a ridurre il gap di genere.

Conclusioni

La fase di lockdown ha fatto emergere che lo smart working aiuta la conciliazione solo per il tempo risparmiato negli spostamenti casa-lavoro.

Quando si opera nello stesso spazio in cui assistere i familiari, seguire i figli impegnati con la didattica a distanza e lavorare come se si fosse in ufficio, il benessere psico-fisico viene messo a dura prova.

È necessario prevedere una serie di tutele per evitare discriminazioni, segregazioni e pesanti ricadute sulla salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'impianto normativo della Legge 81/2017, prevedendo un semplice accordo individuale tra le parti, espone i singoli al rischio di discriminazione, di limitazione del diritto di rappresentanza, di iniquità nel trattamento economico, di violazione della privacy, di stress da lavoro correlato.

Personalmente credo che la norma oggi necessiti di una revisione dettata dai tempi: è stata scritta in un periodo in cui si immaginava lo smart working quasi come un'attività a metà fra lavoro dipendente e lavoro autonomo mentre le aziende lo hanno adottato, durante l'anno in corso, quasi per l'intera platea dei propri addetti.

Per colmare i vuoti normativi, bisogna fare ricorso ad una contrattazione collettiva avanzata che definisca le regole di una nuova organizzazione del lavoro.

Solo a titolo esemplificativo, in alcune aziende del settore abbiamo dovuto lottare per ottenere che gli strumenti informatici fossero forniti dalle aziende: l'urgenza dettata dalla pandemia ha determinato paradossalmente il conferimento dei mezzi di produzione e degli strumenti organizzativi a carico del lavoratore dipendente e non più dell'imprenditore.

È importante segnalare che il 22 ottobre 2020 è stata sottoscritta la prima Dichiarazione Congiunta tra Unicredit e il Comitato Aziendale Europeo sul lavoro da remoto con l'intento di "cogliere le opportunità offerte dal progresso tecnologico attraverso nuove modalità di lavoro e migliorare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa." Il sindacato, le Istituzioni ed il mondo imprenditoriale hanno la responsabilità di creare una nuova cultura inclusiva del lavoro per evitare che le donne vengano segregate in casa.

Bisogna evitare che si venga a creare una "smart working class" ovvero un nuovo lavoro povero che differenzi coloro che sono segregati a lavorare in casa rispetto a quelli che rispondono alle organizzazioni premianti "in presenza".

Va garantito il diritto alla disconnessione perché il lavoro remoto così come lo abbiamo conosciuto non è affatto SMART: bisogna contrattare a livello collettivo gli orari di lavoro anche in modalità smart working e porre blocchi alle procedure informatiche per preservare la salute delle lavoratrici e dei lavoratori. In conclusione ritengo che sia necessario affrontare i cambiamenti organizzativi forti di un nuovo sapere, come suggerito dall'installazione artistica "knowledge that matters" di Pietrantoni, creata attraverso un decoupage di ricerche e tesi di laurea per comunicare in maniera imponente il valore della conoscenza e della condivisione della stessa.

Interventi

Come contrastare i differenziali salariali di genere

Contributo di **Marco Peruzzi** /

**Docente di Diritto del lavoro
Università di Verona**

NEL CORSO del mio intervento cercherò di ricostruire le possibili cause del GPG, prima rispetto alla **componente fissa** della retribuzione, poi con riguardo a quella **variabile**, ai premi di produttività; in questo percorso cercherò di evidenziare il ruolo della contrattazione collettiva, che può costituire tanto la soluzione quanto la fonte di prassi discriminatorie. Se parliamo di componente fissa della retribuzione e di comparazione tra uomini e donne, possono rilevare due diversi scenari: il primo, in cui un uomo e una donna svolgono la stessa mansione; il secondo, in cui un uomo e una donna svolgono mansioni diverse ma di pari valore. Il principio di parità retributiva dovrebbe trovare applicazione in entrambi i casi. Quali sono i problemi che ne ostacolano l'applicazione e cosa può fare la contrattazione collettiva o comunque l'intervento delle parti sociali a riguardo? Se un uomo e una donna svolgono la stessa mansione, da contratto collettivo hanno necessariamente la stessa retribuzione di base. Nulla quaestio. Sono lontani i tempi delle tariffe contrattuali differenziate per un assunto diverso rendimento medio tra uomini e donne. L'Al che ha inteso mettere un punto a queste differenziazioni è del 1960. Il differenziale nella componente fissa della retribuzione si può annidare, in questo caso, soprattutto nei

superminimi negoziati individualmente, senza criteri di trasparenza che possano spiegarne l'attribuzione e consentire un controllo da parte dei lavoratori e del sindacato. La letteratura economica evidenzia la minor propensione delle donne alla negoziazione individuale. Nel caso in cui uomini e donne svolgono lavori diversi ma di pari valore, la parificazione del trattamento retributivo può essere ostacolata da un contesto di segregazione orizzontale di genere: all'interno di un determinato settore produttivo alcune mansioni sono assegnate prevalentemente alle donne e le caratteristiche proprie di tali mansioni sono sotto-valutate e sotto-remunerate. L'attualità della questione della segregazione orizzontale di genere si osserva, nei contratti collettivi, se solo si scorrono le griglie di classificazione, dove, ancora, in molti casi, è conservata una terminologia "genderizzata", come se alcune mansioni fossero femminili e da assegnare pertanto soltanto a donne.

