



La voce

delle donne
iscritte
alla CISL
Lombardia

Una ricerca sulla condizione
delle lavoratrici e
delle pensionate



La voce delle donne iscritte alla CISL Lombardia

Una ricerca sulla condizione
delle lavoratrici e delle pensionate



Indice



testi a cura di: Angela Alberti, Francesco Girolimetto

grafica: Dmpconcept

stampato nel mese di febbraio 2023
da Grafiche Riga S.r.l. (LC)

ISBN 978-88-95660-36-3

© 2023, BiblioLavoro
Viale Fulvio Testi, 4220199 Sesto San Giovanni (MI)
www.bibliolavoro.it - bibliolavoro@cisl.it
Prima edizione febbraio 2023

PREFAZIONE	6
INTRODUZIONE	7
IL PROGETTO	
1 Obiettivi e finalità	8
2 Metodologia e struttura dell'elaborato	10
3 La campionatura e i temi del questionario	11
4 La campagna di somministrazione	13
5 Conosciamo il campione	15
PARTE PRIMA	
La voce delle nostre lavoratrici	
1 Alcune questioni generali	
1.1 Ad alta voce	17
1.2 La dimensione aziendale: un fattore determinante	18
1.3 Gender gap	21
1.4 Vogliamo di più	25
1.5 Dal part time subito a quello scelto	27
1.6 Il senso del lavoro	28
2 Le carriere delle donne: un percorso ad ostacoli	
2.1 Le ragioni di una rinuncia	29
2.2 Tanti vincoli, poche opportunità	33
3 Gender gap e (non) stereotipi	
3.1 Impegnarsi di più, ottenere di meno	35
3.2 Famiglia o lavoro? Questo è il dilemma	40
4 Molestie nei luoghi di lavoro	
4.1 Parole e gesti che feriscono	42
5 La (non) condivisione dei ruoli di cura	
5.1 La cura: un impegno a senso unico	47
5.2 Cultura e pratiche nuove per cambiare il paradigma	49



6 Tra retorica e realtà: l'ostacolo della maternità	
6.1 Lavoratrice o mamma? Due dimensioni (oggi) inconciliabili	53
6.2 Riprendiamoci un po' del nostro tempo	57
7 Dimensione privata vs dimensione lavorativa: una dicotomia da superare	
7.1 Troppi impegni, troppe rinunce	61
7.2 Non lasciateci sole: condividere gli impegni	62
7.3 Più contrattazione	63
8 Smart working: utilità, efficacia e gradimento del lavoro intelligente	
8.1 Lavoro agile e gestione intelligente del tempo	67
8.2 Ampliare la platea delle smart worker	70
8.3 Pro e contro del lavoro agile	72
9 Il bisogno di welfare contrattato	
9.1 Ascoltare i bisogni per contrattare un welfare migliore	75
10 La percezione dell'azione sindacale per la parità di genere	
10.1 Potete fare di più, ci contiamo	78
11 L'impegno delle donne nell'attività sindacale	
11.1 Ricostruire entusiasmo e dare opportunità	80
12 Un sindacato che ascolta	
12.1 La ricchezza del dialogo	82
12.2 Le parole d'ordine delle nostre iscritte	84

PARTE SECONDA La voce delle nostre pensionate

1 Il ruolo e il contributo di una generazione	
1.1 Solidarietà intergenerazionale	89
1.2 Da mamma a nonna, a sostegno delle giovani donne	90
2 Le cause e le conseguenze del non lavoro	
2.1 Una scelta spesso obbligata con pesanti effetti	92
3 Il tema della non autosufficienza	
3.1 Da sola non posso farcela	95
3.2 Che ne sarà di me?	99
4 L'età della solitudine e lo spettro dello scarto	
4.1 Chi sono per la società?	100
4.2 Gli effetti della pandemia	102
4.3 L'importanza delle relazioni familiari	103
4.4 Il desiderio di rimanere nel proprio contesto	104
5 Pensionate e sindacato	
5.1 Sindacalismo rosa	105
5.2 Cosa vogliamo da voi	107

CONCLUSIONI E PISTE DI LAVORO PER IL FUTURO

110

PREFAZIONE



Anna Maria Gandolfi

Consigliera di Parità, Regione Lombardia

Mentre leggevo i dati emersi dall'indagine realizzata dalla CISL Lombardia, dal suo Coordinamento Donne e da BiblioLavoro, non ho potuto fare a meno di pensare alle persone che in questi anni ho incontrato nel mio ruolo di consigliera di parità prima territoriale e poi regionale.

Soprattutto donne (ma anche qualche uomo) che a fronte di situazioni di difficoltà e discriminazione nel mondo del lavoro si sono rivolte, spesso accompagnate proprio da un'organizzazione sindacale, all'istituzione che rappresento per avere aiuto e supporto nel tentativo di risolvere i problemi che le avevano spinte a chiedere l'intervento della consigliera di parità. Attraverso una forte capacità di mediazione tra sindacati, la consigliera di parità e la lavoratrice, molti casi si sono risolti senza necessariamente andare in giudizio e questi sono risultati ottimali anche per le aziende.

Su questa modalità vorrei insistere, ossia sul lavoro congiunto tra le organizzazioni sindacali e la consigliera di parità perché insieme possiamo raggiungere l'obiettivo principale che è il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e per incidere concretamente. Andare in giudizio purtroppo lascia sempre delle conseguenze non gradite quindi dapprima è necessaria una trattativa, una mediazione e per fare questo è necessaria la formazione dei soggetti coinvolti.

Molto in questi anni è stato fatto, soprattutto in ambito formativo, per aumentare conoscenza e consapevolezza, ma ci impegneremo nella formazione continua.

Il quadro che emerge dalla ricerca presenta però ancora molte zone d'ombra e pone una serie di questioni che per la loro importanza non possono che portarci a rinnovare il nostro impegno per rispondere in maniera sempre più efficace a questa richiesta di cambiamento.

In questo ultimo periodo abbiamo assistito ad una serie di interventi anche di natura legislativa volti a potenziare le misure di sostegno al perseguimento della parità di genere nel mondo del lavoro e più in generale nella società e questo rappresenta indubbiamente una ulteriore spinta a proseguire e rafforzare l'impegno profuso in maniera congiunta con tutti gli altri soggetti impegnati su questo fronte, a partire dalle organizzazioni sindacali.

Ringrazio quindi la CISL Lombardia perché con questo lavoro di ricerca ci offre un'ulteriore occasione di conoscenza della realtà, ma anche la possibilità di confrontarci e portare avanti insieme iniziative concrete che possano davvero incidere sulla quotidianità delle persone per migliorarla.

INTRODUZIONE



Ugo
Duci

Segretario Generale USR CISL Lombardia

Mettersi in ascolto delle nostre associate e dei nostri associati è fondamentale per poter esercitare con responsabilità il nostro ruolo di rappresentanza e di tutela. Un'azione che quotidianamente compiamo con il contatto diretto con le lavoratrici ed i lavoratori nei luoghi di lavoro, con le persone che si rivolgono alla nostra rete di servizi ed ai nostri recapiti nel territorio e nei confronti delle pensionate e dei pensionati che ci chiedono supporto ed aiuto per le loro necessità.

Nel recente passato abbiamo sperimentato la possibilità e anche l'utilità di integrare ed affiancare a questa modalità di ascolto, altre forme di comunicazione che ci consentano di dialogare con le persone che rappresentiamo, attraverso indagini digitali che hanno visto coinvolti campioni significativi di iscritti, su tematiche particolari e di attualità. Modalità che abbiamo recentemente utilizzato per indagare i pesanti effetti sociali ed economici della pandemia e per dar voce ai nostri associati nel percorso congressuale che abbiamo vissuto nei mesi passati.

In entrambe queste esperienze, dall'analisi dei dati è emerso con chiarezza una profonda differenza nelle risposte fra lavoratrici e lavoratori, con le prime spesso in una situazione di svantaggio rispetto ai secondi: dal dato relativo alle retribuzioni all'utilizzo del part time, dalle occasioni di formazione alle opportunità di crescita professionale, e ancora riguardo alle numerose difficoltà di conciliare la vita

privata e le aspirazioni personali con i percorsi di carriera.

Da queste indicazioni è nata l'idea di approfondire in modo più dettagliato la condizione femminile nel mondo del lavoro, con le conseguenti ricadute anche sulla sfera privata, partendo ancora una volta dalla voce delle nostre iscritte che spesso vivono in prima persona queste fatiche.

Nasce così il progetto di un questionario specificamente dedicato ad indagare i bisogni, le difficoltà e le istanze di lavoratrici e pensionate iscritte alla CISL lombarda, dunque con una prospettiva intergenerazionale.

Ancora una volta l'adesione alla nostra proposta di mettersi in dialogo ha di gran lunga superato le nostre aspettative: diverse migliaia di cislino hanno infatti deciso di partecipare alla nostra indagine, fornendoci preziosi dati, indicazioni e suggerimenti sulla loro condizione e su come si aspettano che il sindacato agisca per aiutarle.

Questo lavoro di ricerca e di ascolto assume una valenza ancora più significativa alla luce degli interventi previsti dal PNRR finalizzati a ridurre uno dei problemi strutturali che affligge il nostro paese, ovvero il divario di genere, in tutte le sue forme. Per questa ragione abbiamo deciso di integrare l'analisi dei preziosi dati raccolti con indicazioni di azioni concrete volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne nel tentativo di far seguire all'ascolto azioni coerenti.

IL PROGETTO

Obiettivi e finalità

La **partecipazione delle donne al mondo del lavoro** è, nel nostro paese, come in molti altri paesi europei, **inferiore rispetto a quella degli uomini**. Gli ultimi dati statistici ci consegnano questa triste realtà: la percentuale di **occupate** si attesta attorno al **51,2%** contro quella degli **occupati** pari al **68,7%**, con un significativo abbassamento del trend nel **Mezzogiorno** dove la percentuale è pari al **35%**. Nella **nostra regione** la situazione è leggermente migliore, con un tasso di occupazione femminile pari al **59,3%** contro il **74,3%** degli **uomini**. Dati che comunque ci collocano lontano dalla **media europea** delle donne occupate che è pari al **66,8%**. Le donne tendono a lavorare meno ore, in settori scarsamente retribuiti, occupano posizioni di livello inferiore rispetto agli uomini, con conseguente divario retributivo tra i generi, che inesorabilmente si riverbera nei trattamenti pensionistici. Porre rimedio a questa situazione è in-

nanzitutto una **questione di giustizia**. **Accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro** è da sempre uno dei punti programmatici dell'azione sindacale della CISL Lombardia che, nell'ultimo Congresso Regionale, ha ribadito la priorità di implementare **politiche per la parità occupazionale e retributiva**. Le finalità di queste politiche sono:



Superare lo sbilanciamento dei carichi di cura familiari tra uomo e donna.



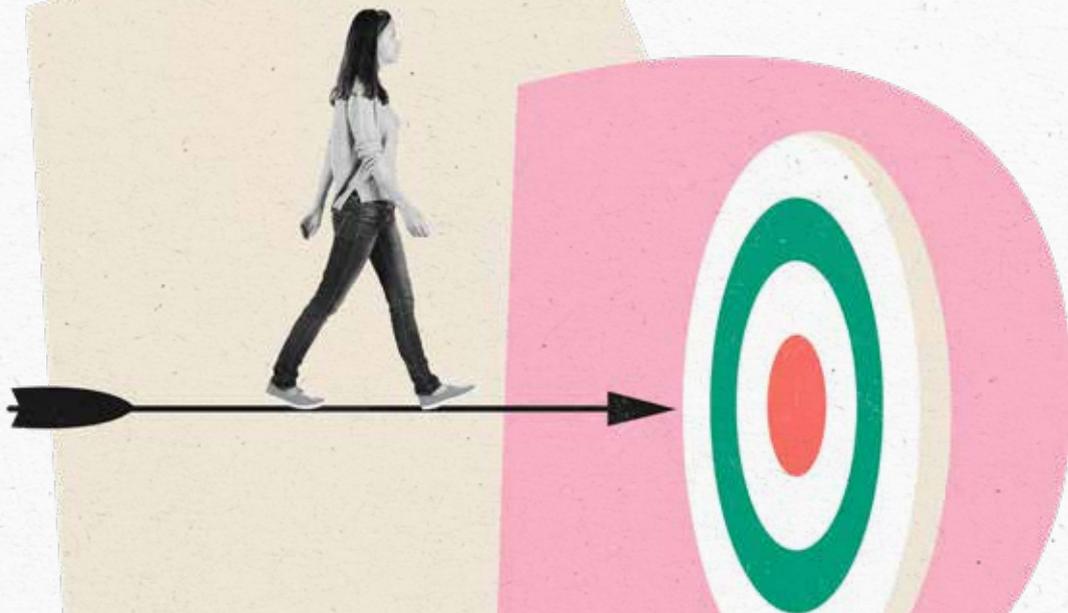
Colmare il divario retributivo tra i generi a fronte di differenziali salariali e svantaggi pensionistici che penalizzano le donne.



Promuovere la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione nell'ambito delle discipline scientifico-tecnologiche per favorire pari opportunità di carriere lavorative.

Dalla Mozione finale del XIII Congresso Regionale CISL Lombardia





Questa ricerca nasce dunque dal desiderio di approfondire il tema dell'occupazione femminile, ma da un punto di vista specifico: quello delle nostre iscritte, lavoratrici e pensionate. Siamo convinti che **le donne possano dare un impulso significativo alla crescita economica e al benessere della società** nel suo complesso. Per dare il nostro contributo come organizzazione sindacale abbiamo voluto toccare con mano le esigenze e i bisogni delle iscritte attraverso una "chiamata alla base": il **questionario**.

Il sindacato non può agire se prima non ascolta la voce dei suoi iscritti e delle sue iscritte. E l'attività di contrattazione non può prescindere da un'analisi attenta ed approfondita dei bisogni delle lavoratrici e delle pensionate, come emergenti dalle evidenze dei dati. L'indagine svolta ha raccolto un riscontro considerevole in termini di percentuale di risposte fornite, conferendo al campione un'ampia rappre-

sentatività. Questo dato ci rende orgogliosi e ci sprona a perseguire il metodo di contatto con la base per elaborare sempre nuove ed efficaci azioni di miglioramento. **La straordinaria partecipazione delle iscritte ha confermato ancora una volta quanto per il sindacato sia fondamentale mettersi in ascolto e raccogliere i bisogni in continua evoluzione.**

Il cuore pulsante della pubblicazione sono le evidenze dei dati, che offrono uno spaccato vivo e dinamico dei bisogni e delle esigenze delle iscritte con riguardo alle molteplici sfaccettature che caratterizzano la vita lavorativa e gli anni successivi all'uscita dal mercato del lavoro. Per cogliere tutti questi aspetti, abbiamo ideato un questionario articolato in diverse sezioni, in grado di indagare non solo aspetti relativi alla dimensione lavorativa, ma anche riguardanti la sfera personale e sociale. Il lavoro non è un mero strumento di produzione di reddito, ma deve essere

un'attività che concorre al progresso materiale e spirituale della società, come peraltro sancito dalla nostra carta costituzionale.

L'azione sindacale è un fondamentale presidio affinché le **donne** possano, sempre più, **essere protagoniste a partire dal contesto di lavoro**, avendo così una vita più ricca e piena in tutti gli ambiti. Le risultanze dell'indagine ci indicano importanti piste di lavoro da cui vogliamo scaturiscano concrete proposte sindacali che aiutino a migliorare la condizione femminile nel nostro paese.

Metodologia e struttura dell'elaborato

L'intero progetto rappresenta un'**esperienza di ricerca-azione**, vale a dire un modo di concepire la ricerca che si pone l'**obiettivo** non tanto di approfondire determinate conoscenze teoriche, spesso note per questo tema specifico, quanto piuttosto di **analizzare una pratica relativa ad un campo di esperienza** (ad esempio, la condizione di lavoro delle donne in chiave intergenerazionale o ancora

il ruolo del sindacato nell'azione di tutela e promozione della parità di genere) da parte di un attore sociale con lo scopo di **introdurre**, nella pratica stessa, dei **cambiamenti migliorativi**. Per questa ragione i contenuti nel corpo del testo sono vari: riferimenti ai dati della ricerca (parte conoscitiva), riflessioni e proposte di carattere sindacale che si pongono obiettivi trasformativi dell'esistente, in particolare con la

prospettiva tipica del sindacato di essere sempre più vicini ai bisogni delle persone e sempre più capaci di promuovere risposte concrete. A completare l'elaborato vi sono alcuni **box di approfondimento** su specifici temi e fenomeni, con la finalità di contestualizzare al meglio gli argomenti trattati e **fornire strumenti operativi**. Nel dettaglio, ogni capitolo del testo è organizzato secondo la seguente struttura:



Presentazione dei dati provenienti dall'elaborazione delle risposte raccolte attraverso il questionario, corredati dagli opportuni grafici.



Presentazione di raccomandazioni generali per l'azione della CISL: proposte di intervento che mirano a presidiare alcuni fenomeni e a individuare le piste di lavoro per affrontare le criticità individuate.



Presentazione di azioni operative e clausole contrattuali recepibili nella contrattazione (che andranno integrate adeguatamente per renderle aderenti ai singoli contesti di riferimento), con l'obiettivo di fornire un agile strumento di lavoro per la concreta azione di contrattazione ai vari livelli.



Box di approfondimento tematici finalizzati a ricostruire tratti del contesto in cui si muove la pubblicazione e ad ampliare lo sguardo su terreni di azione adiacenti ai temi analizzati.

La campionatura e i temi del questionario

CAMPIONE

5.399

ISCRITTE

161.210



Attive

CAMPIONE

608

ISCRITTE

155.552



Pensionate

Il questionario ha raggiunto **9.284 iscritte alla Cisl in Lombardia** secondo criteri di rappresentatività rispetto alla Federazione di iscrizione, ad eccezione della Federazione FNP, che per ragioni metodologiche ha richiesto un coinvolgimento di iscritte inferiore al grado di rappresentanza reale: le **risposte complete pervenute** sono **6.007**, con un elevato **tasso di risposta** pari al **64,7%**. L'impegno nell'accurata campionatura dei soggetti è motivato dall'**auspicio** di poter estendere le considerazioni derivate dall'analisi dei dati all'intera platea delle associate alla CISL in Lombardia, ovvero oltre **315.000 donne**.