Dal mio punto di vista, la combinazione delle cause del GPG ora elencate – superminimi negoziati individualmente, segregazione orizzontale – combinate con la segregazione verticale spiega i dati relativi all'impatto del lavoro agile sul divario di genere, presentati in un recente report dell'Inapp. Un recente report dell'Inapp

(ex Isfol) evidenzia che se si analizza la variabile della attitudine allo smart working, si registra che un'elevata attitudine a lavorare da remoto è più frequente nelle donne, nel settore dei servizi, a più elevata occupazione femminile, e che i lavoratori con una elevata attitudine al lavoro agile hanno un vantaggio retributivo. Se però si ricostruisce, attraverso una proiezione econometrica, lo scenario che potrebbe verificarsi nel caso in cui il lavoro agile si affermasse come nuovo modello organizzativo, il risultato che ne esce è che i benefici derivanti da una maggiore attitudine a lavorare da remoto tenderebbero ad essere maggiori per i dipendenti di sesso maschile, con accentuazione del GPG. E questo perché il vantaggio cresce al crescere del reddito da lavoro, e quindi si apprezza soprattutto ai livelli retributivi più alti, riguarda quindi principalmente posizioni ricoperte da uomini. Peraltro ricordiamoci che la crisi connessa al COVID-19 sta determinando quella che i britannici con una crisi chiamano SHECESSION – SHE RECESSION, dal momento che il macro-settore dei servizi (turismo, pubblici esercizi, fiere) è quello più colpito. A differenza della crisi del 2008 che ha riguardato maggiormente l'industria e che quindi è stata definita HECESSION – HE RECESSION (con peraltro annessa riduzione del GPG, per diminuzione delle retribuzioni dei maschi, non per aumento di quelle delle donne). Tornando al tema della segregazione orizzontale, è importante evidenziare che affinché si possa parlare di violazione del principio di parità in connessione a tale fenomeno, è necessario che i due lavori posti a confronto, pur diversi e diversamente classificati, siano di pari valore. Ma come può essere misurato il valore del lavoro? Su questo profilo, può essere utile richiamare l'attenzione sulla job evaluation, la valutazione analitica delle mansioni, una procedura che, scomponendo ogni singola posizione lavorativa nei fattori che la caratterizzano in termini di competenze, responsabilità, sforzi e condizioni ambientali/organizzative, ricostruisce il valore relativo di tale posizione nell'organigramma aziendale a partire dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascuno dei fattori che la compongono. La job evaluation, se costruita in modo neutro dal punto di

vista del genere, quindi senza un approccio stereotipato nella scelta dei fattori da valutare e nella ponderazione degli stessi (NOTA 1) consentirebbe di stabilire ex ante il valore relativo della funzione e il suo livello retributivo di base, dando pari inquadramento alle posizioni di pari valore, in conformità al principio di parità retributiva di genere.

Sono le stesse istituzioni europee, Commissione e Parlamento, e la Confederazione europea dei sindacati a promuovere l'utilizzo della job evaluation. Tale sistema, nato nel contesto dell'organizzazione taylorista, e quindi di un processo lavorativo meccanizzato, parcellizzato in operazioni elementari standardizzate, inquadrato all'interno di un rigido schema gerarchico, si confronta oggi con modelli organizzativi dove la gerarchia è meno rigida, più sfumata, dove si parla di polivalenza delle mansioni, integrazioni tra mansioni operative e mansioni gestionali/intellettuali, rotazione delle mansioni, lavoro a squadra e per obiettivi. Modelli organizzativi nei quali gli elementi caratterizzanti il lavoro sono per lo più inquadrabili in termini di capacità e competenze richieste al lavoratore, siano esse tecniche, relazionali o di gestione, declinate anche in rapporto al grado di autonomia e responsabilità previste. Pensiamo all'industria 4.0. Anche adattata ai paradigmi organizzativi post-tayloristi, la job evaluation implica comunque una scomposizione della posizione lavorativa nei fattori che la caratterizzano in termini non solo di competenze, ma altresì di sforzi, fisici, mentali e/o sensoriali, e di condizioni fisiche, collegate alla natura del lavoro e all'ambiente di lavoro. Sforzi e condizioni che le nuove forme di organizzazione del lavoro non hanno eliminato, ma solo modificato e rideterminato, introducendo nuove tipologie di rischio (in particolare di natura psico-sociale). Quale ruolo per il sindacato e per la contrattazione collettiva? L'intervento dei sindacati sulle griglie di classificazione è oggi tanto più necessario visto il ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione del potere datoriale di modificare le mansioni in azienda così come riformata dal Jobs Act. L'utilizzo di una job evaluation neutra dal punto di vista del genere potrebbe essere un modo per

ricostruire e aggiornare le griglie di classificazione (NOTA 2). Così come potrebbe essere una base di partenza per costruire una skill evaluation, un processo di valutazione ex post delle competenze, dell'apporto del lavoratore in termini di «saper fare» acquisito e skill maturati, ai fini di una distribuzione trasparente e oggettiva dei superminimi, della retribuzione collegata al merito e al rendimento, delle progressioni di carriera.

Tale procedura potrebbe essere negoziata o validata dal sindacato e la verifica della sua implementazione potrebbe essere affidata a una commissione bilaterale, che rispetti nella propria composizione la parità di genere.

Ricordiamoci come la mappatura delle competenze richieste e la valutazione delle competenze acquisite, associate a un piano di sviluppo costante delle competenze in un'ottica di apprendimento permanente, siano individuate come passaggi centrali dalle parti sociali europee nell'accordo quadro sulla digitalizzazione, per consentire una gestione condivisa della formazione, delle necessità di aggiornamento e riqualificazione del personale di fronte ai cambiamenti richiesti dalle nuove tecnologie, e delle correlate esigenze di tutela dei lavoratori nelle transizioni occupazionali nell'impresa, tra imprese, tra settori.

E peraltro nell'analizzare il tema della formazione di fronte alle sfide del digitale, particolare accento è posto all'importanza delle competenze trasversali, competenze comunicative, relazionali, di intelligenza emotiva, ossia quelle capacità "innate", "tipicamente femminili", spesso sottovalutate nella ponderazione del valore del lavoro. Il tema della valutazione delle competenze ci traghetta sul secondo versante della nostra analisi.

Abbiamo parlato di retribuzioni-base, di componente fissa della retribuzione. Un tema altrettanto fondamentale per comprendere il ruolo della contrattazione collettiva nella lotta al GPG è quello della retribuzione di produttività. Tanto più importante oggi di fronte all'utilizzo sempre più diffuso, pervasivo, dello smart working, che – se declinato per obiettivi – richiederà sempre più di riflettere su come disciplinare for-

me di retribuzione di produttività e per obiettivi, sulla base di sistemi trasparenti e rendicontabili. Il gender pay gap può annidarsi nei premi di produttività e risultato, specie se corrisposti – anche ai sensi di un contratto aziendale – sulla base di criteri indirettamente discriminatori come la presenza in servizio (NOTA 3) Il criterio della presenza in servizio può, infatti, implicare discriminazioni indirette di genere a causa del divario nel tempo lavorato derivante dalla persistente asimmetria nella distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne (NOTA 4). Certo: parlare oggi del criterio della presenza fisica sul luogo di lavoro è complicato. In ogni caso, anche al di fuori del contesto emergenziale, tale criterio è e sarà sempre di più anacronistico, in forme di organizzazione del lavoro sempre meno legate a una valutazione dell'adempimento in termini di ore lavorate, ma piuttosto di carichi di lavoro e obiettivi raggiunti.

Cosa può fare la contrattazione collettiva?

Anzitutto, può impedire le prassi aziendali potenzialmente discriminatorie, non lasciando ambiguità o vuoti normativi sul punto all'interno degli accordi aziendali.

Laddove si intenda mantenere il criterio della presenza in servizio, l'impatto discriminatorio può essere disinnescato dalla previsione negoziale di misure correttive volte a includere determinate assenze nel calcolo della presenza.

Con la legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità per il 2016), all'art. 1, comma 183, si è stabilito a livello legislativo che «ai fini della determinazione dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità»: è importante d'altra parte riflettere sulla necessità, da un lato, di garantire eguale valorizzazione ai diritti dei padri, onde evitare l'effetto paradossale di perpetuare proprio quel modello stereotipato di conciliazione che determina l'impatto discriminatorio (e che è finito nella stessa legge sullo smart-working con le modifiche del 2018); dall'altro, di verificare il rilievo ai fini della configurabilità di discriminazioni indirette delle varie tipologie di congedi, non solo quelli parentali ma anche quelli per la malattia dei figli.

A riguardo, è utile richiamare una sentenza del Tribunale di Torino, del 26 ottobre 2016, con-

fermata dalla Corte di appello di Torino con motivazioni depositate a gennaio 2018.

Il Tribunale di Torino ha accolto il ricorso di alcune dipendenti del Gruppo torinese trasporti a cui era stato ridotto il premio di risultato, ai sensi dell'accordo aziendale all'epoca in vigore, in ragione della fruizione del congedo di maternità, parentale e dei congedi per la malattia dei figli.

Proprio con riguardo a questi ultimi congedi, la difesa delle lavoratrici, utilizzando dati rilevati dalla Commissione pari opportunità dell'azienda stessa, ha evidenziato come essi fossero utilizzati in azienda dalle donne 8 volte di più degli uomini.

Ciò ha consentito di rilevare come il criterio apparentemente neutro della riduzione del premio in proporzione a tali assenze avesse quindi un impatto differenziato ai danni delle donne e quindi si traducesse in una discriminazione indiretta di genere.

Il Tribunale di Torino ha peraltro accolto anche una delle domande della Consigliera regionale di Parità, intervenuta contestualmente in giudizio ai sensi dell'art. 37, d.lgs. n. 198/2006 con un'azione contro la discriminazione collettiva: il giudice ha condannato la società convenuta a definire e attuare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, richiedendo che l'azienda concordasse con le rappresentanze sindacali aziendali nuovi criteri di determinazione del premio di risultato, con equiparazione dei menzionati congedi alla presenza effettiva in servizio.

La contrattazione collettiva potrebbe, d'altra parte, introdurre procedure di attribuzione dei premi basate su criteri diversi dalla presenza, ma ciò nondimeno oggettivi e trasparenti, (v. la valutazione delle competenze e/o degli obiettivi di team) con monitoraggio affidato a una commissione bilaterale. Il caso del Gruppo torinese trasporti consente di focalizzare l'attenzione sul tema del reporting aziendale di genere.