Il **questionario**, esclusivo frutto di un lavoro congiunto tra **BiblioLavoro**, ente di ricerca e cultura della CISL lombarda e il **Coordinamento Donne CISL Lombardia**, ha proposto alle iscritte coinvolte **60 domande** con logiche di esclusione, che hanno delineato nel corso della compila-

zione percorsi dedicati sulla base delle risposte fornite ad alcune domande "filtro". Va sottolineato ulteriormente l'enorme successo ottenuto in termine di partecipazione, che risulta ancora più significativa se si considera l'ampiezza del questionario: ciò è sintomo di un grande desiderio di parola e contributo da parte delle associate. Il **tempo medio** di compilazione,

a conferma di quanto sopra osservato, è stato di **13 minuti: 78.091 minuti**, ovvero **oltre 1.300 ore** di tempo che le nostre associate hanno deciso di dedicarci e che per la CISL rappresenta di per sé un **impegno** a prendere in assoluta considerazione le indicazioni che ci hanno fornito. Il questionario realizzato ha le caratteristiche di un'indagine multiscopo per

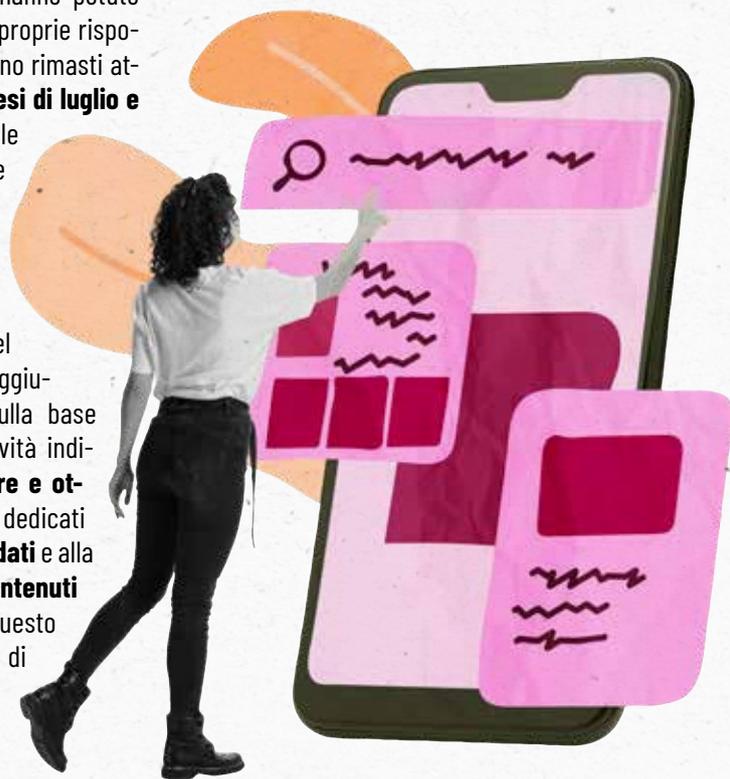
ampiezza dei temi trattati: se la bussola, il *trait d'union*, tra le varie sezioni è senza dubbio la **questione femminile**, i temi su cui si è misurato il nucleo centrale della ricerca sono diversi e molteplici. In particolare possiamo identificare, con una semplificazione che ripercorre le sezioni del questionario stesso, **16 aree tematiche:**

Indicazioni sulla carriera professionale con rilevazione dei principali nodi che colpiscono in modo discriminatorio le lavoratrici (es. divario retributivo)	Il fenomeno delle molestie sul luogo di lavoro	Soddisfazione nei confronti della situazione lavorativa e sociale (con principali outlook)	Motivazioni legate alla scelta volontaria/involontaria del part time
Percezione del lavoro agile come strumento di contrasto al gender gap: principali punti di forza e debolezza	Conciliazione vita-lavoro: rilevazione dello stato dell'arte e degli strumenti più utili per il cambiamento positivo	Condivisione dei ruoli di cura e family balance: strumenti culturali e contrattuali	Percezione e sperimentazione dei più comuni stereotipi abbinati alla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro
Bisogno e sperimentazione di misure di welfare contrattuale	Valutazione dell'azione del sindacato in materia di parità di genere	Le motivazioni alla base della scelta di non lavorare	Il contributo socio-economico della generazione delle pensionate nei confronti delle nuove generazioni
Il tema della non autosufficienza da un punto di vista sociale ed economico	Il problema della solitudine e dello scarto tra le generazioni più anziane	Le ragioni dell'impegno sindacale femminile e potenziali freni	Il livello di alfabetizzazione economica e digitale

La campagna di somministrazione

L'indagine rappresenta il terzo esercizio di interrogazione della base associativa negli ultimi 2 anni (le due precedenti rilevazioni avevano avuto come oggetto di studio gli impatti socio-economici della pandemia da Covid-19). L'idea progettuale **nasce a maggio 2022** e viene condivisa nelle settimane successive con il gruppo dirigente in una logica di progettazione partecipata. Il mese di **luglio 2022** è stato dedicato alla **costruzione del questionario** ad opera di BiblioLavoro e con il prezioso contributo del Coordinamento Donne CISL Lombardia. La campagna di somministrazione dell'indagine è stata organizzata con l'intento di raggiungere un'ampia platea di donne iscritte alla CISL sul territorio della nostra regione: per questa ragione è stato predisposto l'invio di uno strumento di rilevazione (questionario) **interamente digitale**, capace di raggiungere con facilità grandi quantità di persone. La base di partenza per questa azione di diffusione è stata la banca dati dell'Organizzazione, che ha messo a disposizione i contatti mail e telefonici delle iscritte, cui è stato recapitato il link per la

partecipazione in forma anonima alla ricerca, accompagnato da una introduzione motivazionale che riepilogava gli obiettivi del progetto. In questo modo le iscritte, cliccando sul link inviato, hanno potuto registrare in automatico le proprie risposte. I link al questionario sono rimasti attivi per **6 settimane nei mesi di luglio e agosto 2022**: gran parte delle risposte sono state raccolte a ridosso del primo invio del questionario, pertanto si è resa necessaria solo un'azione di recall finalizzata al raggiungimento del target di rispondenti e all'aggiustamento del campione sulla base dei criteri di rappresentatività individuati. I mesi di **settembre e ottobre 2022** sono poi stati dedicati alle **analisi statistiche dei dati** e alla **sistematizzazione dei contenuti** che oggi costituiscono questo volume, comprese le piste di azione sindacale.





Maggio '22

Confronto con il
Coordinamento Donne
sui temi da approfondire

1



2

Giugno '22

Elaborazione di un
questionario digitale
rivolto alle iscritte

3



Luglio/Agosto '22

Raccolta dati:
informazioni quantitative
e qualitative



Settembre '22

Analisi statistica dei dati
e delle risposte fornite
dalle iscritte

4



Ottobre '22

Elaborazione di proposte
a partire dalle
istanze emerse

5

Conosciamo il campione



Tra le 6.007 risposte complete pervenute 5.399 sono da parte di iscritte attive, mentre 608 sono di donne pensionate. **L'età media del campione è 49,5 anni (47,5 tra le lavoratrici e 66,3 tra le pensionate).** Andando oltre l'età media, il questionario ha raggiunto buone quote di rappresentanza in tutte le fasce anagrafiche, comprese quelle più giovani: infatti, il 9,6% ha meno di 35 anni, il 41,7% ha tra i 35 e i 50 anni e il 48,7% ha più di 50 anni. Come ricordato, la composizione rispetto alla Federazione di iscrizione, e di conseguenza rispetto ai

settori merceologici di impiego, ricalca le cifre in % del tesseramento (considerato al momento della progettazione della survey). Il **55,4%** delle attive ha dichiarato di **avere figli** (circa la metà di queste anche più di 1), dato che ha permesso di considerare statisticamente rilevanti le risposte alle domande dedicate alla cura familiare e agli aspetti di genitorialità. Il **29,1%** ha dichiarato di **lavorare part time**, un numero di rispondenti significativo per la conduzione di specifiche analisi incrociate. Rispetto alla dimensione aziendale in cui

sono **impiegate**, prevale la **grande impresa (43,4%)**, tuttavia sono ben rappresentate anche le lavoratrici della **media impresa (33,6%)**, della **piccola impresa (15,4%)** e della **micro impresa (7,6%)**. Rilevante il fatto che il questionario abbia anche raccolto risposte di alcune donne che non hanno mai lavorato in modo continuativo, ma che per varie ragioni hanno incontrato il sindacato e hanno deciso di iscriversi, come pensionate, ponendo loro alcune specifiche domande delle cui risultanze si darà evidenza nel corso dell'elaborato.

PARTE PRIMA

La voce

delle nostre

lavoratrici

Alcune questioni generali

1.1

Ad alta voce



50%

3.000 iscritte

Come già sottolineato in premessa, si ribadisce **l'elevato tasso di risposta all'indagine pari al 65%**: questo dato mostra evidentemente il bisogno e il desiderio delle iscritte di **raccontare la propria condizione, essere ascoltate e partecipare**. Ciò va interpretato come una vera e propria richiesta al sindacato di essere supportate e sostenute. Questa entusiastica partecipazione conferma che la condizione femminile nel mercato del lavoro è un tema attuale e sentito, per cui le iscritte nutrono grande sensibilità. Vi è un ulteriore elemento degno di nota. Il questionario contiene un'unica domanda aperta proposta su base volontaria che chiedeva **indicazioni pratiche per migliorare la nostra azione di rappresentanza delle donne e dei loro specifici bisogni**. Alla domanda hanno **risposto circa 3.000 iscritte**, dunque **il 50% del campione**. Questa straordinaria partecipazione manifesta la **fiducia** che le iscritte ripongono **nell'azione sindacale**.

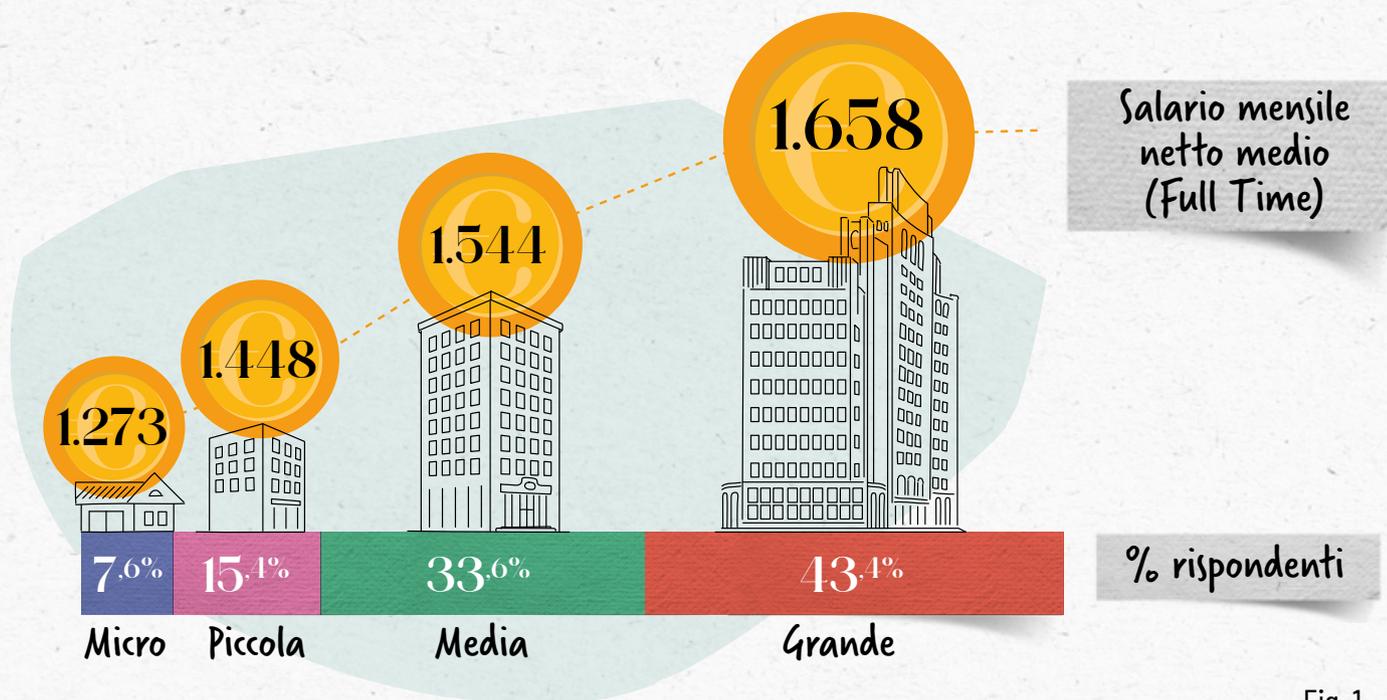
1 È importante farsi carico del grande bisogno manifestato dalle nostre iscritte di dialogare con l'organizzazione, in particolare per affidarci problemi per i quali reputano che il sindacato possa fare qualcosa.

2 È auspicabile che gli strumenti di analisi dei bisogni diventino strutturali e periodici, con lo spazio per possibili approfondimenti specifici dedicati alle Federazioni e/o ai territori. Ciò in funzione di valutare l'efficacia della nostra azione agli occhi delle nostre iscritte, confrontando i dati delle rilevazioni effettuate in periodi differenti, e di avere un canale ulteriore, in aggiunta ai tradizionali, di ascolto e di raccolta di bisogni in continua evoluzione.

1.2

La dimensione aziendale: un fattore determinante

DIMENSIONE AZIENDALE: DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE E DIFFERENZE SALARIALI



La **dimensione aziendale** è un fattore che impatta sensibilmente il reddito delle lavoratrici: infatti, all'aumentare della classe dimensionale dell'impresa aumenta anche il **reddito percepito**, calcolato in media sui tempi pieni: si passa dai **1.273€**

delle micro imprese ai 1.658€ delle grandi imprese (figura 1). Il dato suggerisce una correlazione tra sindacalizzazione delle imprese, più frequente nelle medio-grandi, e livelli reddituali più alti.

Una delle possibili risposte a questo divario potrebbe essere data dalla **bilateralità**, attraverso cui fornire **sostegni anche di natura economica alle lavoratrici** e alle **datrici di lavoro** impegnate in **contesti aziendali di piccole dimensioni** (es. artigianato).

- 1** L'ente bilaterale riconosce alle lavoratrici/lavoratori una integrazione all'indennità prevista per la fruizione del congedo parentale pari al X% della retribuzione percepita per X mesi.
- 2** È riconosciuto ai genitori al rientro al lavoro dopo il godimento del congedo di maternità o del congedo di paternità obbligatorio un contributo pari ad € X
- 3** Alle aziende che abbiano alle proprie dipendenze una lavoratrice/lavoratore che ha usufruito del congedo di maternità/paternità è riconosciuto un contributo pari ad € X
- 4** L'ente bilaterale riconosce come contributo spese per la partecipazione a centri estivi la somma di € X
- 5** L'ente bilaterale riconosce come contributo spese per la frequenza dell'asilo nido la somma di € X mensili
- 6** L'ente bilaterale riconosce per la nascita, l'adozione o l'affidamento di ciascuno figlio/a la somma di € X
- 7** L'ente bilaterale riconosce per il pre scuola, post scuola e l'aiuto compiti la somma di € X

La bilateralità a sostegno dell'occupazione femminile

Cos'è?

Gli **enti bilaterali** sono **organismi di natura contrattuale**, costituiti dalle **associazioni sindacali** e dei **datori di lavoro** maggiormente rappresentative a livello nazionale. In particolare questi sistemi possono **assicurare risposte ai bisogni delle lavoratrici delle imprese di dimensioni più piccole**.

Cosa fanno?

Le loro funzioni sono molto numerose: dal **sostegno economico** in caso di crisi aziendali, agli **incentivi per le imprese**, al **sostegno del reddito** per i lavoratori, alla **formazione professionale**, alla **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro.

Perché sono importanti per sostenere l'occupazione femminile?

Possono fornire **misure e incentivi economici che favoriscano la partecipazione delle donne** al mercato del lavoro e supportino l'**accesso a servizi e prestazioni** volti a promuovere la conciliazione (es. contributi per la gestione scolastica dei figli e del loro tempo libero, supporto per la non autosufficienza, sostegno dell'imprenditorialità femminile, ecc.).



1.3

Gender gap



La condizione delle donne è particolarmente influenzata dal reddito percepito. Sia le lavoratrici di oggi che le pensionate percepiscono un **reddito mensile netto/una pensione spesso inferiore (nel 70% circa dei casi) a quelli dei partner**. Questa realtà conferma la gravità del fenomeno del **divario retributivo di genere** che si traduce, al momento dell'uscita dal mercato del lavoro, anche in **divario pensionistico di genere**.

Reddito/Pensione mensile

Uno strumento fondamentale per far fronte al tema del divario retributivo di genere, la cui enorme portata è determinata da una molteplicità di fattori, è rappresentato dal **Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** (vd. box di approfondimento tematico). Riaffermare nei contratti aziendali semplicemente l'obbligo di redigere il Rapporto e di consegnarne copia alle rappresentanze sindacali aziendali non è sufficiente; occorre prevedere una serie di **strumenti a supporto della lettura e dell'interpretazione**, possibilmente in sede congiunta con l'azienda, di questi dati. Da tale analisi possono emergere **divari di diversa natura**, non solo di carattere retributivo e non solo di genere, a fronte dei quali può essere messa in campo una serie di **interventi per ridurre tali disuguaglianze**.

È, inoltre, opportuno **implementare**, a livello aziendale, un **monitoraggio dei dati critici con rilevazioni trimestrali/semestrali** nel corso del biennio per verificare andamento ed eventuale efficacia delle **misure correttive** poste in essere.

Si propone la **costituzione di un nostro osservatorio regionale CISL** sui dati contenuti all'interno del Rapporto biennale sulla situazione del personale: lo strumento avrebbe come **obiettivo l'interpretazione dei fenomeni fotografati dai dati in ottica sindacale**, finalizzato alla strutturazione di **linee d'azione conseguenti**. È funzionale alla realizzazione di questo osservatorio una **sensibilizzazione** nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali a richiedere il documento, quando l'azienda non ottemperì l'obbligo di **condivisione**.

1 È costituita una **commissione paritetica per la valutazione congiunta delle risultanze del Rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile, secondo le modifiche introdotte dalla legge 162/2021 e dal decreto interministeriale del 29 marzo 2022.

2 Tale commissione, costituita da n. X componenti per le organizzazioni sindacali e da analogo numero di componenti per l'azienda, **si riunirà entro 15 giorni** dalla data di invio del rapporto al Ministero del Lavoro e contestuale consegna alle rappresentanze sindacali aziendali.

3 La commissione, preso atto delle risultanze emerse in merito a divari di genere (o altre forme di divario) presenti in azienda, **formularà una serie di proposte che dovranno essere assunte nella contrattazione di secondo livello**, atte a **superare tali differenze**.

4 Le parti concordano che **semestralmente** (o altro termine) verranno **raccolti dati analoghi** a quelli contenuti nel Rapporto biennale, con particolare riferimento alle tabelle x, y, z... .

Tali dati verranno **analizzati dalla commissione** di cui sopra per **valutare l'efficacia delle iniziative** assunte per ridurre eventuali divari di genere presenti in azienda.



Ribadire a livello contrattuale che i periodi di congedo a qualsiasi titolo sono validi per la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.

I periodi di congedo, a qualsiasi titolo vengano fruiti, sono considerati come periodi di lavoro effettivo e come tali concorrono alla maturazione di tutti gli istituti contrattuali e dell'anzianità di servizio.