Sul tema della trasparenza. Si è parlato di ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nella definizione di regole trasparenti e non discriminatorie, con riguardo sia ai criteri e procedure di classificazione del personale sia

alla valutazione del rendimento e all'attribuzione della retribuzione di merito.

Quando si parla di trasparenza, diventa però centrale anche il tema della conoscibilità da parte dei lavoratori e del sindacato delle retribuzioni effettivamente corrisposte. Sappiamo che ai sensi dell'art. 46 Codice PO le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti hanno un obbligo di reporting biennale indirizzato alle rappresentanze sindacali e alla Consigliera regionale di parità, che include anche i dati sulle retribuzioni, disaggregati per genere, distinti per categoria professionale e livello di inquadramento.

Sono dati però fortemente aggregati, perché a dover essere riportato è il monte retributivo lordo annuo, comprensivo di tutti gli elementi retributivi, della componente fissa e variabile della retribuzione.

Questo rende complicato individuare la causa dell'eventuale GPG.

Nelle conclusioni e nelle linee guida elaborate al termine del progetto Close the Deal, Fill the Gap, avevamo individuato come possibile termine di confronto per il miglioramento, la normativa britannica in tema entrata in vigore ad aprile 2017, the Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017, che prevede l'obbligo per le aziende (ma con almeno 250 dipendenti) di pubblicare informazioni molto più dettagliate, relative segnatamente alla differenza media e mediana tra le retribuzioni di uomini e donne, la differenza nella media dei bonus di produttività e la proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto dei premi nei dodici mesi precedenti la rilevazione, il tutto sulla base di uno specifico metodo di misurazione.

Quella linea-guida trova oggi uno specifico riscontro nel disegno di legge DDL S. 1423 presentato al Senato, prima firmataria Parente, assegnato in commissione a febbraio 2020, che conferma l'istituzione di un sistema di certificazione della parità retributiva presso le camere di commercio, in collaborazione con le consigliere di parità, sulla cui base assegnare alle aziende pubbliche o private un contrassegno di parità retributiva e riconoscere un credito di imposta.

Ma che soprattutto prevede che «i dati sulla

retribuzione effettivamente corrisposta devono contenere informazioni chiare sulle componenti fisse e variabili, la media e la mediana tra le retribuzioni di uomini e donne, sulla differenza nella media dei bonus di produttività, sulla proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti, sulla percentuale di uomini e donne occupati, sulla percentuale di differenza retributiva per il medesimo livello di

inquadramento e le medesime competenze, articolato per impiegati, quadri e dirigenti, e sulla diffusione del lavoro agile.

Le parti sociali individuano sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazioni delle mansioni, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni e di valutazione del lavoro».

NOTE

1. Nella fase di scomposizione della funzione nei fattori qualificanti saranno quindi da evitare: l'omissione di fattori associati ad abilità o capacità «tipicamente femminili», quali ad es., tra le abilità fisiche, la destrezza manuale o l'attenzione visiva (abilità richieste ad es. nelle operazioni alla tastiera, nelle somministrazioni per iniezione, nella preparazione dei cibi, nelle arti grafiche, nell'assemblaggio di micro-componenti); la sottovalutazione di alcune capacità "innate" — ad es. la capacità di gestire relazioni interpersonali, di comunicare o di rispondere e adattarsi a carichi emotivi — derivante da una considerazione delle stesse come mere qualità personali e non veri e propri requisiti professionali; la sottovalutazione degli sforzi fisici connessi ad alcune attività, si pensi al sollevamento dei pazienti o alla prolungata posizione seduta, o l'omessa considerazione degli sforzi di carattere psicologico ed emotivo; l'adozione di criteri che possano implicare discriminazioni indirette nella descrizione stessa dei fattori (ad es. la declinazione dell'esperienza in termini di anzianità di servizio). Nella successiva fase di ricomposizione e ponderazione relativa del valore della funzione nel contesto dell'organizzazione in cui si inserisce si dovrà parimenti evitare di attribuire un punteggio o una percentuale di incidenza maggiore a fattori caratterizzanti i lavori male-dominated, quali le responsabilità per la gestione di materiali, attrezzature o risorse finanziarie rispetto alla responsabilità per la cura delle persone, o le condizioni di lavoro fisiche rispetto a quelle di carattere mentale ed emotivo.
2. Utilità dell'esperienza di nomenclatura e classificazione delle unità professionali adottata — pur ai fini specifici istituzionali di rilevazione dei fabbisogni del mercato del lavoro — dall'Isfol.
3. Le misure di defiscalizzazione (applicazione dell'aliquota agevolata del 10%) e di decontribuzione (qualora i contratti collettivi prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori) dei premi di produttività, aumentando il netto in busta paga, amplificano l'effetto eventualmente discriminatorio dei criteri di distribuzione dei premi.
4. Il rischio di un ulteriore avvitamento del problema nel classico circolo vizioso che collega il gender pay gap con il differenziale del tempo lavorativo e la conciliazione declinata meramente al femminile si palesa, invece, con più chiarezza nelle esperienze aziendali che prevedono la possibilità (dichiaratamente a favore delle donne e dalle stesse apprezzata) di scambiare i bonus retributivi di incentivazione individuale con modalità "agili/smart" di svolgimento della prestazione lavorativa, ossia con quelle forme di welfare aziendale relative all'organizzazione flessibile del tempo e luogo di lavoro, volte ad agevolare la work-life balance. Quest'ultima dinamica si conferma anche nelle esperienze aziendali, riscontrate in uno dei casi studio analizzati nel progetto, che prevedono (dichiaratamente a favore delle donne, e dichiaratamente dalle stesse apprezzata) la possibilità per il lavoratore/trice di sostituire l'incentivazione individuale — anche meritoriamente corrisposta a fronte di una procedura trasparente di valutazione delle competenze, e non solo di computo della presenza in servizio — con modalità «agili/smart» di svolgimento della prestazione lavorativa. Non solo questo modello inasprisce il divario negli elementi retributivi collegati al merito, ma rischia di consolidare una conciliazione vita-lavoro declinata meramente al femminile, che in un circolo vizioso alla fine cristallizza se non aggrava progressivamente il gap. Peraltro è paradossale: il corrispettivo volto a remunerare la maggiore produttività del dipendente è sostituito da una forma organizzativa della prestazione che — almeno a detta del legislatore impegnato a regolamentarla — consente di aumentare la produttività stessa. Un circolo vizioso e paradossale in cui il lavoratore stesso paga la propria maggiore produttività con un ulteriore aumento di produttività.

Interventi

Meno salario, minori pensioni

Contributo di **Luisa Gnecci** /

Vicepresidente - INPS

LA PENSIONE è il riassunto di tutta la vita lavorativa, di conseguenza se le retribuzioni sono state basse o molti periodi sono stati a tempo parziale, o le interruzioni dei periodi lavorativi per dedicare tempo ai lavori di cura sono stati frequenti il risultato sarà molto evidente nella misura della pensione. Nel 1977 fu approvata la legge 903: parità di trattamento di uomini e donne in materia di lavoro, teoricamente anche di retribuzione. Purtroppo i differenziali retributivi tra uomini e donne e, di conseguenza, le differenze clamorose di trattamento pensionistico, sono ancora, tristemente materie su cui dobbiamo impegnarci. La legge 903, in compenso, è servita agli uomini per poter “conquistare” in base alla parità la pensione ai superstiti, che fino ad allora era stata prevista solo per le vedove. Una legge di parità pensata contro le discriminazioni sul lavoro che subivano e subiscono le donne ha permesso agli uomini di ottenere la pensione ai superstiti, diritto giusto, ma rimangono altri diritti da rispettare previsti dalla stessa legge.

Nel 1991 si arriva alla legge 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna”. Per compiere un salto di qualità, si è dovuto ammettere che servivano “azioni positive” per le donne. In particolare, l’art 1 punto e) : “favorire, anche mediante una diversa organizza-

zione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”. Questo sarebbe il vero obiettivo da raggiungere: pari responsabilità familiari e professionali. Sarebbe giusto che le donne “regalassero” ai partner le gioie dei lavori di cura, gratificanti affettivamente e nelle relazioni, ma ancora troppo penalizzanti rispetto alla propria realizzazione nel mondo del lavoro; e che gli uomini “regalassero” alle donne un po’ di gratificazioni professionali. Questa reciprocità porterebbe equilibrio nei rapporti personali e familiari, arricchirebbe il rispetto reciproco e sarebbe una reale liberazione di risorse per tutta la collettività.

La legge 53/2000 fu veramente innovativa dedicando tutto il Capo VII ai tempi delle città; dimostrando di aver capito che la gestione dei tempi nell’organizzazione della vita è fondamentale per promuovere la realizzazione di progetti di esistenza umani in una società sempre più complessa. Sempre la legge 53/2000, che andrebbe spesso riletta, ha avuto il grande pregio di dare risposte anche alle piccole aziende per contrastare i luoghi comuni per cui le maternità “costano” troppo alle aziende e che il lavoro autonomo non viene sostenuto. La legge pre-

vede la possibilità di assunzione di persone in sostituzione di chi è in maternità con uno sgravio dei contributi del 50% e garantisce alla lavoratrice autonoma la possibilità di assumere una persona in propria sostituzione, sempre con lo sgravio del 50% dei contributi per 12 mesi e il riconoscimento di tre mesi di astensione facoltativa con un'indennità pagata dall'Inps del 30% del guadagno medio dell'ultimo anno. Sono vere misure di sostegno alla maternità; importanti da un punto di vista sia previdenziale che occupazionale, per favorire il mantenimento della propria attività di lavoratrice autonoma favorendo l'occupazione in sostituzione. Nelle province di Trento e di Bolzano si è utilizzata la competenza autonoma per integrare nel congedo parentale l'indennità fino al 100% ai padri per un mese, norma apparentemente discriminatoria nei confronti delle madri.