Prevedere misure che compensino il mancato versamento, durante i periodi di congedo, ai fondi di previdenza complementare.

Le parti concordano che durante i periodi di congedo sarà comunque effettuato il versamento contributivo al fondo di previdenza complementare a carico dell'azienda (in alternativa la lavoratrice/ lavoratore si farà carico del versamento della propria quota e analogamente sarà tenuta a fare l'azienda).

Introdurre nella contrattazione di criteri oggettivi e condivisi per gli avanzamenti di carriera ed i passaggi di qualifica: in questo senso si propone la costituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale con l'obiettivo di elaborare un elenco di indicatori quanti-qualitativi funzionali ai passaggi di categoria da recepire in sede di contrattazione.

Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

Riferimento normativo: Decreto Legislativo 198/2006 come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162.

Cosa è?

Una relazione che le **aziende pubbliche e private** che occupano **oltre 50 dipendenti** sono tenute a **redigere ogni due anni** con una serie di informazioni relative al personale (inquadramenti, promozioni, formazioni, utilizzi dei congedi ecc) **suddivise in base al genere**.

A chi va inviato e come?

Al **Ministero del Lavoro** con **modalità telematiche**.

Una copia va altresì **OBBLIGATORIAMENTE consegnata alle rappresentanze sindacali aziendali**.

Cosa succede se l'azienda non ottempera l'obbligo di consegna alle rappresentanze sindacali aziendali?

È opportuno **richiedere formalmente la consegna della copia del rapporto** e in caso di diniego è possibile procedere ex art. 28 dello statuto dei lavoratori (comportamento antisindacale).

NB Le aziende con meno di 50 dipendenti possono comunque compilare il rapporto volontariamente.

1.4

Vogliamo di più

Le lavoratrici intervistate sono molto frequentemente **insoddisfatte del proprio reddito**: circa il **60% lo ritiene inadeguato per i propri bisogni**. Questa insoddisfazione è fortemente **legata al regime orario**: per le **lavoratrici a tempo pieno** il dato si attesta al **57,1%**, mentre sale al **63,2%** tra le lavoratrici che hanno scelto il **part time** e addirittura al **92,0%** tra coloro che svolgono il cosiddetto **part time involontario** (figura 2).

Per quanto riguarda le **pensionate**, invece, si osserva un dato in controtendenza: infatti, **“solo” il 40% non ritiene la propria pensione adeguata rispetto ai bisogni**. Questo dato si spiega osservando il valore nominale medio dei trattamenti pensionistici percepiti, che è di poco inferiore allo stipendio medio delle lavoratrici di oggi (1.393€).

60%

reddito inadeguato

40%

pensione inadeguata

% ISCRITTE CHE GIUDICA IL SALARIO INSUFFICIENTE PER LE PROPRIE ESIGENZE

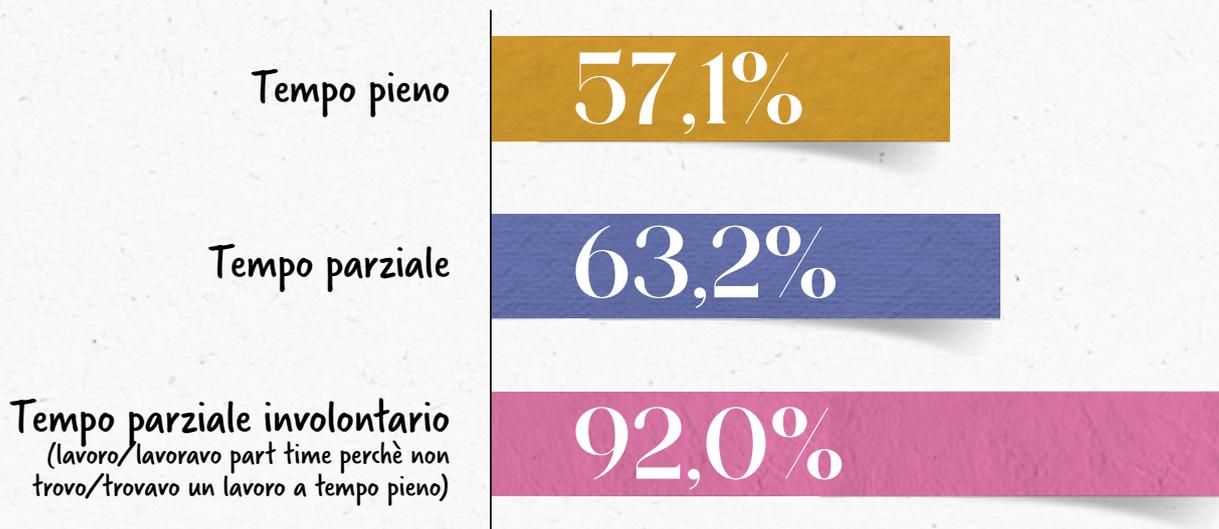


Fig. 2

L'adeguatezza del reddito percepito dalle lavoratrici e dai lavoratori è un problema che da anni affligge il nostro sistema economico, anche a causa di un sistema fiscale che **grava per la sua gran parte proprio sul lavoro dipendente**. In questo quadro generale le lavoratrici soffrono di **ulteriori penalizzazioni** a causa della **segregazione verticale ed orizzontale** che relega le donne nei **livelli di inquadramento più bassi**, anche in presenza di competenze elevate e nei settori con livelli retributivi meno elevati. Non si può a tal proposito non evidenziare come le **donne** siano spesso concentrate nei cosiddetti **lavori di cura (insegnamento, sanità, sociale)** e che tali settori **non offrano non solo redditi adeguati**, ma neppure un adeguato **riconoscimento sociale** che invece sarebbe dovuto a chi si occupa direttamente dell'educazione, della salute e del benessere delle persone.



1.5

Dal part time subito a quello scelto

Il campione è composto per circa il **30% da lavoratrici part time**: preoccupante il fatto che il **27,8%** (circa 1 su 3) si dichiarino in **part time involontario** (figura 3).

Questa forma di impiego è un indicatore di fragilità del mercato del lavoro, poiché fotografa quei soggetti disponibili a lavorare full time, che tuttavia non riescono a concretizzare questa opportunità. Svolgere un lavoro in part time genera una notevole differenziazione nei redditi medi percepiti (**1.057€ vs 1.553€ dei full time**).

Il lavoro a tempo parziale involontario è un fenomeno noto, che **andrebbe contrastato** con interventi di carattere strutturale, a partire dalla **messa a disposizione di percorsi formativi** che consentano di adeguare le competenze delle lavoratrici ad un mercato del lavoro in evoluzione sempre più rapida ed avere quindi maggiori opportunità occupazionali. Nel rispetto delle attitudini e delle scelte delle persone, occorre rendere sempre più evidente come la **formazione continua potrebbe rappresentare una occasione per colmare il divario** di cui in genere soffrono le lavoratrici nei confronti delle materie STEM o comunque delle competenze di carattere tecnico-scientifico, sempre più richieste e meglio retribuite dalle imprese.

% LAVORATRICI PART TIME PER CONDIZIONE (VOLONTARIA VS INVOLONTARIA)

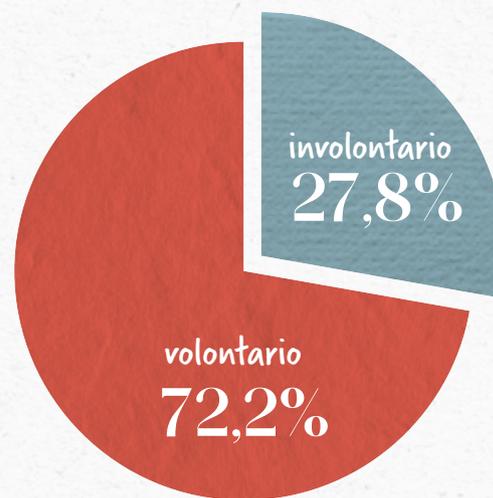


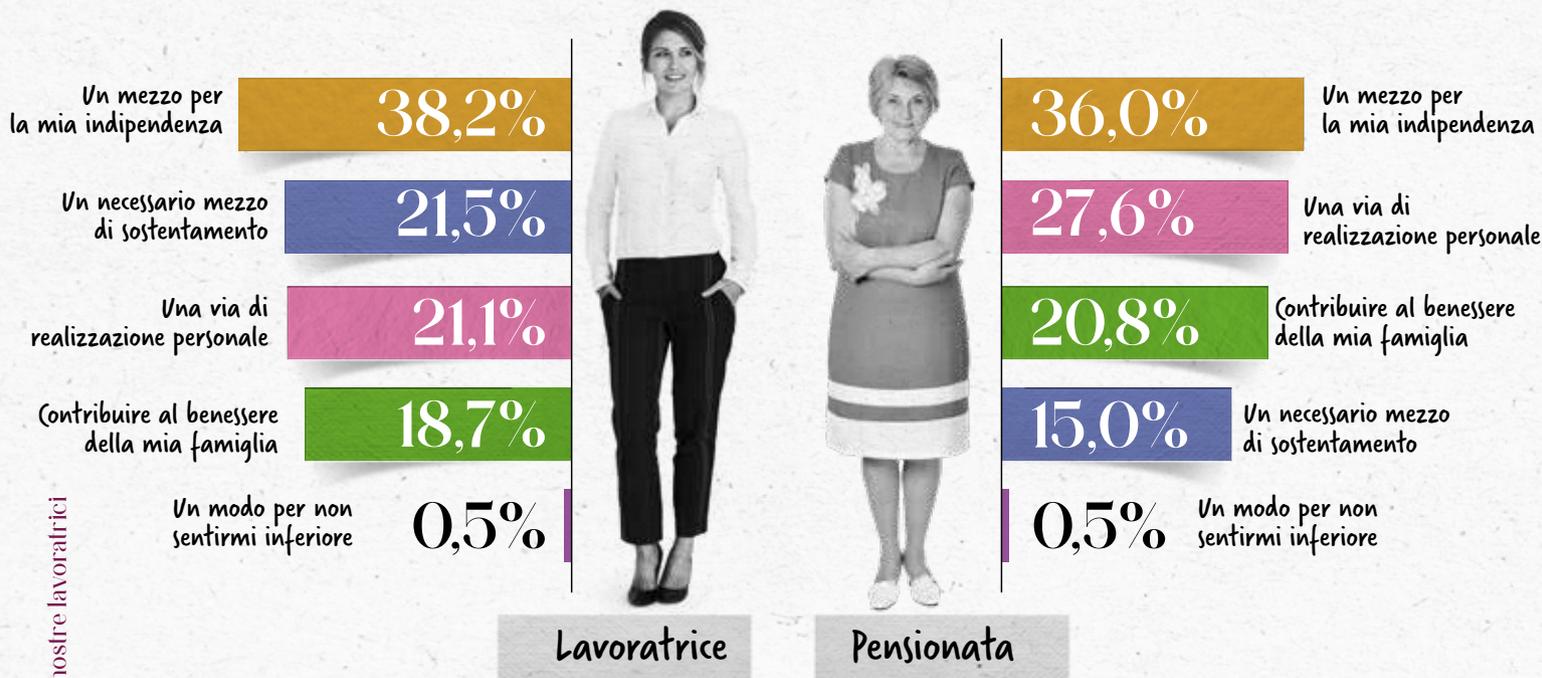
Fig. 3



1.6

Il senso del lavoro

COSA SIGNIFICA/HA SIGNIFICATO PER TE LAVORARE IN QUANTO DONNA?



Interrogate sul senso del lavoro, le iscritte attive dimostrano di intendere il lavoro principalmente come un **mezzo di indipendenza (38,2%)** e come un **necessario strumento di sostentamento (21,5%)**, lasciando invece solo sullo sfondo il senso del lavoro come **mezzo di realizzazione personale (21,1%)**. Confrontando il dato

in chiave intergenerazionale emerge come le **pensionate** abbiano interpretato maggiormente il lavoro come **spazio di realizzazione personale (27,6%)**. I dati potrebbero essere il segno, da un lato, di un **percorso culturale** fatto nel corso dei decenni che ha portato le donne a dare per maggiormente acquisito come il lavo-

ro faccia normalmente parte della vita di entrambi i generi (verso il superamento di alcuni stereotipi legati ai ruoli tradizionali nella famiglia), dall'altro che il lavoro di entrambi i partner sia sempre più necessario per costruire il benessere della famiglia (in un contesto economico sempre più complesso).

Le carriere delle donne: un percorso ad ostacoli



2.1 Le ragioni di una rinuncia

Molto spesso le donne che lavorano part time arrivano a questa decisione spinte da fattori esterni indipendenti dalla loro volontà: a testimoniare questo, i dati della ricerca raccontano che solo l'**11,5%** **giustifica il regime orario ridotto con una propria scelta**, mentre nel **59,0%** dei casi esso è motivato dalla **necessità di prendersi cura dei figli** e nel **14,4%** dal **bisogno di accudire anziani o persone disabili/non autosufficienti** (figura 4).

MOTIVAZIONI DEL LAVORO PART TIME



Fig. 4

In merito al part time si pongono due questioni apparentemente opposte: da un lato vi è l'**esigenza** che questa modalità oraria **sia concessa a tutte le lavoratrici** (e anche lavoratori) **che ne fanno richiesta**, ad esempio eliminando o elevando le quote previste dai contratti nazionali. La contrattazione di secondo livello può ampliare ulteriormente tali quote, stabilendo criteri di priorità nella concessione del part time (ad esempio favorendo chi ha ruoli di cura) o prevedendo che lo stesso sia reversibile ed a tempo (ad esempio legandolo alla fruizione dei permessi legge 104 o all'età dei figli). **All'opposto abbiamo donne che vorrebbero lavorare a tempo pieno e sono invece costrette ad accettare lavori a tempo parziale.**

1 L'azienda si impegna ad **accettare tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** (anche se le stesse dovessero eccedere le quote eventualmente previste dal contratto nazionale).

2 La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avere **durata illimitata**, oppure può avere una **durata stabilita** in X mesi, al termine del quale la lavoratrice/il lavoratore potrà **presentare una nuova richiesta.**

Nel caso non fosse possibile inserire nel contratto una clausola che stabilisca l'accoglimento di tutte le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è opportuno **individuare e concordare criteri che mirino a tutelare alcune categorie di lavoratrici e lavoratori specifiche.**

L'orario del turno part time dovrebbe essere costruito tenendo conto non solo delle **esigenze aziendali** ma anche di quelle **espresse dalle persone**, favorendo anche la modalità c.d. a menù quando compatibile con l'organizzazione del lavoro.

Tra le intervistate, circa il **44%** ha dichiarato di aver avuto un **percorso professionale discontinuo** e questo dato rispecchia una caratteristica ricorrente nel mercato del lavoro italiano, che colpisce in maniera particolare le donne; infatti, **solo 1 intervistata su 4** ha affermato di aver avuto una **carriera professionale in continua crescita**. Un dato molto preoccupante e che si riverbera nel calo della natalità del nostro Paese, è quello relativo alle donne che hanno dovuto rinunciare alla carriera per prendersi cura dei propri familiari (37,2%).

1 Le parti concordano che verrà data **priorità**, nell'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai **genitori che rientrano al lavoro dopo aver usufruito dei congedi previsti**, ai **care giver**, ad altre categorie individuate (es. lavoratori fragili, ecc.)

2 Le lavoratrici ed i lavoratori dopo aver fruito di periodi di congedo o dopo prolungate assenze per malattia avranno **diritto a percorsi di formazione specifici** per facilitare il rientro al lavoro. Le modalità ed i tempi di fruizione di tali corsi di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di conciliazione e/o delle condizioni psico-fisiche delle lavoratrici e dei lavoratori.



Se poi consideriamo che **1 donna su 5** ha dichiarato di aver **rinunciato ad avere una famiglia per mantenere i livelli retributivi**, abbiamo il quadro di un sistema sociale ed economico che obbliga le donne, e più in generale le famiglie, a scelte difficili e a volte dolorose (vd. figura 5).

LAVORATRICI CHE HANNO SPERIMENTATO LE SEGUENTI DIFFICOLTÀ

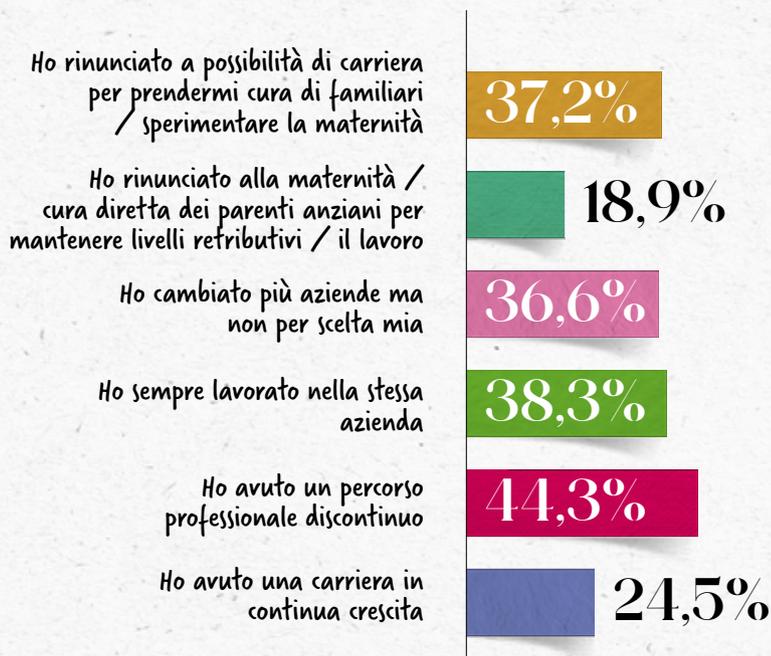


Fig. 5

Il nostro paese sta attraversando quello che è stato definito un inverno demografico; tutte le indagini in materia ci forniscono concordemente alcuni elementi su cui fondare azioni che possano invertire questo trend: esiste fra le giovani coppie un desiderio di genitorialità (in particolare per quanto riguarda un secondo figlio o figlia) che non riesce a concretizzarsi per una serie di difficoltà. Sostenere i genitori con misure concrete di natura economica, congedi e permessi adeguatamente retribuiti, flessibilità nella prestazione lavorativa, una rete di servizi territoriali adeguati li porrebbe sicuramente, come ci insegnano le esperienze di altri paesi, nella condizione di realizzare pienamente il loro progetto di genitorialità. Un lavoro stabile, sicuro e adeguatamente retribuito a favore delle donne è un fattore concretamente in grado di impattare positivamente sulla natalità.