Si è visto, però, che favorisce una maggiore responsabilizzazione dei padri, con un vantaggio complessivamente rilevante per la famiglia. Le donne ne sono felici e spingono il partner ad utilizzare questa opportunità. Si potrebbe definire "congedo parentale spintaneo" come abbiamo spesso detto delle partite Iva, ma questa è una spinta a una maggiore responsabilizzazione dei padri, che produce un risultato: dopo aver gestito, per un intero mese, la vita quotidiana di un bimbo/bimba piccolo/a, i padri si rendono maggiormente conto del significato positivo, ma anche di lavoro, della genitorialità. Questo produce un maggior rispetto per i lavori di cura, che normalmente, proprio perché gratuiti, non retribuiti, vengono sottovalutati. Abbiamo verificato che anche il congedo biennale per assistenza a familiari disabili o non autosufficienti, con l'indennità pagata dall'Inps, pari al 100% della retribuzione, e con contribuzione figurativa, vede anche utilizzatori maschi. Quindi, la misura dell'indennità conta nella possibilità di scelta all'interno di una famiglia. La norma del congedo biennale per assistenza a familiari non autosufficienti è stata una vera e rivoluzionaria misura a sostegno delle famiglie. Si vive più a lungo e, perciò, possono esserci anche lunghi periodi di non autosufficienza. Solo con l'Aspe sociale, nel 2016, si è proseguito su questa

strada con il riconoscimento del pensionamento anticipato a 63 anni se si assiste un familiare disabile con 28 (se donna con 2 figli) o 30 anni di contributi e se si fanno lavori di assistenza e cura professionalmente con 34 (se donna con 2 figli) o 36 anni di contributi.

Che si provveda, dunque, a un effettivo riconoscimento dei lavori familiari e professionali di cura (assistenti alla disabilità, educatrici di asilo nido, infermiere e ostetriche ospedaliere, operatrici socio sanitarie, assistenti geriatriche e tanti lavori tipicamente femminili come maestre di scuola per l'infanzia, o semplicemente lavori di pulizia). Questo è un ambito che mostra la necessità di altri interventi perché sta diventando un'autentica emergenza soprattutto laddove i servizi sono più carenti.

Vale la pena di ripercorrere cosa è successo dal 2008 per capire perché il 2000 e 2016 sono diventati importanti spartiacque nel percorso del sistema previdenziale delle donne. Nel 2009 il quarto Governo Berlusconi – con la Lega Nord – utilizzò una sentenza della Corte Europea che condannava l'Italia a correggere i differenziali pensionistici tra uomini e donne per imporre la parità di età per il pensionamento di vecchiaia nel pubblico impiego, giustificando il fatto che la possibilità per le donne di andare in pensione cinque anni prima comportasse, di conseguenza, una pensione più bassa. La sentenza intendeva combattere le discriminazioni retributive tra uomini e donne e di conseguenza prevedeva che le donne avessero la possibilità di andare in pensione a 65 anni, come gli uomini, per poter avere pensioni migliori. Il Governo finse di non sapere che la facoltà del pensionamento a 65 anni esisteva già nel nostro ordinamento, grazie alla già citata legge 903/77. L'innalzamento dell'età nel pubblico impiego è stata la premessa per quanto fatto con la manovra "Salvitalia" anche per il settore privato e autonomo nel 2011. Sempre nel 2009 iniziò il percorso dell'aumento della speranza di vita uguale per tutti, senza differenziare i lavori. Sono stati gli anni in cui si sono smontate tante sicurezze del sistema e si è creata una vera sfiducia nello Stato e nelle Istituzioni. Le donne sono state penalizzate in modo inaccettabile.

Le conseguenze del decreto “Salvitalia”

Prima di parificare l'età per la pensione di vecchiaia, si sarebbero dovute garantire pari opportunità nella possibilità di lavoro, di retribuzione, di carriera, e pari responsabilità familiari tra uomini e donne. A conferma delle penalizzazioni subite dalle donne basta leggere il monitoraggio realizzato dall'Inps sui flussi di liquidazione annuali delle pensioni. Nel 2018, solo 8792 donne hanno ottenuto la liquidazione della pensione di vecchiaia. Per capire questo dato, rispetto alle 100mila donne che, mediamente, prima del 2011, andavano in pensione di vecchiaia, bisogna riguardare il “perfido” schema,

concepito con il decreto “Salvitalia”, contro le donne nate nell'anno 1952. Va ricordato che le donne nate nel 1952 pensavano di poter andare in pensione di vecchiaia a 60 anni - nel 2012 - e hanno scoperto, dalla sera alla mattina, di dover aspettare da un minimo di tre a un massimo di ben sette anni. Solo da quest'anno 2020 torneranno i pensionamenti a regime ordinario come prima del 2011: si tornerà, dopo 10 anni, alla normalità. Le donne nate nel 1953 oggi hanno 67 anni che è l'età attuale per la pensione di vecchiaia, ma praticamente per 8 lunghi anni hanno conquistato la pensione di vecchiaia solo le nate nel 1952.

LAVORATRICI DIPENDENTI PRIVATE NATE NEL 1952 E NEL 1953 ETÀ E DECORRENZA DELLA PENSIONE DI VECCHIAIA DAL 2012

NATA ENTRO IL MESE DI	MATURA IL REQUISITO IL MESE DI	ALL'ETÀ DI	IN PENSIONE DAL
Gen-52	Ott-15	63 anni e 9 mesi	1° novembre 2015
Feb-52	Nov-15	63 anni e 9 mesi	1° dicembre 2015
Mar-52	Dic-15	63 anni e 9 mesi	1° gennaio 2016
Apr-52	Nov-17	65 anni e 7 mesi	1° dicembre 2017
Mag-52	Dic-17	65 anni e 7 mesi	1° gennaio 2018
Giu-52	Giu-19	67 anni	1° luglio 2019
Lug-52	Lug-19	67 anni	1° agosto 2019
Ago-52	Ago-19	67 anni	1° settembre 2019
Set-52	Set-19	67 anni	1° ottobre 2019
Ott-52	Ott-19	67 anni	1° novembre 2019
Nov-52	Nov-19	67 anni	1° dicembre 2019
Dic-52	Dic-19	67 anni	1° gennaio 2020
Gen-53	Gen-20	67 anni	1° febbraio 2020
Feb-53	Feb-20	67 anni	1° marzo 2020