Le tre organizzazioni confederali da tempo evidenziano la necessità di valorizzare ai fini pensionistici il lavoro di cura. Tale richiesta è stata ribadita anche nel documento presentato al governo (gennaio 2023) in cui si afferma che "Il lavoro di cura non retribuito, svolto in prevalenza dalle donne, è un fattore fondamentale del welfare del nostro Paese ed è necessario tenerne conto a livello previdenziale con misure adeguate, come il riconoscimento di dodici mesi di anticipo per ogni figlio (o a scelta della lavoratrice una maggiorazione del coefficiente di trasformazione) per tutte le prestazioni pensionistiche e la valorizzazione ai fini pensionistici del lavoro di cura, sia per le donne che per gli uomini, di persone disabili o non-autosufficienti in ambito familiare"

2.2

Tanti vincoli, poche opportunità

Un altro elemento di criticità è la percezione che hanno le donne intervistate di alcuni elementi caratterizzanti del proprio lavoro (vd. figura 6): quasi il 60% non ritiene adeguato né l'inquadramento (nello specifico il 58,9%), né la valorizzazione delle proprie competenze da parte del

datore di lavoro (percentuale ancora più preoccupante: 64,5%). Allarmante anche il fatto che circa 4 donne su 10 non trovino coerenza rispetto al percorso di studi intrapreso e che solamente il 53,3% ritenga adeguato il livello di conciliazione tra lavoro e vita personale.

Un altro dato preoccupante è che, nel confronto tra attive e pensionate, le lavoratrici di oggi si dimostrino per tutte le voci proposte, più frequentemente insoddisfatte rispetto alle generazioni precedenti.

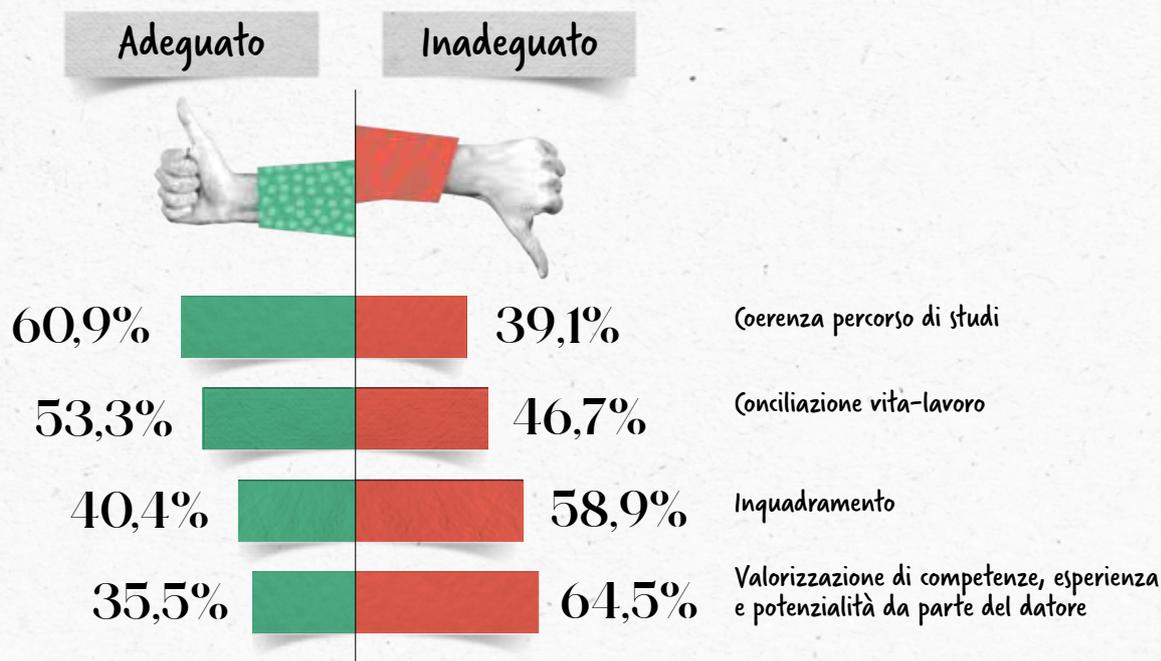


Fig. 6

Come accennato in precedenza è necessario agire sulla formazione, ma anche sull'offerta di servizi territoriali a supporto delle famiglie, che partano da una reale analisi dei bisogni espressi e che, anzi, li possano in qualche modo anticipare (ad esempio analisi dei bimbi nati per programmare per tempo offerta di servizi non solo per infanzia, ma anche istruzione primaria di primo grado e servizi di pre e post scuola).



Risulta fondamentale che le misure contrattate in azienda tengano conto dei servizi presenti nel territorio in una logica di complementarità.

In questo senso è importante operare affinché le imprese partecipino attivamente alle iniziative delle reti territoriali di conciliazione, il sistema promosso da Regione Lombardia per favorire appunto, la nascita e lo sviluppo, a livello territoriale di reti composte da diversi soggetti pubblici e privati, fra cui anche le organizzazioni sindacali, per realizzare iniziative in grado di rispondere in maniera sempre più efficace ai bisogni delle famiglie e delle lavoratrici.

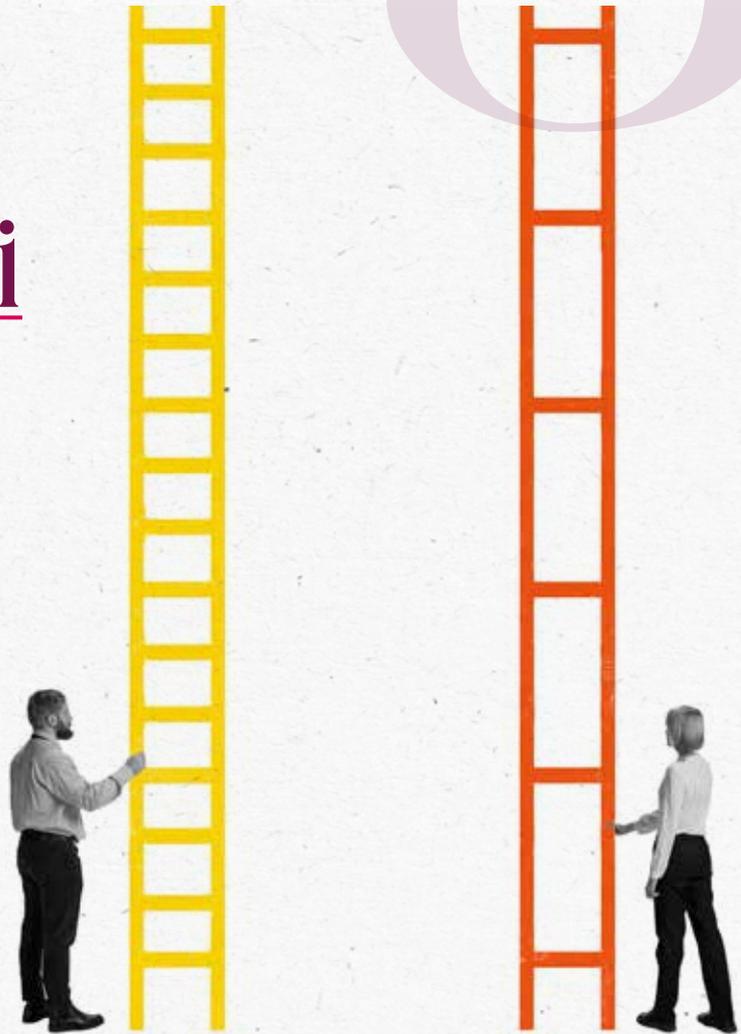
1 È inoltre opportuno rafforzare il coordinamento tra i livelli dell'Organizzazione che partecipano ai tavoli delle reti territoriali e i soggetti che realizzano la contrattazione nelle imprese.

2 Agire affinché la contrattazione contempli soluzioni concrete a sostegno dei bisogni delle famiglie, prevedendo a livello aziendale specifiche analisi dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori facilitate dal sindacato stesso.

Gender gap e (non) stereotipi

3.1 Impegnarsi di più, ottenere di meno

Spesso parlando di difficoltà delle donne nei contesti di lavoro ci si sofferma su alcuni stereotipi legati al genere: le risposte delle iscritte al questionario ci mostrano come queste difficoltà siano realtà concrete sperimentate dalla maggior parte delle donne.

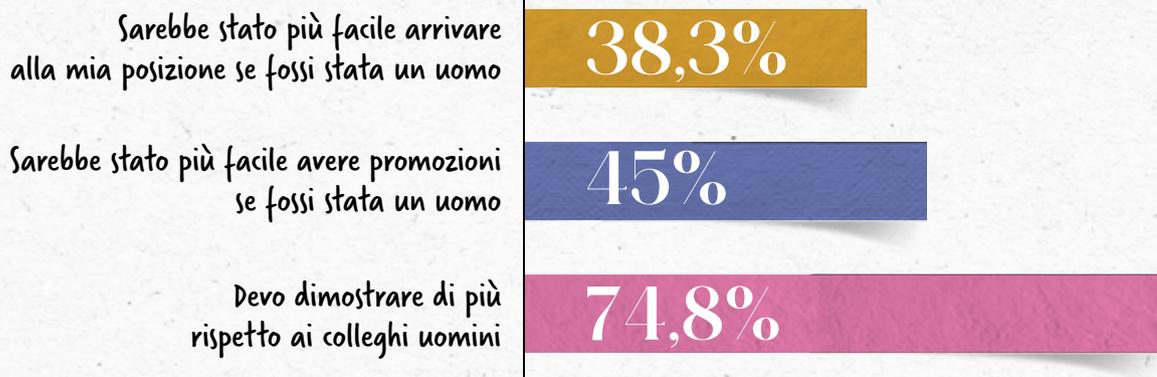


a.

Un primo gruppo di difficoltà riguarda il dover fare e dimostrare di più da parte delle intervistate per ottenere gli stessi risultati dei colleghi uomini (figura 7): infatti, il 74,8% dice che le donne devono impegnarsi e dimostrare di più rispetto agli uomini, il 45,0% che sarebbe stato più facile ottenere una promozione se fosse stata un uomo, il 38,3% che sarebbe stato più facile arrivare alla attuale posizione se fosse stata un uomo;

In questo la contrattazione di secondo livello può fare molto introducendo o potenziando strumenti oggettivi di valutazione delle competenze e delle performance che riducano al minimo o eliminino completamente la variabile della discrezionalità a favore di indicatori maggiormente significativi, in un sistema di avanzamenti di livello e di carriera trasparente ed equo, per tutti.

% LAVORATRICI CHE PERCEPISCONO DISCRIMINAZIONI NEL PERCORSO PROFESSIONALE



b.

Un secondo tema riguarda il divario retributivo di genere (figura 8): il 69,7% delle donne ci dice che a parità di istruzione e qualifica guadagna meno dei colleghi uomini;

Il divario retributivo di genere è un fenomeno purtroppo diffuso a livello globale, tanto che è stata creata, in contesto internazionale, una coalizione multipartner per contrastarlo (EPIC Equal Pay International Coalition), anche in funzione del raggiungimento del Goal 5 degli obiettivi ONU 2030. L'impegno del sindacato su questo punto deve essere più forte indirizzandosi a un maggior presidio dei contesti aziendali, avvalendosi di strumenti quali il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile e attraverso l'introduzione, mediante la contrattazione, di indicatori quantitativi per gli avanzamenti di carriera.

% LAVORATRICI CHE PERCEPISCONO DISCRIMINAZIONI RETRIBUTIVE



A parità di istruzione e qualifica guadagnano meno dei colleghi uomini



Fig. 8

Sostenibilità e occupazione femminile negli SDG'S (Sustainable Development Goals)

Cosa sono gli SDG's?

Sono i 17 punti (Goal) del piano di azione globale proposto dall'ONU e sottoscritto il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

Cosa dice il Goal 5?

Parità di genere e sviluppo sostenibile: qual è la relazione? Il Goal 5, in particolare, sostiene le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, riconoscendo e valorizzando la cura e il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, le politiche infrastrutturali e di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della famiglia e a livello nazionale; garantendo al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Le 3 sostenibilità

La più grande innovazione di questi Goal è rappresentata da una concezione multidimensionale della sostenibilità, non solo legata esclusivamente al discorso ambientale, bensì ampliata alla questione sociale e alla dimensione economica. Solo una visione olistica della sostenibilità può perseguire concretamente la cosiddetta *Transizione Giusta* (ILO), ovvero un cambio di paradigma che nel preservare la casa comune non lasci indietro nessuno. È proprio in questo rinnovato interesse nei confronti del pilastro sociale che si può inserire il maggior contributo del sindacato alla mission della sostenibilità.

C.

Un terzo tema riguarda la maternità e la suddivisione dei ruoli di cura (figura 9): il 52,8% delle donne ha dichiarato che la gravidanza e la maternità sono state/potrebbero essere un ostacolo per la carriera, mentre il 43,5% che gli impegni professionali del partner hanno prevalenza rispetto ai loro. Quest'ultimo dato è confermato dal fatto che sono le donne a fruire maggiormente dei congedi parentali (retribuiti al 30%) anche perché mediamente percepiscono redditi inferiori ai partner.

Anche in questo ambito sono chiari i problemi, ma anche le possibili soluzioni: favorire la conciliazione vita-lavoro sia in azienda sia nella società, retribuire maggiormente i congedi parentali per incentivarne la fruizione da parte di entrambi i genitori e, più in generale, mettere in atto una serie di misure che favoriscano il percorso culturale che vede i padri desiderosi di vivere con molto più protagonismo questo ruolo.

% LAVORATRICI CHE VIVONO DIFFICOLTÀ RELATIVE ALLA MATERNITÀ

Gli impegni professionali del partner hanno prevalenza rispetto ai miei

43,5%

La gravidanza e la maternità sono state/potrebbero essere un ostacolo per la mia carriera

52,8%



Fig. 9

3.2

Famiglia o lavoro? Questo è il dilemma

Quali sono i due principali fattori che pesano nell'avanzamento di carriera di uomini e donne? Ci sono delle differenze? Dal punto di vista delle nostre iscritte (figura 10), mentre per gli uomini è importante mettere il lavoro al primo posto (65,6%) e avere particolari competenze e capacità organizzative (45,2%), per le donne risulta centrale non aver impegni familiari (60,8%) e, solo dopo, avere particolari competenze e capacità organizzative (47,6%).

Questi dati confermano il fatto che per le donne si pone una forte dicotomia tra il lavoro e la possibilità di avere una famiglia o seguire parenti fragili.

Il primo strumento per combattere ed eliminare gli stereotipi è quello di natura culturale. Fondamentale risulta quindi la formazione. A questo proposito andrebbero diffuse le esperienze di utilizzo, ad esempio, dei fondi interprofessionali per proporre formazione in azienda su questi temi, ma anche dedicando momenti specifici di natura assembleare nei luoghi di lavoro.

Le parti concordano che l'offerta di formazione cui le lavoratrici ed i lavoratori possono accedere anche per il tramite dei fondi interprofessionali includa percorsi dedicati ai temi della parità di genere e più in generale a quelli dell'inclusione.

Parallelamente va rafforzata la presenza e la partecipazione delle Unioni sindacali territoriali alle reti territoriali oggi esistenti, in particolare a quelle per il contrasto alla violenza, valorizzando il ruolo che il sindacato può agire.

FATTORI DETERMINANTI PER LA CARRIERA: DONNE VS UOMINI

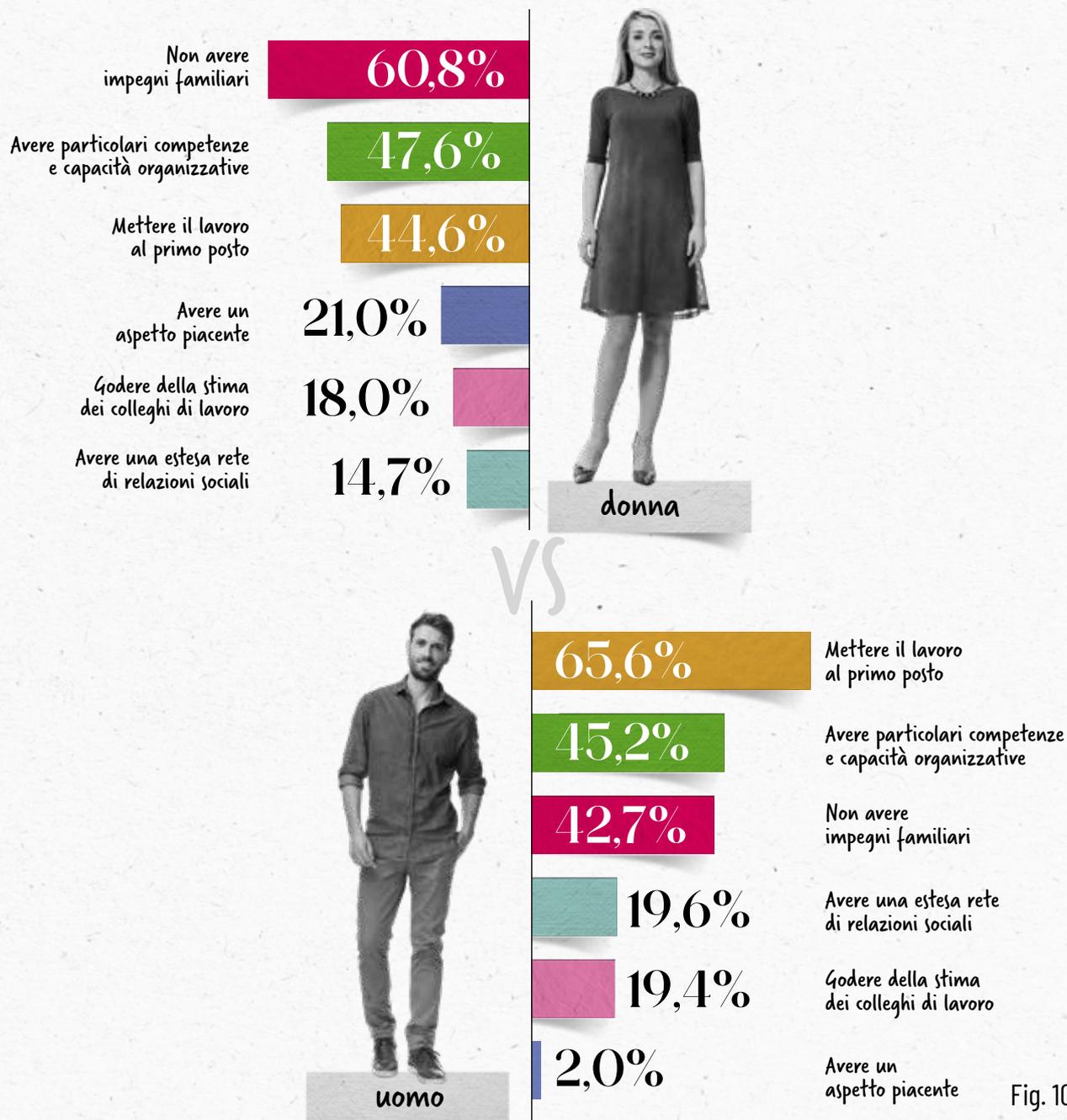


Fig. 10

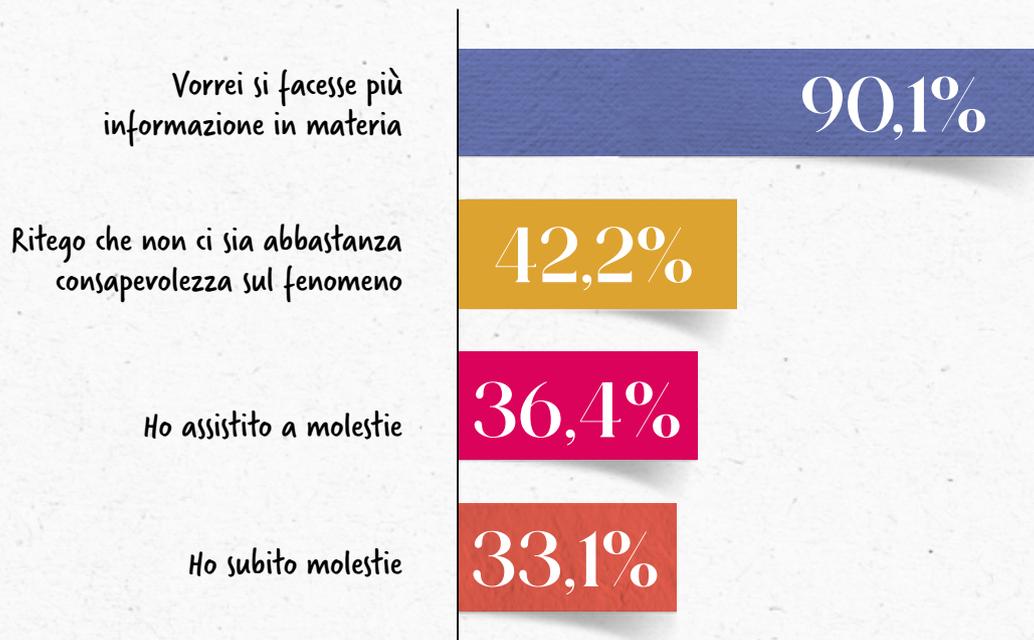


Fig. 11

1 Dinnanzi ad un fenomeno di tali dimensioni (che purtroppo come organizzazione sindacale faticiamo ad intercettare) dobbiamo innanzitutto rendere molto più evidente alle lavoratrici ed ai lavoratori che in questi casi si possono rivolgere a noi, potenziando il nostro ruolo di ascolto.