Nota 1: Le lavoratrici dipendenti nate nel 1952, in servizio al 28-12-2011, potevano andare in pensione a 64 anni di età in applicazione dell'art. 24, comma 15 bis della legge 214/2011

Va messa in evidenza la differenza di decorrenza della pensione di vecchiaia per donne nate nello stesso anno, alcune delle quali si sono trovate intrappolate in una finta gradualità dell'aumento del requisito dell'età per la pensione di vecchiaia. Per questo nel 2018 c'è stato il crollo delle pensioni di vecchiaia: sono potute

andare in pensione solo le lavoratrici autonome o iscritte alla gestione separata. Il 2018 è stato l'anno del pensionamento “impossibile” per le lavoratrici dipendenti nate dopo il maggio del 1952. Questo schema mette in evidenza quello che hanno subito le donne, ma viene sempre rimosso, anche quando si riportano le statistiche

varie sulle pensioni di anzianità e di vecchiaia si fa finta di non sapere che il canale di pensionamento per le donne è da sempre la pensione di vecchiaia con 20 anni di contributi, mentre il canale di pensionamento degli uomini è la pensione di anzianità, tanti anni di contributi, e dal 2012 al 2019 il rapporto “normale” è saltato, perché le donne hanno dovuto aspettare i 67 anni e solo le donne del 1952 si sono distribuite lungo gli 8 anni. Una vera perfidia di cui non c'è ancora reale consapevolezza.

Dopo il “Salvitalia”: quel che resta da fare. Nella scorsa legislatura abbiamo svolto in INPS un'indagine conoscitiva sull'impatto di genere delle riforme previdenziali e della manovra Fornero: ne è emerso chiaramente che le donne sono in credito. Nel 2019 si è bloccata l'aspettativa di vita per le pensioni anticipate - canale di uscita dal lavoro prettamente maschile - e non sulla pensione di vecchiaia e anche quota 100 è stata utilizzata ovviamente più dagli uomini. Ancora una volta si è prestata attenzione alle aspettative degli uomini, ma non a quelle delle donne. Per le donne si deve agire sull'età per la pensione di vecchiaia. Nell'Ape sociale, almeno, si sono pensati 2 anni di riduzione dei contributi necessari per tener conto dei figli, ma i lavori di cura vanno valorizzati in modo significativo. Penso si possa dire che l'Ape sociale, con l'avvio della differenziazione dei lavori e la possibilità di anticipo, abbia rappresentato l'inversione di tendenza. Ma bisogna andare avanti. Per questo si possono individuare la legge 53/2000 e l'Ape sociale del 2016 come le fondamenta su cui edificare pilastri più consistenti. L'Ape sociale però viene prorogata solo di anno in anno bisogna pensare di renderla strutturale finalmente pensando anche a iniziative specifiche per le donne. L'obiettivo da raggiungere sarebbe la pari responsabilità professionale e familiare tra uomini e donne, come già prevista teoricamente dalla legge 125 del 1991, ma ancora lontana dalla realizzazione.

Fino a quando questo obiettivo non sarà raggiunto, bisogna compensare le donne di tutto il lavoro gratuito che svolgono per la società e la famiglia. Nel 2011 si sono tolti i 5 anni di anticipo per la pensione di vecchiaia rispetto agli uomini senza garantire nulla in cambio. Vanno studiate misure a favore delle donne che vadano a incidere sull'età per la pensione di vecchiaia, che è il canale di uscita delle donne, e che permettano di aumentare la misura della pensione con il riconoscimento della contribuzione figurativa per i lavori di cura, oltre a quello che esiste già.

Non dobbiamo mai dimenticare che la previdenza è sempre stata legata al mondo del lavoro, basta pensare alla cassa integrazione, alla mobilità, tutte misure che sono servite per rispondere a esigenze e crisi occupazionali. Esigenze delle aziende e delle persone. Il mondo del lavoro è fatto di donne e uomini e se si vuole sostenere la famiglia e la natalità bisogna pensare a misure previdenziali che favoriscano le donne. La previdenza è anche parte essenziale del sistema di welfare e, in quanto tale, ha il compito di aiutare a correggere e recuperare le storture e le disuguaglianze prodotte dal mercato e dalle sue logiche, le ingiustizie che sul lavoro e nel mercato del lavoro si manifestano, e non di fotografarle e di perpetuarle dopo il pensionamento. Rispondere alle esigenze della società e delle famiglie, supplire alle mancanze e alla carenza dei servizi, non può essere solo e ancora un dovere femminile. Bisogna favorire l'occupazione femminile, le retribuzioni, la progressione di carriera, combattere tutte le discriminazioni, ma le donne vanno risarcite del loro costante impegno gratuito. Anche i dati complessivi dei pensionamenti di quota 100 dimostrano ancora una volta che le carriere lunghe sono maschili, e sono significativi i dati dei pensionamenti con quota 100 nel pubblico impiego a parità di età, 62 anni, e di contributi, 38 anni, anche nel pubblico impiego risulta evidente la differenza di misura della pensione tra uomini e donne.