2 In secondo luogo occorre rafforzare la rete interna alla nostra Organizzazione (fra strutture di categoria, unioni territoriali e servizi, in particolare l'Ufficio Vertenze) per dare risposte quanto più possibili efficaci nel sostenere ad aiutare le vittime di questi fenomeni.

3 Per quanto riguarda l'attività di contrattazione è necessario inserire nei contratti clausole specifiche che, da un lato, ribadiscano in maniera inequivocabile che tali comportamenti non sono accettati e che, dall'altro, prevedano una serie di sanzioni a carico di chi li mette in atto.

Le parti riaffermano che qualsiasi forma di molestia o violenza non sono assolutamente accettati e ribadiscono il proprio impegno a tutelare lavoratrici e lavoratori da tutte le forme in cui questo fenomeno possa manifestarsi, ivi compresi gli atti posti in essere da terzi.

Bisogna prevedere, in particolare a livello aziendale, una formazione specifica, indirizzata a TUTTI, in una ottica di carattere fortemente preventivo, utilizzando eventualmente anche i fondi interprofessionali e valorizzando il fatto che la formazione in questo ambito contribuisce ad avere una riduzione dei contributi INAIL.

Le parti concordano che verranno realizzati, almeno una volta all'anno, specifici momenti di formazione che consentano l'accrescimento della consapevolezza in merito a questo fenomeno, nonché a prevenirlo.

Prevedere procedure che garantiscano l'anonimato alle vittime, periodi di congedo e permessi specifici, attivando anche convenzioni per il supporto psicologico.

Il 29 ottobre 2022 è entrata definitivamente in vigore in Italia la Convenzione n.190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (approvata il 21 giugno 2019 e ratificata in Italia con la Legge n.4 del 15 gennaio 2021); l'auspicio è che presto possano essere assunti tutti gli ulteriori provvedimenti di natura attuativa che consentano di implementare le tutele previste dalla convenzione in favore di lavoratrici e lavoratori.

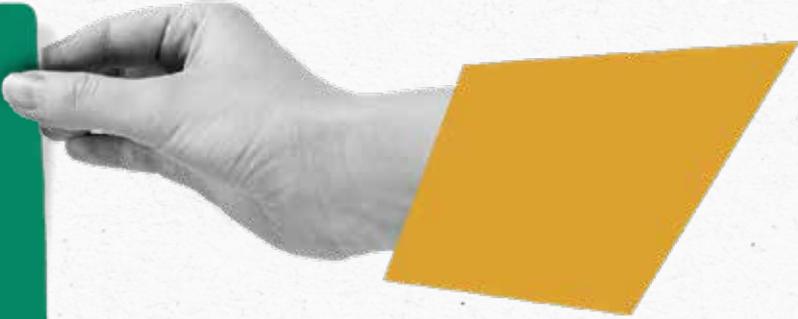
1 Saranno inoltre approntate tutte le misure per garantire alle vittime di poter denunciare in assoluto anonimato eventuali episodi di molestie e/o violenza.

2 L'azienda si impegna a sostenere il costo di eventuali percorsi psicologici a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di questo fenomeno.

3 Le parti concordano che le persone vittime di questi fenomeni potranno usufruire di un periodo di X settimane di permesso retribuito, utilizzabile anche frazionato.

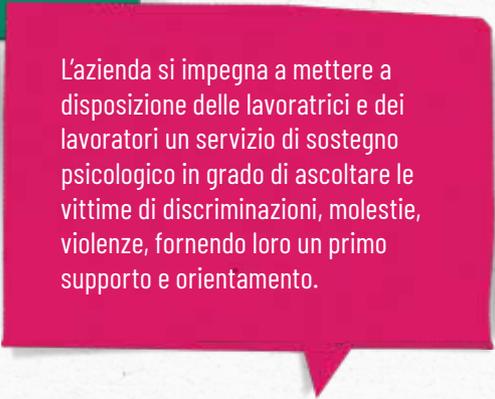
4 L'ente bilaterale riconosce alle vittime di molestie o violenza un contributo per eventuali percorsi di sostegno psicologico pari ad € X.

5 L'ente bilaterale garantirà alla lavoratrice ed al lavoratore vittima del fenomeno di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro X settimane di congedo retribuito.

A hand is shown holding the top edge of a green speech bubble. The hand is positioned on the right side of the bubble, with the thumb and index finger visible. The background is a light, textured surface. The green bubble contains two numbered points in white text. To the right of the hand, there is a yellow parallelogram shape.

1 Occorre altresì rivitalizzare gli accordi territoriali aventi per oggetto il contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro (rivedendo e aggiornando alla luce della recente convenzione ILO gli accordi più datati) in particolare per quanto riguarda la rete di tutele e servizi che deve operare sia in termini di prevenzione (iniziative di carattere formativo e culturale), sia di sostegno alle vittime (a partire da quello psicologico).

2 L'attività di contrattazione di strumenti di sostegno del benessere psicologico sia nei confronti degli enti territoriali, sia nei confronti delle imprese, deve mirare a garantire opportunità e strumenti di sostegno anche alle vittime di discriminazioni fonti di disagio psicologico.

A pink speech bubble with a tail pointing downwards and to the left. It contains a paragraph of text in white. The bubble is positioned below the green bubble and to the right of the center of the page.

L'azienda si impegna a mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori un servizio di sostegno psicologico in grado di ascoltare le vittime di discriminazioni, molestie, violenze, fornendo loro un primo supporto e orientamento.

Congedo retribuito per donne vittime di violenza

Il decreto legislativo 80 del 2015 ha introdotto un congedo per donne vittime di violenza di genere. Ne hanno diritto le dipendenti del settore pubblico e privato, incluse quelle del settore domestico e le agricole, che possono ottenere un congedo indennizzato per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale, di non più di 3 mesi, senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa.

Requisiti e durata

Per fruire del congedo e dell'indennità occorre essere una lavoratrice dipendente, con rapporto di lavoro in corso di svolgimento, inserita nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.

Il congedo indennizzato può essere fruito per un periodo massimo di tre mesi (equivalenti a 90 giorni di astensione effettiva dall'attività lavorativa) entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo può essere fruito in modalità giornaliera o oraria. I contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'una o l'altra modalità. In diversi casi la contrattazione ha implementato questa tutela aumentando il periodo di congedo retribuito oltre i 90 giorni

Quanto spetta

Per le giornate di congedo utilizzate per svolgere i percorsi di protezione è corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% dell'ultima retribuzione.

La (non) condivisione dei ruoli di cura

5.1

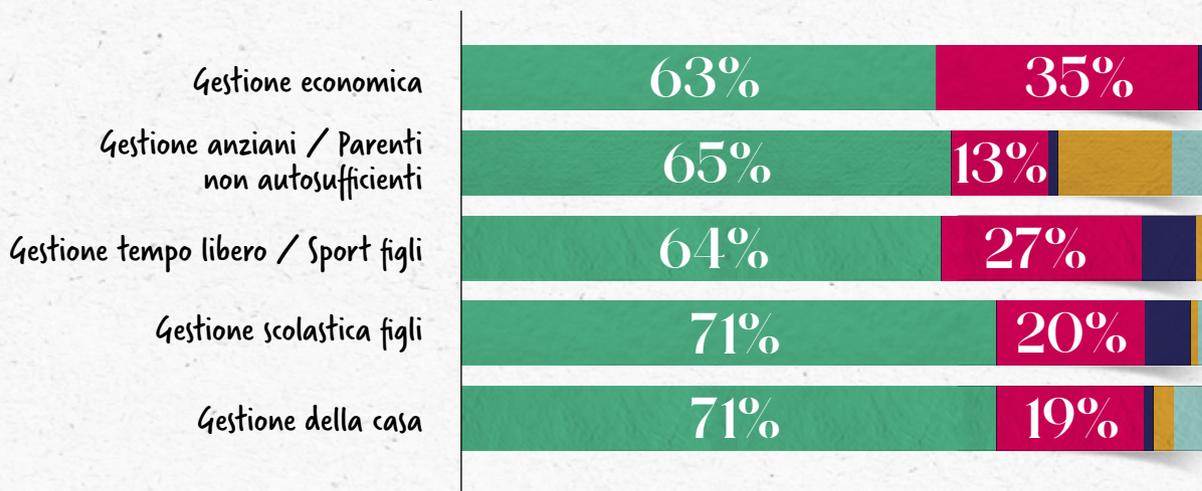
La cura: un
impegno
a senso
unico



Indagando chi si occupa prevalentemente di alcuni aspetti (gestione economica, gestione di parenti anziani/non autosufficienti, gestione tempo libero/scuola dei figli, gestione della casa) emerge come non vi sia condivisione rispetto ai ruoli di cura, che risultano essere fortemente sbilanciati a carico delle donne (per ogni voce

proposta le le nostre iscritte indicano di occuparsene in prima persona in % sempre superiori al 60%, vd. figura 12). Questo elemento, che sconta anche retaggi culturali, è particolarmente rilevante in quanto impatta direttamente la partecipazione al mondo del lavoro da parte delle donne.

CHI SI OCCUPA NORMALMENTE ALL'INTERNO DEL TUO NUCLEO FAMILIARE DEI SEGUENTI ASPETTI?



Io



Partner



Nonni



Parenti



Soggetti a pagamento

Fig. 12

5.2

Cultura e pratiche nuove per cambiare il paradigma

Preso atto del problema della scarsa condivisione dei ruoli di cura, quali sono gli strumenti più utili, a parere delle nostre iscritte, per correggere questa grave stortura? Le due principali soluzioni indicate hanno nature diverse tra loro: da un lato, è stato fatto riferimento ad una soluzione culturale, ovvero formare i datori di lavoro alla necessità e agli strumenti della condivisione dei ruoli (49,3%), dall'altro ad una soluzione concreta, ovvero incentivare l'uso dei congedi da parte dei padri e retribuirli maggiormente (46,6%).

49,3%
Formazione
per i datori di lavoro



46,6%
Incentivare l'uso dei congedi
dei padri



Come accennato in precedenza è fondamentale che la contrattazione sostenga il processo culturale in corso, che vede una netta, seppur lenta, tendenza ad una maggior condivisione dei ruoli di cura. Uno strumento indispensabile, come del resto ci indicano anche le nostre iscritte, è quello dell'integrazione dell'indennità riconosciuta per i congedi parentali. Accanto a ragioni culturali, nella scelta delle famiglie sul genitore che deve prendere il congedo, incide anche un mero calcolo economico: poiché in generale sono i padri a guadagnare di più (come risulta anche dalla nostra indagine) si preferisce far utilizzare il congedo alle madri. In tal modo risulta decurtato lo stipendio più basso.

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono del congedo parentale verrà riconosciuta una integrazione dell'indennità prevista pari al X% per tutto il periodo del congedo.

L'integrazione all'indennità per i congedi parentali o l'aumento dei congedi paterni sono misure utilissime, ma che hanno una scadenza con il compimento di una determinata età dei figli (12 anni). La necessità di cura dei ragazzi, tuttavia, non viene meno con il raggiungimento di questa età, anzi, pur avendo acquisito una certa autonomia fisica, restano (o diventano in taluni casi) ancora più bisognosi di attenzioni sul piano emotivo, su quello della vicinanza nello studio e, banalmente, anche sulla necessità di coltivare interessi e passioni come lo sport o altre attività ricreative. Si pensi ad esempio all'accesso a strutture sportive non vicine al luogo di residenza o non servite da mezzi pubblici. Tutto questo per ribadire che, oltre ai congedi, è fondamentale la flessibilità per entrambi i genitori.

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad ulteriori X settimane di congedo, rispetto a quanto previsto per legge, retribuite al X% sino al compimento del 16° anno di ciascun figlio/a.





Va inoltre rafforzato lo strumento del congedo di paternità aumentando i giorni previsti dalla nuova normativa sui congedi, ma anche concedendo di utilizzarli per un periodo più lungo.

In aggiunta al periodo di congedo di paternità previsto per legge, al padre lavoratore sono riconosciuti ulteriori X giorni di permesso retribuito.

La cura degli anziani appare oggi una criticità. Le previsioni demografiche ci dicono però che questo problema è destinato ad assumere dimensioni sempre più rilevanti e in assenza di politiche specifiche è destinato a ricadere pesantemente sulle famiglie ed in particolare sulle donne. È necessario intervenire sin da ora con scelte di lungo periodo: a questo proposito la CISL Lombardia ha elaborato una proposta di stampo mutualistico per la gestione del fenomeno della *Long term care* (prevedendo una prima sperimentazione nel comparto artigiano, vd. Box di approfondimento tematico). Esistono già alcuni contratti nazionali che affrontano la questione: è però necessario estendere sin da subito la platea di lavoratrici e lavoratori che potranno, in caso di non autosufficienza, contare in futuro su forme di sostegno mutualistico, vantaggiose rispetto agli strumenti offerti dal mercato (come per la previdenza complementare).

Le parti concordano di istituire uno specifico fondo mutualistico per la non autosufficienza. Questa misura richiede tecnicamente una platea di aderenti importante e quindi necessita di essere realizzata su ampia scala, ad esempio a livello regionale.

Mutualismo e collettività per i bisogni di domani: la non autosufficienza

Il tema della non autosufficienza è destinato a divenire sempre più centrale nella vita delle famiglie italiane e lombarde: basti pensare che, secondo le stime, nel 2050 gli anziani (oltre 75 anni) nella nostra regione aumenteranno del +54%, mentre i grandi anziani (oltre 85 anni) cresceranno del +62%. E ancora, se oggi per ogni 100 ragazzi con meno di 15 anni in Lombardia abbiamo 162 ultra 65enni, nel 2050 si stima che potremmo averne circa 240 (+47%).

CISL Lombardia ha realizzato, con un supporto multidisciplinare autorevole, uno studio finalizzato alla costituzione di un fondo mutualistico e solidale per il settore dell'artigianato nella nostra regione, in grado di sostenere le persone, in caso di insorgenza di una condizione di non autosufficienza.

Dallo studio *Un nuovo mutualismo contrattato, solidale e intergenerazionale per la Long Term Care* (2019) emerge, in estrema sintesi, che con un contributo annuale di circa 80 euro all'anno sarebbe possibile costituire un fondo in grado di garantire, proprio su basi mutualistiche e solidali, una "rendita" di 1.000 euro al mese per le persone aderenti al fondo che dovessero divenire non autosufficienti (perché si realizzino le necessarie economie di scala si ipotizza un numero di aderenti non inferiore a 100.000).

Lo studio mostra, quindi, come soluzioni negoziate possano rappresentare un importante strumento concreto, in una logica integrativa con il sistema pubblico, per contrastare un fenomeno che diversamente rischia di appesantire ulteriormente le difficoltà economiche delle famiglie e le solitudini sociali degli anziani.

Tra retorica e realtà: l'ostacolo della maternità

6.1

Lavoratrice o mamma?

Due dimensioni (oggi) inconciliabili

La maternità, purtroppo, è spesso un elemento che limita l'accesso al mondo del lavoro e la progressione delle carriere femminili, tanto da arrivare, in non pochi casi, a provocare la fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro (dimissioni volontarie delle neomamme). I dati della ricerca confermano questo problema: solo il 6% delle lavoratrici intervistate ritiene che la maternità sia conciliabile con la vita lavorativa senza problemi, mentre il restante 94% la giudica molto difficile da conciliare oppure conciliabile a costo di grandi sacrifici economici o personali (figura 13).

COME REPUTI LA POSSIBILITÀ DI CONCILIARE MATERNITÀ E VITA LAVORATIVA?

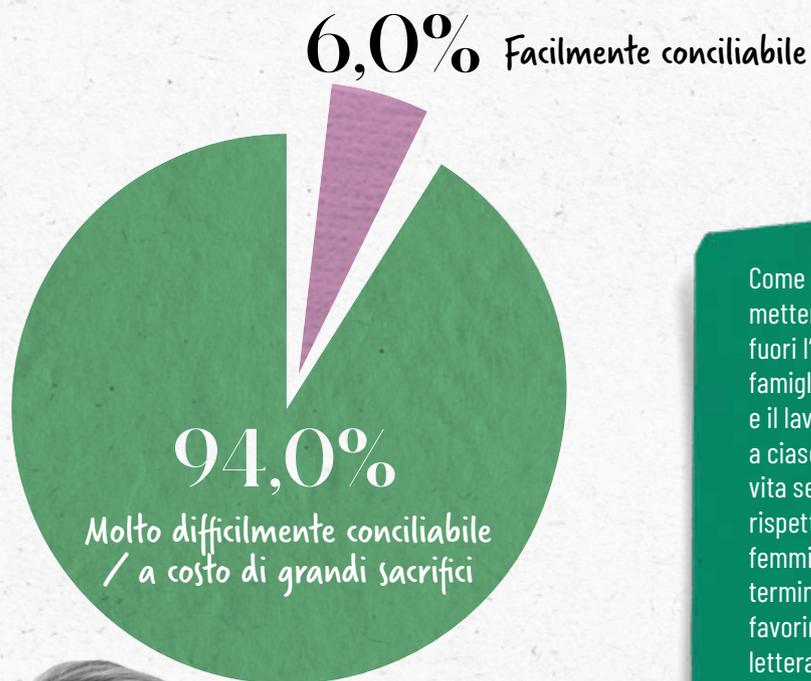


Fig. 13

Come già illustrato in precedenza è necessario mettere in atto tutte quelle misure, dentro e fuori l'azienda, che non pongano le donne e le famiglie dinanzi alla scelta fra la genitorialità e il lavoro. Questo consentirebbe, innanzitutto, a ciascuna di realizzare il proprio progetto di vita senza dover sacrificare una dimensione rispetto all'altra. Una maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro, non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi, favorirebbe inoltre, come affermato dalla letteratura e confermato dalle diverse esperienze internazionali, un aumento della natalità e garantirebbe anche un considerevole miglioramento degli indicatori macroeconomici. Il nostro Paese non può permettersi di lasciare ai margini ed inesprese le potenzialità di metà della popolazione.



Per saperne di più

Le dimissioni delle neo mamme e dei neo papà

A protezione dei genitori, in un momento delicato, che può segnare una frattura nel percorso lavorativo, il nostro ordinamento prevede una serie di tutele.

In particolare "la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio". Quale ulteriore elemento di tutela, alla lavoratrice o al lavoratore vengono chieste informazioni sulle motivazioni che hanno portato alla scelta di lasciare il lavoro: a) motivazioni di carattere aziendale (passaggio ad altra azienda; trasferimento dell'azienda ad altra sede); b) motivazioni logistico/personali (difficoltà a raggiungere il luogo di lavoro a seguito di un cambio di residenza, distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro, ricongiungimento al coniuge); c) motivazioni inerenti la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura.

Queste informazioni confluiscono nella "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151", predisposta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro da cui è possibile ricavare una serie di indicazioni rispetto a questo fenomeno davvero preoccupante, soprattutto per quanto riguarda le neo mamme. Per inquadrare la gravità del fenomeno basta citare alcuni dati, riferiti alla nostra Regione: nel 2021 su un totale di 12.023 dimissioni volontarie circa il 70% ha riguardato lavoratrici. Questi dati fotografano in modo tragico la scelta a cui molte donne sono obbligate, ossia quella di lasciare il lavoro dopo la nascita di un figlio.

Si sollecita un maggior protagonismo e coinvolgimento delle OO.SS nei processi di richiesta da parte delle aziende della Certificazione di parità, ovvero uno strumento volontario che consente alle imprese di ottenere vantaggi contributivi ed elementi di premialità nell'accesso ai bandi e ai finanziamenti, a fronte della dimostrazione di oggettive (attualmente tarate su 6 indicatori specifici, tra cui in particolare la tutela della genitorialità) buone pratiche a tutela dell'occupazione e degli avanzamenti di carriera femminili. Il ruolo del sindacato si concretizza anche in un'azione di vigilanza affinché sia rispettata l'oggettività dei criteri utilizzati per generare la certificazione e nel contribuire al miglioramento continuo dello stesso strumento.

La certificazione della parità di genere

Cosa è?

La missione 5 del PNRR, inclusione e coesione, prevede l'attivazione del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

Le aziende potranno, su base volontaria, decidere di ottenere questa specifica certificazione, secondo quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 155:2022. Sono previste misure di sostegno per le aziende che decidono di intraprendere tale percorso. Una volta ottenuta, la certificazione consente di beneficiare di sgravi contributivi e premialità.

6 aree tematiche per migliorare la condizione delle donne nel mondo del lavoro

Per ottenere la certificazione è necessario rivolgersi ad un ente accreditato che dovrà valutare il raggiungimento di obiettivi nelle seguenti 6 aree tematiche con specifici pesi:

1. Cultura e strategia (15%);
2. Governance (15%)
3. Processi HR (10%);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%);
5. Equità remunerativa per genere (20%);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro (20%).

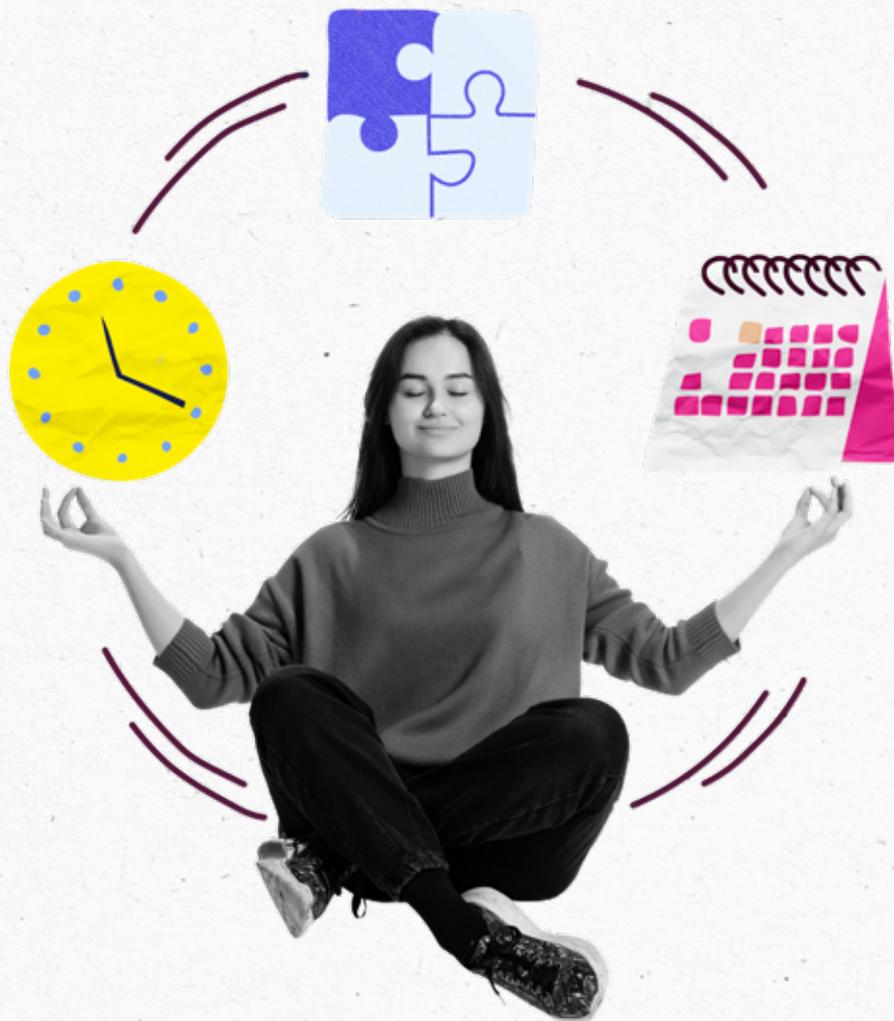
Il ruolo fondamentale del sindacato

La norma attribuisce al sindacato un ruolo di controllo, ma fondamentale è anche la spinta ed il supporto che la contrattazione può dare nel perseguire obiettivi virtuosi in termini di parità di genere che deve essere riconosciuto, anche in termini di premialità ad esempio per ottenere i contributi per il percorso di certificazione.

6.2

Riprendiamoci un po' del nostro tempo

In linea con quanto ci dicono diversi studi sul tema, le donne in molti casi faticano a dedicare tempo a se stesse o all'impegno civile e sociale, poiché oltre al lavoro dedicano una grande quantità di ore alla gestione del ménage familiare (i dati fotografano questo fenomeno attraverso una domanda che ha indagato il tempo medio settimanale dedicato ad una serie di attività riconducibili ai due aspetti), in particolare tra le mamme. Queste evidenze richiamano il tema della mancata equa ripartizione dei ruoli di cura tra i generi.



1 Si sottolinea l'importanza di perseguire una logica di complementarità rispetto ad una serie di misure a sostegno delle madri lavoratrici, interpretandole in una logica di rete.

2 Abbiamo già accennato ad una diversa condivisione dei ruoli di cura, valorizzando la paternità e al necessario rafforzamento dei servizi territoriali. Questa misura è prevista anche da PNRR: si propone dunque un impegno da parte del sindacato alla valorizzazione e alla sorveglianza delle misure nei tavoli dei diversi livelli a cui si è chiamati a partecipare alla realizzazione del piano, da quelli regionali a quelli locali.

3 Moltissimo può e deve essere poi fatto attraverso la contrattazione: alcuni esempi sono l'integrazione della retribuzione prevista per i periodi di congedo e la predisposizione di periodi di congedo (retribuiti) ulteriori rispetto a quanto previsto per legge.

Per rispondere alle specifiche necessità delle famiglie è necessario che i congedi possano essere fruiti con modalità quanto più possibile flessibili, a partire dalla loro frazionabilità.

Il congedo parentale potrà essere fruito anche in forma frazionata.

Ai genitori che hanno interamente fruito dei periodi di congedo parentale previsti per legge, sono riconosciuti ulteriori X giorni di congedo retribuito al x% (o almeno permesso non retribuito) da utilizzare entro il compimento dei 16 anni di vita dei figli (questo risponde ad una richiesta più volte avanzata dalla CISL di avere qualche forma di congedo anche per i figli adolescenti).

Prevedere misure specifiche per alcune situazioni particolari di difficoltà, come ad esempio nei confronti di genitori di bambini e bambine disabili, affetti da malattie gravi e/o croniche, da disturbi specifici dell'apprendimento.

I genitori di bambini e bambine con particolari fragilità (specificare in quali casistiche) hanno diritto ad ulteriori X ore di permesso retribuito mensili.

Le novità in tema di congedi parentali

La nuova norma

Con il decreto legislativo 105 del 2022 sono entrate in vigore nel nostro ordinamento alcune norme in attuazione della direttiva europea sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Uno dei cardini delle nuove disposizioni è il tentativo di incentivare una maggior condivisione dei ruoli di cura fra donne e uomini.

Cosa cambia?

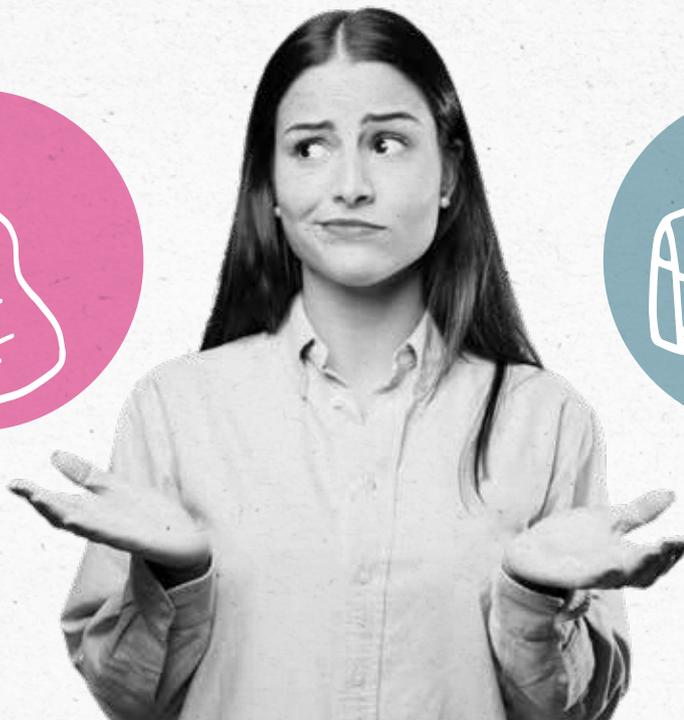
Proprio con questo obiettivo il congedo parentale retribuito al 30% oggi può arrivare a 9 mesi complessivamente (anziché 6) a patto che venga utilizzato alternativamente da entrambi i genitori. E' stata anche innalzata sino a 12 anni l'età entro cui è possibile fruire dei congedi (in caso di affidamento o adozione vedi specifiche sotto). Pertanto:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.

La legge di bilancio 2023 ha previsto l'innalzamento, per un periodo totale di un mese, dal 30% all'80% dell'indennità del congedo parentale, sino ai 6 anni dei figli.

Questi punti schematici forniscono le indicazioni generali in merito alla normativa, che, tuttavia, fa riferimento anche ad alcuni casi particolari per cui è possibile rivolgersi alle strutture sindacali, tra cui il patronato.

Dimensione privata vs dimensione lavorativa: una dicotomia da superare



7.1

Troppi impegni, troppe rinunce

Appare evidente la difficoltà che le donne incontrano nel conciliare il lavoro con la vita personale e familiare, tanto che sulle sei voci proposte la % di donne che fatica a trovare una conciliazione supera sempre il 50%. In particolare, circa 7 donne su 10 faticano a gestire i propri interessi personali e le incombenze, circa 6 su 10 hanno difficoltà nel gestire i figli e i parenti anziani, sia dentro le mura domesti-

che, sia al di fuori. Questo sovraccarico diffuso tra le donne è un chiaro limite alla partecipazione del genere femminile non solo al mercato del lavoro, ma anche alle iniziative sociali, politiche e civili. Molto preoccupante che sempre 6 su 10 faticano a occuparsi della propria salute (quest'ultimo aspetto si proietta, come ci dicono le statistiche, nel fatto che le donne, pur vivendo in media più a lungo

degli uomini, spesso giungono alla terza età con più problemi di salute). I dati (figura 14) fotografano una realtà allarmante che impedisce alle donne di realizzarsi appieno per quello che è il loro progetto di vita, ma anche un forte limite alla crescita socio-economica del paese, sempre più legata a filo diretto con una crescente partecipazione delle donne al mondo del lavoro, come ci mostrano numerosi studi.

%LAVORATRICI CHE INCONTRANO DIFFICOLTÀ A CONCILIARE LAVORO, TEMPO LIBERO E FAMIGLIA

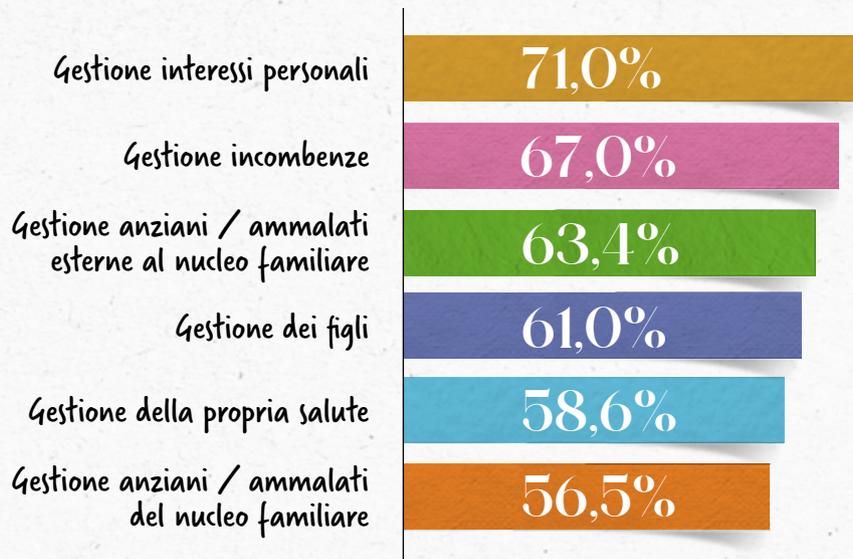


Fig. 14

7.2

Non lasciateci sole: condividere gli impegni

La diretta conseguenza del sovraccarico che grava le donne è la percezione molto diffusa di alcuni aspetti legati al malessere psico-fisico (figura 15): in particolare il 62,6% afferma di sentirsi spesso stanca e stressata, il 58,2% racconta di non riuscire a rilassarsi nei giorni di festa come vorrebbe. L'impossibilità di sperimentare una reale conciliazione tra tempi di lavoro e vita porta molte donne intervistate a rinunciare a coltivare i propri interessi (54,8%) o a momenti in cui informarsi e

rimanere aggiornate (33,2%), ma anche a rinunciare a vedere amici ed amiche (42,4%). Da ultimo, più di 1 donna su 3, nonostante tutto, si sente in colpa per non poter dedicare abbastanza tempo alla famiglia (35,4%). È molto rilevante e preoccupante che questi dati medi presentati diventino ancor più pesanti se osservati tra le donne con figli, ulteriore riprova di quanto la maternità sia correlata ad elementi di criticità nella vita quotidiana, difficile da conciliare con gli aspetti lavo-

rativi e non solo: appaiono evidenti i limiti di questa impostazione che finisce per disincentivare in molti casi una scelta di vita che, al contrario, andrebbe sostenuta, non solo a livello individuale, ma anche a livello socio-economico (problema demografico). In questo quadro è fondamentale sostenere il processo culturale in atto, che vede un maggior protagonismo dei padri nell'esercitare, parimenti alle donne, il loro ruolo genitoriale.

CONSEGUENZE DELLA GESTIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

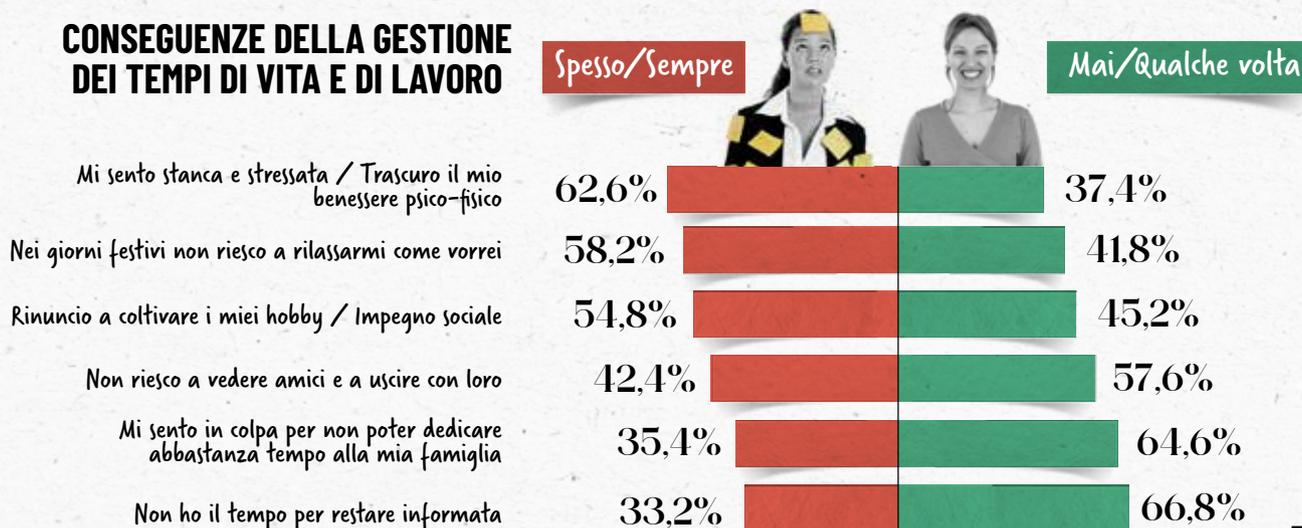


Fig. 15

7.3

Più contrattazione

La platea di lavoratrici che ha dichiarato di **avere a disposizione misure aziendali per la conciliazione è pari solo al 13,8%**: questo dato, letto assieme al grande bisogno di misure a sostegno della conciliazione che emerge dalle altre risposte, conferma un grande spazio d'azione per la contrattazione di II livello, come risposta concreta ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un fattore che appare rilevante è la dimensione di impresa: più l'azienda è grande (e sindacalizzata?) più è frequente che siano state implementate misure per la conciliazione (figura 16). **Il giudizio che le lavoratrici intervistate danno alle misure messe in atto è talvolta (51%) negativo**, probabilmente a causa di una mancata coincidenza tra bisogni reali e misure esistenti.