Conclusioni

Tania Scacchetti /

**Segreteria nazionale CGIL
Responsabile contrattazione**

INIZIATIVA molto interessante e molto opportuna, per capire cosa sta accadendo e cosa possiamo e dobbiamo fare come sindacato su una questione, quella della occupazione e della condizione femminile che è tema su cui rincorriamo risposte da anni. La disparità è una questione divenuta oramai strutturale, aggravata dalla situazione contingente che però è stata anche uno specchio per rendere evidente a tutti ciò che era già evidente a noi. Mancano politiche per le donne, oppure le ricette proposte sempre le stesse, che non funzionano perché mantengono la situazione data: incentivi alla occupazione, fisco strutturato in modo tale che il reddito delle donne sia sempre il secondo reddito, disinvestimento sul welfare, bonus e politiche di conciliazione come politiche per le sole donne. Non si può dire che il nostro sia un paese per giovani ma non è nemmeno un paese per donne. Molte sono le donne in prima linea, in condizioni di rischio, ma sempre in secondo piano dal punto di vista del riconoscimento sociale - oltre che economico. Va recuperato socialmente il valore della cura, forse dobbiamo cominciare a parlare di **economia della cura**. Il tema, oggi, è come contrastare disuguaglianze economiche e sociali di genere accentuate dall'emergenza. La presentazione del Rapporto di genere in Parla-

mento è illuminante, in senso negativo, in merito alla questioni che sono state richiamate anche dagli interventi. Oltre alle cose che conosciamo e su cui spesso interloquiamo: tassi di occupazione femminile fra i più negativi di Europa, divari territoriali inaccettabili, part time involontario quasi totalmente femminile, assenza di servizi e di welfare che costringono spesso le donne alla scelta fra maternità e lavoro, gender pay gap. Ma nel rapporto ci sono due cose che chiariscono quanto la questione di genere sia ancora una questione di cultura e non solo di politiche. Oltre il 40% dei cittadini non ritiene che la condizione delle donne sia misura della democrazia di un Paese e ancora la metà della popolazione pensa che sia dovere delle donne rimanere a casa a curare casa e figli, riproponendo la asimmetria tipica della divisione classica dei ruoli. Tema è quindi il fallimento del modello economico, che in Italia significa anche superare il modello sociale di derivazione patriarcale. Position paper a 25 anni da Pechino. Situazione mercato lavoro donne critica tasso di occupazione che sfiora 50% ma con divari grandissimi. Occupazione come fattore di empowerment ma anche di sviluppo economico. Positivo aver approcciato la discussione dal punto di vista della contrattazione che è un oggetto che noi possiamo mo-

dificare e se la contrattazione è un fattore non di riduzione dei divari ma di loro stratificazione noi diventiamo complici della situazione. Non possiamo permettercelo e non possiamo non cambiare passo. E' oggettivamente necessario per noi avere dati a disposizione su cui lavorare e per verificare gli effetti di alcune norme, la difficoltà a reperire dati e per noi a metterli a disposizione è un tema che dobbiamo superare. Tra le sfide del nostro tempo c'è sicuramente quella del lavoro a distanza: da cambiamento improvviso a cambiamento che sta già assumendo caratteristiche strutturali di modificazione dell'organizzazione del lavoro. Il Paese ha dimostrato grande capacità di adattamento ma accumulo tra tempi di lavoro e tempi familiari rischia di essere una questione prevalentemente femminile. Tema scivoloso di cui poco si discutono i potenziali effetti negativi e su cui dobbiamo "metterci la testa" da subito. Necessità di cambio di passo politico culturale: piani occupazione, welfare, condizioni di lavoro. Queste sono tematiche su cui le risorse del Recovery Fund dovrebbero essere investite. Misure di conciliazione o forse meglio dire di condivisione? Parlare di condivisione è unica condizione per uscire dalla logica che vanno sostenute solo le donne nel lavoro di cura, che invece deve veder crescere l'obbligatorietà dei congedi familiari e del lavoro domestico.

Contrattazione sindacale con occhio di genere può essere decisiva in questa fase: la questione tempo, la segregazione orizzontale e verticale, SW, contrattazione sociale e territoriale. Interessanti le presentazioni degli esperti invitati, intanto perché ci confermano una vitalità della contrattazione e anche il suo adattamento ai nuovi e differenti bisogni. Interessanti perché le differenze di reddito fra uomini e donne ci parlano di cose su cui possiamo provare a intervenire: i livelli di inquadramento, ad esempio, le posizioni apicali troppo spesso escluse alle donne, il tema del salario elargito in modo unilaterale, la misurazione della produttività negli accordi di secondo livello. Valutare anche in tema di digitalizzazione gli effetti indiretti della stessa. Si parla molto della "auto esclusione" dalle materie STEM, ma occorre anche considerare che spesso algoritmi e intelligenza artificiale che tanto peso hanno nella vita di noi tutti, nella regolazione del mercato del lavoro e nelle procedure selettive sono spesso allenate da uomini. Abbiamo quindi di fronte a noi una stagione di potenziali grandi opportunità, di risorse che dovrebbe vedere ridurre questi divari che di fatto frenano il paese, la sua economia e la sua condizione sociale e democratica.

CDLM-CGIL



BOLOGNA