13,8%

Chi beneficia di misure aziendali per la conciliazione

% LAVORATRICI CHE NON HA ACCESSO A MISURE AZIENDALI DI CONCILIAZIONE

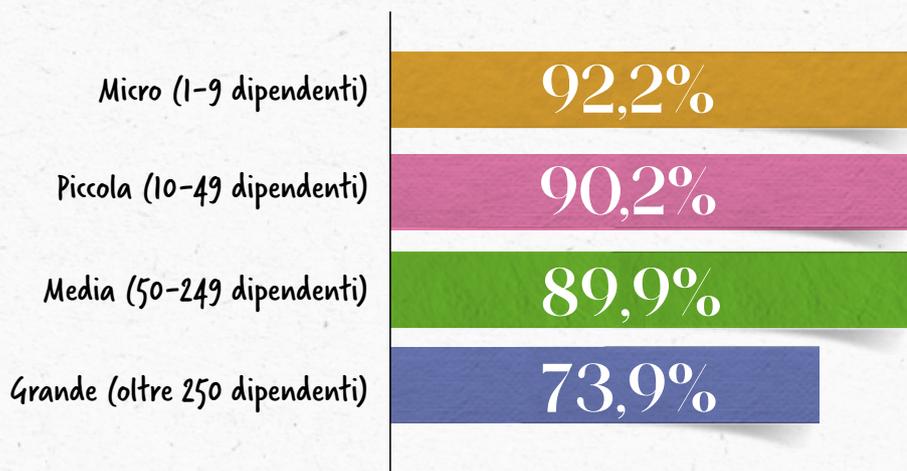


Fig. 16

1 Si sottolinea l'importanza che questi argomenti diventino elemento integrante di ogni contrattazione aziendale, con l'obiettivo di ampliare sempre più la platea dei beneficiari.

2 Altrettanto fondamentale è che si conoscano i bisogni specifici delle lavoratrici e dei lavoratori delle particolari realtà aziendali (che possono mutare anche notevolmente nel tempo): a questo fine il sindacato deve essere interprete maggiormente attivo di periodiche analisi dei bisogni.

3 È necessario conoscere i servizi offerti dal territorio e lavorare, rispetto ad essi, in maniera sinergica nella definizione di misure contrattuali di sostegno alla conciliazione.

1 L'azienda erogherà un contributo mensile pari ad € X per la frequenza di ogni figlio all'asilo nido.

2 L'azienda erogherà un contributo pari ad € X per ogni settimana di frequenza a centri estivi, grest o similari.

3 L'azienda erogherà borse di studio, rimborso spese per libri, contributi per lo studio in genere ai lavoratori e alle lavoratrici con figli in età scolare fino ai 25 anni (comprendendo dunque anche gli studi universitari) del valore di € X.

1 Ove le realtà aziendali lo consentano, prevedere che i servizi organizzati ed offerti per il personale interno all'azienda vengano estesi anche a lavoratrici e lavoratori di altre realtà produttive presenti nel territorio (ad esempio organizzazione di centro estivo aperto, in convenzione con il comune, anche ai figli di chi non lavora in azienda).

2 Anche per tutte queste misure la bilateralità può rappresentare una significativa ed importante risposta alle lavoratrici ed ai lavoratori di aziende di dimensioni più ridotte (ma anche come già detto per datori di lavoro).

L'ente bilaterale erogherà un contributo mensile pari ad € X per la frequenza di ogni figlio all'asilo nido.

Oltre alle misure di sostegno economico (con integrazione/estensione dei periodi di congedo di cui abbiamo fatto cenno sopra) sono fondamentali misure di flessibilità, in particolare per quanto riguarda l'orario di lavoro e l'organizzazione dei turni, spesso troppo rigida per essere conciliata con particolari esigenze delle lavoratrici (ad esempio per i neo genitori e più in generale per i caregiver). In questo senso sarebbe opportuno lasciare discrezionalità alle lavoratrici rispetto al turno che preferiscono.

I genitori, al rientro dopo il periodo di fruizione del congedo di maternità o paternità, o dopo la fruizione del congedo parentale avranno diritto a scegliere il proprio turno di lavoro. Tale scelta potrà essere modificata (indicare ogni quanto, ad esempio ogni 6 mesi).

1 Esclusione, oltre il periodo previsto per legge, dal lavoro notturno per le mamme; esclusione anche per i papà e per i caregiver.

2 Flessibilità nell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale con possibilità di recupero e utilizzo banca ore (sempre per mamme, papà, care giver).

1 L'ingresso al lavoro può avvenire dalle ore X alle ore Y.

2 I genitori sino al compimento del 16° anno di vita dei figli, i care giver (eventuali altre tipologie di lavoratrici e lavoratori fragili) hanno diritto ad un'ulteriore ora di flessibilità in entrata ed in uscita.

3 Viene istituita la Banca ore per garantire maggior flessibilità nella prestazione lavorativa.

4 Le parti concordano l'introduzione del meccanismo delle c.d. ferie e permessi solidali, attraverso cui le lavoratrici e i lavoratori possono donare eventuali giorni/ore di ferie/permessi a colleghi/e con particolari esigenze di conciliazione/cura. L'azienda si impegna a raddoppiare l'ammontare del contributo dei lavoratori.

5 I genitori con figli sino a X anni di età hanno diritto in via prioritaria al godimento delle ferie durante i periodi di chiusura delle scuole.

6 I genitori di famiglie a diverso titolo monogenitoriali hanno diritto all'esclusione dal lavoro notturno, domenicale sino al compimento del 16° anno di vita del figlio/a.

Esclusione dei genitori (sino ad una determinata età del bambino) e dei caregiver dal lavoro domenicale.

1 I genitori, sino al compimento del 10° anno di vita dei bambini (o sino a 10 anni dall'ingresso del minore in famiglia nel caso di adozione o affidamento) hanno diritto all'esonero dal lavoro domenicale.

2 Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono delle tutele previste dalla L. 104 per sé o per un familiare hanno diritto all'esenzione dal lavoro domenicale.

Permessi aggiuntivi per inserimento asilo nido, scuola infanzia, per colloqui con insegnanti, per malattie.

1 Le lavoratrici madri ed i lavoratori padri hanno diritto ad X ore di permesso retribuito aggiuntivo per l'inserimento all'asilo nido/scuola dell'infanzia dei figli.

2 Le lavoratrici madri ed i lavoratori padri hanno diritto, sino al compimento del 16° anno di vita dei figli a X ore di permesso annuale per i colloqui con gli insegnanti.

Possibilità su base volontaria di trasformare il premio di risultato in ore aggiuntive di permesso; consentire di aggiungere le festività cadenti di domenica al monte ore ferie/permessi, anziché retribuirle.

1 Le lavoratrici ed i lavoratori possono chiedere la trasformazione del premio di risultato in ore aggiuntive di permesso retribuito.

2 Le lavoratrici ed i lavoratori possono chiedere la trasformazione in ulteriori giorni di ferie delle festività cadenti di domenica che diversamente andrebbero retribuite.

Affinché questi temi trovino la possibilità di essere elementi di contrattazione su larga scala si propone un'attività di sensibilizzazione e formazione interna al sindacato indirizzata a operatori, RSU e contrattualisti in genere. Si sottolinea l'importanza di organizzare questa formazione su base periodica a fronte del turnover tra i delegati.

Smart working: utilità, efficacia e gradimento del lavoro intelligente

8.1 Lavoro agile e gestione intelligente del tempo



Lo smart working è ritenuto dalla maggior parte delle intervistate (60%) come una misura molto utile per affievolire il gender gap: questa convinzione è ancora più forte tra le mamme (figura 17).

PENSI CHE LO SMART WORKING SIA UNO STRUMENTO UTILE PER RIDURRE IL DIVARIO DI GENERE?

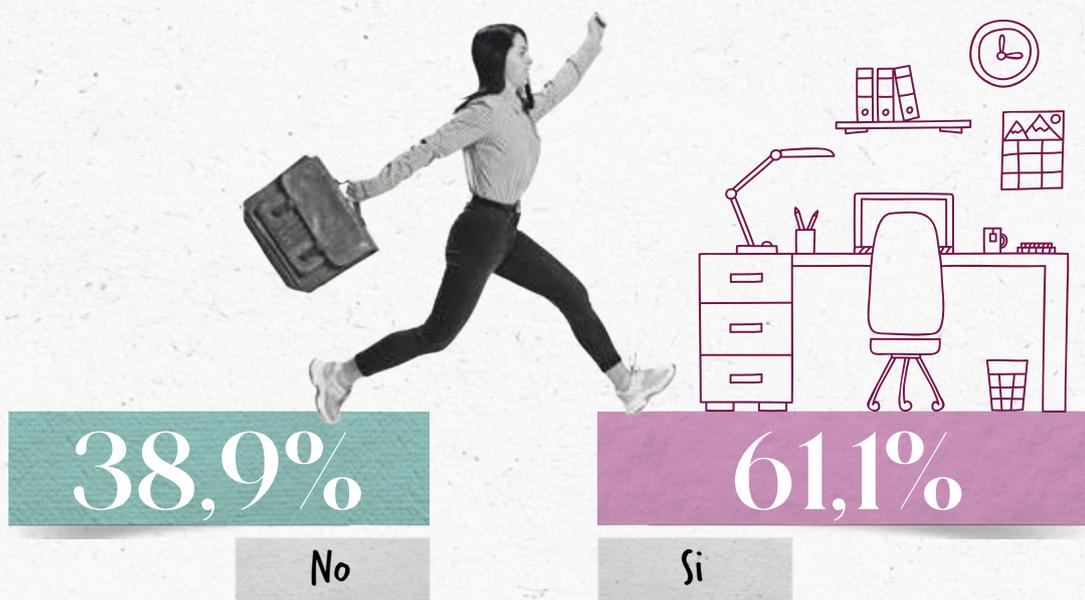


Fig. 17

Il forte gradimento nei confronti dello smart working (quando è davvero intelligente) è probabilmente dovuto alla possibilità di organizzare i propri tempi di lavoro in base ai propri bisogni, pur garantendo la prestazione lavorativa, attenuan-

do i sovraccarichi emersi dalle precedenti osservazioni dei dati. Rimane comunque importante non interpretare il lavoro agile come una misura di semplice conciliazione e dedicata solo alle donne (evitando che diventi una misura di segregazione

occupazionale), spingendo, invece, ad un utilizzo condiviso, come condivisi dovrebbero essere anche gli impegni e i carichi di cura extra lavorativi.

1 Il vantaggio percepito dalle lavoratrici rispetto al lavoro agile è legato alla possibilità di organizzare in autonomia il proprio tempo e l'organizzazione del lavoro: questo punto sottolinea che lo smart working viene vissuto come una misura utile quando è davvero "intelligente" e non semplice telelavoro. In questa direzione la contrattazione può impegnarsi per stabilire delle regole che consentano, pur tutelando i diritti di lavoratori e lavoratrici (es. diritto alla disconnessione), gli aspetti di flessibilità e autonomia. In particolare alcuni strumenti concreti di contrattazione potrebbero essere: prevedere una chiara definizione degli obiettivi periodici, garantire che la prestazione lavorativa possa essere svolta da luoghi diversi dall'abitazione, fornire strumentazioni tecnologiche ed ergonomiche adeguate, prevedere una formazione *ad hoc* per la gestione del lavoro per obiettivi non solo a lavoratori ma anche al middle management (responsabile della prestazione del lavoratore), ecc.

2 Come è stato detto correttamente sopra, è fondamentale che il lavoro agile non venga percepito dall'azienda semplicemente come una misura di conciliazione o come un "benefit" da concedere alle donne per permettere loro di svolgere quel lavoro di cura di cui si è detto. Se così fosse - come in alcuni casi forse è - si rischierebbe di aumentare ancora di più quella forbice di disuguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Deve essere prima di tutto una consapevole scelta di gestione aziendale proposta a tutti i dipendenti (uomini e donne) e il cui godimento non deve in alcun modo compromettere le possibilità di carriera del lavoratore o della lavoratrice. Anche perché, tanto più nello stesso nucleo familiare entrambi i componenti possono beneficiare di forme di lavoro flessibili, quanto più il carico di lavoro "domestico" viene (o almeno dovrebbe venire) redistribuito più equamente tra i due. Relegare lo smart working ad una forma di semplice agevolazione rivolta alle donne danneggia le donne in primis (escluse o marginalizzate da possibilità di crescita lavorativa) e, ugualmente, penalizza e mortifica quegli uomini che vorrebbero avere un ruolo più attivo e presente nella vita familiare. Il primo ostacolo da superare è dunque culturale sia all'interno del mondo del lavoro che, più in generale, nella società.

8.2

Ampliare la platea delle smart worker

A fronte di questo giudizio positivo nei confronti del lavoro agile emerge una consistente platea di lavoratrici che giudica il proprio lavoro compatibile con questa forma ma che non ha la possibilità di farne esperienza: **solo il 36,9% delle rispondenti con mansioni compatibili fanno realmente smart working**. Quali sono le ragioni di questo fenomeno (figura 18)? Solo il 16,7% non lo fa per scelta propria, mentre oltre il 50% delle intervistate indica come causa la carenza culturale dell'azienda o del proprio superiore. Ancora, il 22,7% indica come causa della mancata opportunità l'incapacità di organizzazione aziendale. Questo mismatch tra potenziali smart worker e realtà dei fatti rappresenta un ambito privilegiato della contrattazione, capace di rispondere ad alcuni dei bisogni più frequentemente sollevati dalle iscritte



PERCHÈ, PUR ESSENDO COMPATIBILE CON LA TUA MANSIONE, NON FAI SMART WORKING?

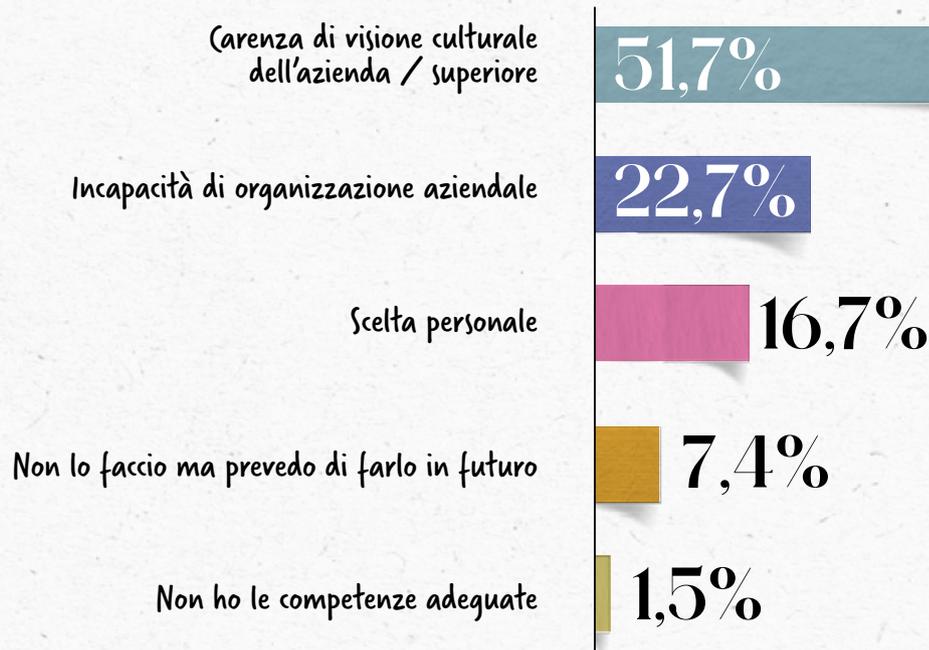


Fig. 18

1 Dati l'alto gradimento (in termini di conciliazione e produttività percepita) nei confronti della misura e l'elevato numero di lavoratrici che, per le mansioni ricoperte, potrebbero fare smart working ma non lo fanno, prevalentemente per ragioni di carenza organizzativa/di visione dell'impresa, è necessario che in ogni piattaforma di contrattazione aziendale si proponga l'introduzione e/o implementazione del lavoro agile, rendendo questo tema un elemento fondante della contrattazione (prevedendo anche forme di compensazione possibilmente in termini di flessibilità per le lavoratrici ed i lavoratori che non possono accedervi).

2 A livello aziendale, dove le necessità organizzative impongono limiti numerici, è necessario prevedere l'accesso privilegiato al lavoro agile anche a genitori e caregiver.

8.3

Pro e contro del lavoro agile

Generalmente lo smart working, valutato dalle nostre iscritte attive sulla base della loro esperienza diretta, sembra avere effetti molto positivi (figura 19). In particolare, aumenta per oltre la metà delle rispondenti il benessere psicologico e quello fisico, la possibilità di avere tempo libero, il tempo da dedicare a casa e famiglia e l'efficacia percepita del proprio lavoro. Quest'ultimo elemento ci ricorda come il lavoro agile, se ben implementato, non genera vantaggi solo per i lavorato-

ri e le lavoratrici, in particolare rispetto all'area della conciliazione vita-lavoro, ma anche nei confronti dell'azienda, configurandosi come una vera e propria leva innovativa dell'organizzazione del lavoro. Ciò che rende lo smart working davvero "intelligente" è la capacità del contesto organizzativo di strutturare questa peculiare modalità di lavoro nel modo più appropriato, con l'obiettivo di massimizzare il vantaggio aziendale da un lato e quello dei lavoratori dall'altro.

Il presupposto fondamentale perché ciò avvenga è che si sviluppino in azienda esperienze di contrattazione dedicate. Analogamente, la contrattazione può intervenire per mitigare alcuni aspetti critici di questa modalità di lavoro, che le iscritte hanno indicato di sperimentare: essi riguardano la riduzione delle interazioni sociali e della comunicazione interna, ma anche l'aumento del carico/mole di lavoro (indicato da oltre il 42% delle rispondenti).

1 È fondamentale prevedere che vi sia la possibilità di lavorare in azienda alcuni giorni su base settimanale/mensile (modalità blended). Questo al fine di evitare la perdita di relazioni sociali ma anche la "visibilità" aziendale.

2 I criteri di programmazione e la valutazione del lavoro per obiettivi, nonché il raggiungimento degli stessi devono essere contrattati, evitando che siano eccessivi e/o irraggiungibili.

3 Fornire in particolare alle lavoratrici, che scontano in generale un gap di conoscenze tecnologiche, una adeguata formazione che consenta loro di usufruire al meglio delle possibilità offerte dal lavoro in modalità agile. Occorre inoltre prestare particolare attenzione alla formazione dal punto di vista di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, declinandola ovviamente rispetto ai diversi luoghi dove può avvenire la prestazione lavorativa e rispetto ai rischi peculiari correlati a questa modalità di lavoro

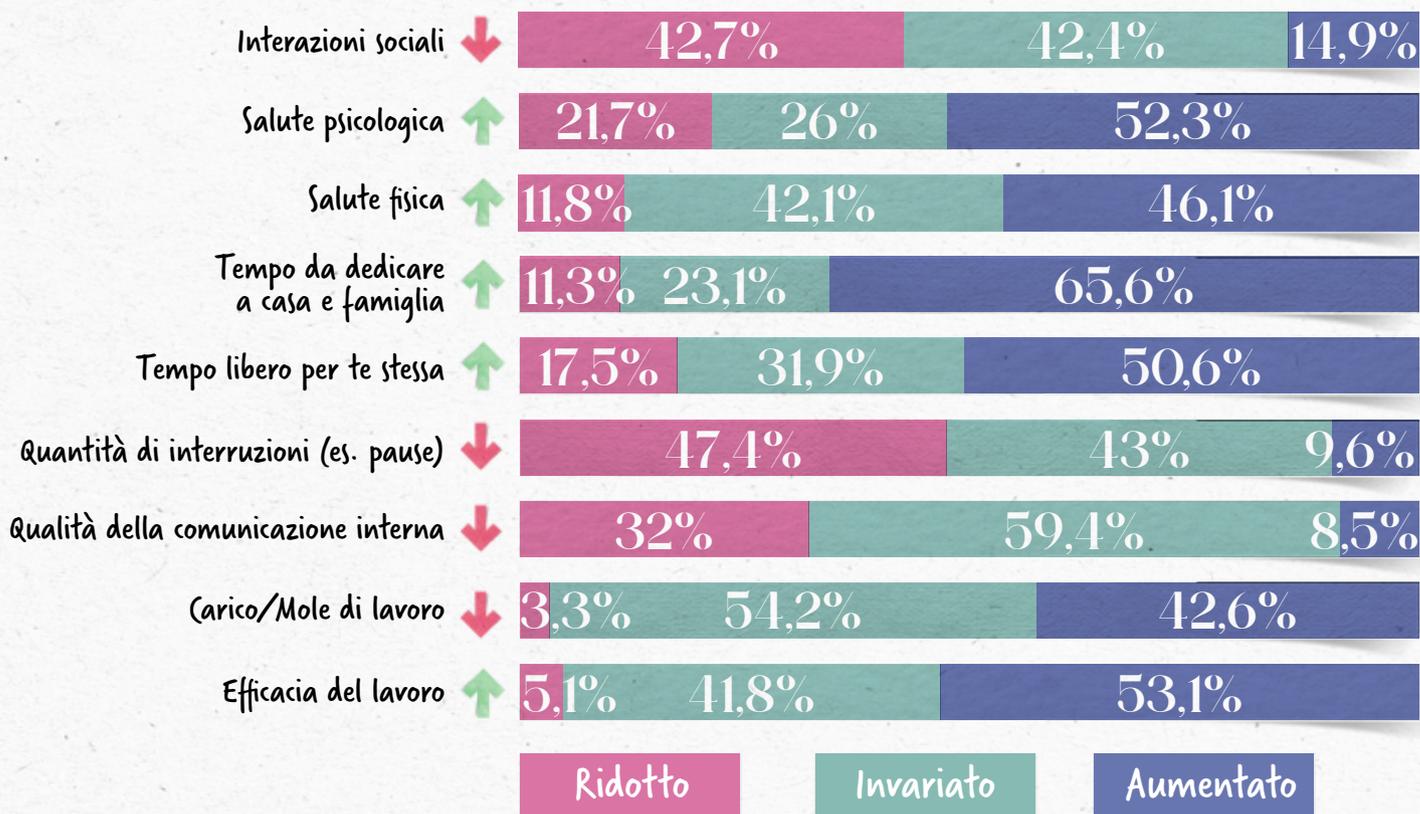


Fig. 19

4 È necessaria l'implementazione dello smart working in una logica partecipativa a partire da un'attenta analisi organizzativa volta a cogliere i reali bisogni di formazione, le necessità di conciliazione delle lavoratrici, le preferenze rispetto a modalità full/blended. In altre parole è importante costruire questa innovazione organizzativa dal basso attraverso la contrattazione, evitando, invece, che sia una scelta impositiva da parte dell'azienda (bottom-up vs top-down).

5 Proporre ed introdurre il lavoro agile in tutti i contesti lavorativi dove questo può essere attuato, evidenziando i vantaggi che esso comporta non solo per lavoratrici e lavoratori, ma anche per le aziende, in particolare in determinati contesti storici, come è stata la pandemia o come si profila l'attuale congiuntura (riduzione consumi energetici).

Il protocollo sullo smart working

Di cosa si tratta?

Il 7 dicembre 2021 è stato sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalle parti sociali un Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato, che fissa il quadro di riferimento “per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale”.

I temi del protocollo

Fra i punti salienti del protocollo troviamo:

- i principi della volontarietà e dell'alternanza tra giornate in presenza e giornate da remoto;
- la possibilità di accesso a questa modalità di lavoro per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e le esigenze produttive;
- l'obbligo di individuare una fascia di disconnessione con specifiche misure tecniche e organizzative per garantirla;
- che, fatti salvi diversi accordi, la strumentazione tecnologica e informatica debba essere fornita, di norma, dal datore di lavoro;
- che le lavoratrici ed i lavoratori siano liberi di individuare il luogo ove svolgere la prestazione purché lo stesso abbia caratteristiche di sicurezza e di riservatezza dei dati;
- che si applichino gli obblighi di salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008;
- che sia esplicitato il diritto allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni, anche con riferimento ai premi di risultato, alle forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva, e il diritto alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera;
- l'impegno delle parti a promuovere il lavoro agile nella garanzia di parità tra i generi, nella logica di favorire la condivisione delle responsabilità di cura e la conciliazione vita-lavoro, rafforzando le relative misure per i genitori e i caregiver;
- l'impegno a sviluppare, nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile;
- l'impegno a percorsi formativi specifici, ma anche il diritto per i lavoratori in modalità agile a continuare ad essere inseriti nei percorsi di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Il bisogno di welfare contrattato



9.1

Ascoltare i bisogni per contrattare un welfare migliore

Il questionario ha interrogato le rispondenti su diverse misure di welfare frutto della contrattazione di Il livello, indagando la diffusione, l'utilità e il potenziale interesse. Le misure di welfare approfondite sono le seguenti: servizi e contributi per figli, servizi e contributi per l'assistenza di anziani, servizi e contributi per la non autosufficienza, flessibilità oraria, part time reversibile, banca ore, permessi aggiuntivi, previdenza complementare, sanità integrativa, formazione aggiuntiva, contributi per il tempo libero. I dati della ricerca rilevano alcuni aspetti interessanti:

a.

In generale sono poche le lavoratrici che hanno a disposizione le varie misure di welfare proposte, con % sempre inferiori al 40% e, in particolare, inferiori al 10% per quanto riguarda l'assistenza di anziani e le misure per la non autosufficienza (temi che però mai come oggi sono attuali e rappresentano in prospettiva un importante capitolo di spesa delle famiglie, spinto dalla tendenza dell'invecchiamento demografico).

È necessario, come prima cosa, che queste misure di welfare trovino maggiore diffusione all'interno della contrattazione e che si adeguino ai reali bisogni delle lavoratrici, che mutano nel tempo, prediligendo misure che migliorino direttamente le loro condizioni di vita e quelle delle loro famiglie. Un tema che merita particolare attenzione è quello della non autosufficienza, oggi ancora in parte latente, ma che in prospettiva, sull'onda del trend dell'invecchiamento della popolazione, impatterà sempre più pesantemente sulla vita delle famiglie. È necessario contrattare oggi misure che potranno rispondere a bisogni che si manifesteranno domani.

b.

Tra chi ha accesso a queste misure il parere è generalmente molto positivo, segno delle grandi potenzialità della contrattazione aziendale a supporto delle variegate esigenze di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

A fronte di bisogni in continua evoluzione e delle specificità delle persone, sarà prioritario in futuro organizzare esperienze volte a sviluppare analisi di bisogni e, conseguentemente, a ampliare e adeguare le misure previste dalla contrattazione di II livello.

c.

Tra chi ha dichiarato di non godere di forme di welfare aziendale (la maggioranza) l'interesse è molto elevato, fotografato dalle alte percentuali di soggetti che hanno risposto "non ho questa misura, ma mi interessa" (% sempre superiori al 40% delle intervistate, con picchi del 90%, vd. figura 20).

Questa percezione conferma l'importanza di introdurre questi strumenti in un numero sempre crescente di esperienze contrattuali anche di secondo livello. Si ritiene dunque fondamentale, partendo dalla condivisione dei dati prodotti dall'indagine, diffondere ai contrattualisti il forte gradimento delle misure di welfare, in particolare con riferimento alle diverse categorie di lavoratori e lavoratrici (genitori, caregiver, giovani donne, ecc.) e di conseguenza fornire loro, anche attraverso formazioni mirate, gli strumenti più adeguati per tradurre i bisogni in contrattazione.

% DI LAVORATRICI CHE NON USUFRUISCE DELLE MISURE DI WELFARE MA CHE SI DICE INTERESSATA

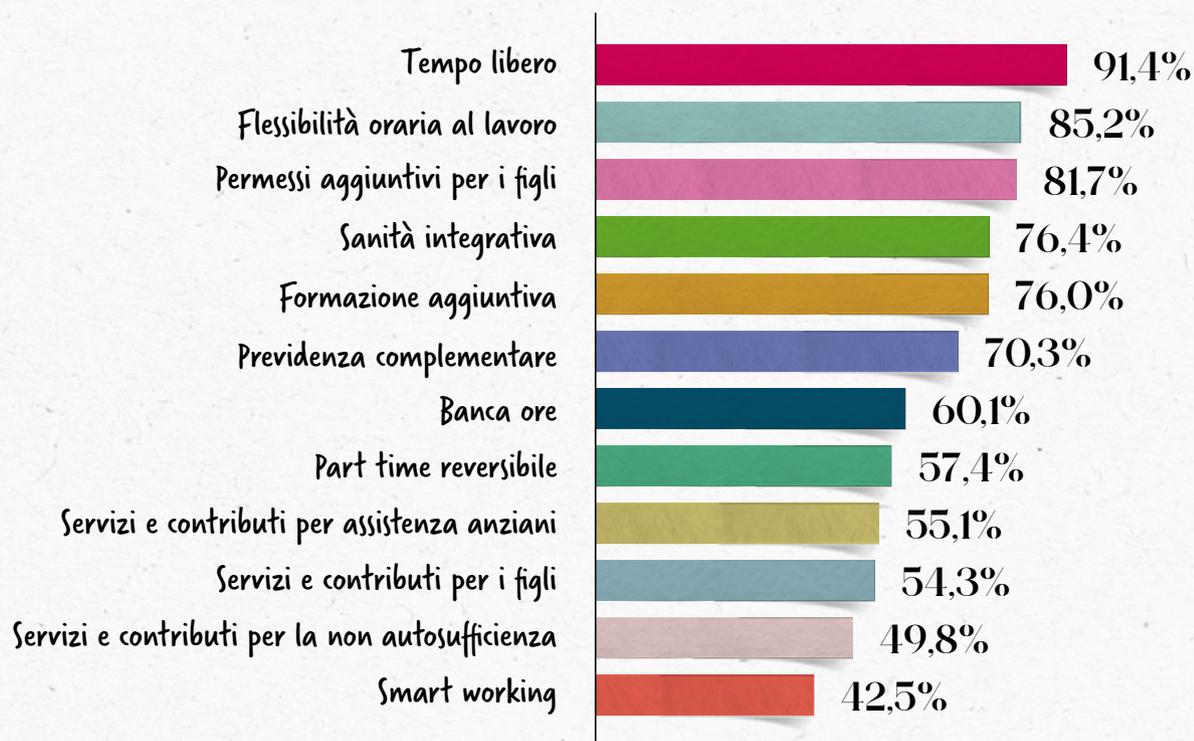


Fig. 20

L'analisi dei dati mostra come la possibilità di usufruire di misure di welfare è più diffusa tra le dipendenti delle grandi imprese (dove è più alta la sindacalizzazione e la copertura della contrattazione di II livello) rispetto a quelle delle piccole e micro imprese.

È quindi fondamentale (ed è importante ribadirlo) utilizzare lo strumento della bilateralità per fornire risposte specifiche alle lavoratrici ed ai lavoratori delle aziende di dimensioni ridotte. Ad oggi il sistema bilaterale offre già molte opportunità che, tuttavia, sono scarsamente conosciute: in questo senso si propone una campagna informativa nei luoghi di lavoro e attraverso i canali digitali di sensibilizzazione verso la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti, con particolare riferimento alla conciliazione e al supporto della famiglia.

La percezione dell'azione sindacale per la parità di genere

10.1 Potete fare di più, ci contiamo

Le iscritte sono state chiamate a valutare l'efficacia dell'azione sindacale su **6 temi principali** legati alla materia delle pari opportunità. I temi proposti possono essere classificati in 3 aree:

a. Contrasto alle molestie (Contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro);

b. Promozione dell'uguaglianza formale (Contrastare il fenomeno del soffitto di cristallo, contrastare il divario retributivo);

c. Promozione di misure driver per l'uguaglianza (favorire la condivisione dei ruoli di cura, favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, favorire la conciliazione).

Le lavoratrici, in percentuale sempre superiore al 50% hanno valutato "poco/per niente efficace" l'azione sindacale (figura 21), con punte di particolare insoddisfazione sul contrasto al soffitto di cristallo (67,8%), sul contrasto al divario retributivo (65,6%) e sulla promozione della condivisione dei ruoli di cura (60,9%).

EFFICACIA DELL'AZIONE SINDACALE SUI TEMI DELLA PARITÀ DI GENERE

poco / per niente efficace

abbastanza / molto efficace

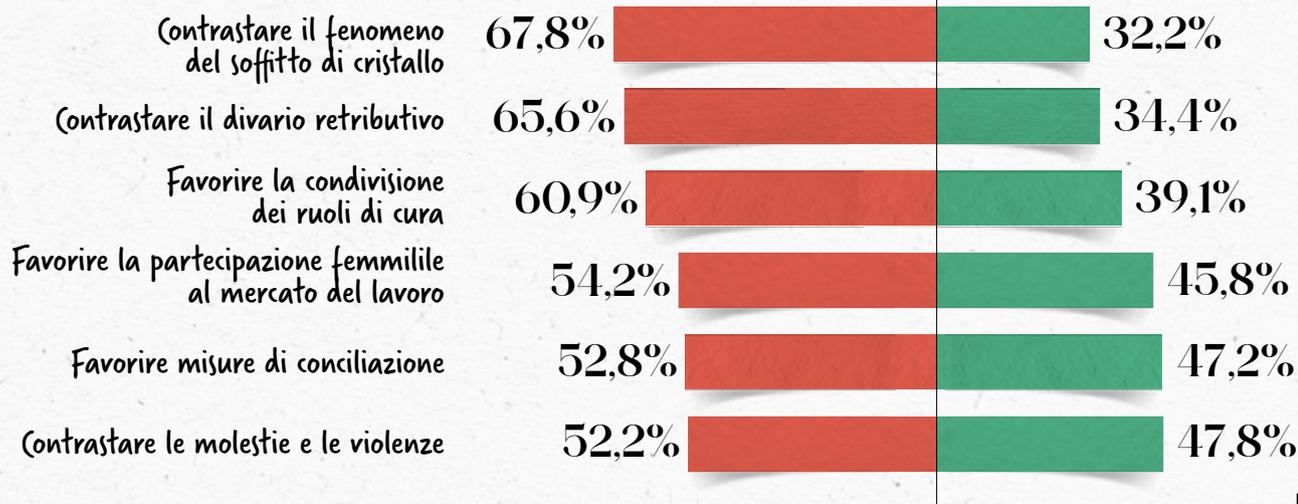
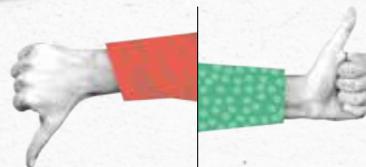


Fig. 21

Il giudizio mediamente critico espresso dalle iscritte va letto assieme a un ulteriore elemento: alla domanda successiva a quella esaminata, che chiedeva alle lavoratrici, su base volontaria, di suggerire alcune piste di lavoro per il sindacato, hanno risposto circa 3.000 intervistate, un dato che evidenzia un deciso grado di fiducia nei confronti dell'azione sindacale. Le risposte con le richieste concrete delle associate nei confronti del sindacato verranno analizzate e presentate in seguito.

1 Il giudizio piuttosto severo che le nostre iscritte danno dell'efficacia della nostra azione sindacale in questi ambiti deve rappresentare un elemento di stimolo per rafforzare e migliorare il nostro impegno su queste tematiche, ponendole in maniera più decisa e costante fra i temi oggetto di contrattazione a tutti i livelli.

2 In questo senso è necessario strutturare iniziative di ascolto diretto, come questa, soprattutto a livello aziendale e di settore, rispettando le diverse specificità dei mondi del lavoro, con l'obiettivo di definire sempre meglio i reali bisogni delle donne e conseguentemente mettere a punto azioni sindacali coerenti, responsive ed efficaci.

L'impegno delle donne nell'attività sindacale

11

11.1

Ricostruire entusiasmo e dare opportunità

Qual è la posizione delle donne rispetto all'impegno sindacale? Il 34,5% delle lavoratrici intervistate dichiara di aver accettato/essere interessata a un impegno attivo nell'azione sindacale. In particolare, il questionario ha tenuto ad approfondire le ragioni di quei soggetti che non hanno accettato un impegno sindacale a fronte di una richiesta esplicita (14,3% del campione), puntando a indagare eventuali ostacoli di genere sperimentati dalle rispondenti (figura 22). Il 43,8% dichiara di non aver accettato in quanto l'impegno sindacale non è compatibile con i suoi impegni di vita, mentre un ulteriore 30,8% si giustifica definendosi non adatta al ruolo. Preoccupante anche il fatto che il 6,3% non abbia accettato temendo ripercussioni negative da parte del datore di lavoro.

PERCHÈ NON HAI ACCETTATO DI IMPEGNARTI NEL SINDACATO?

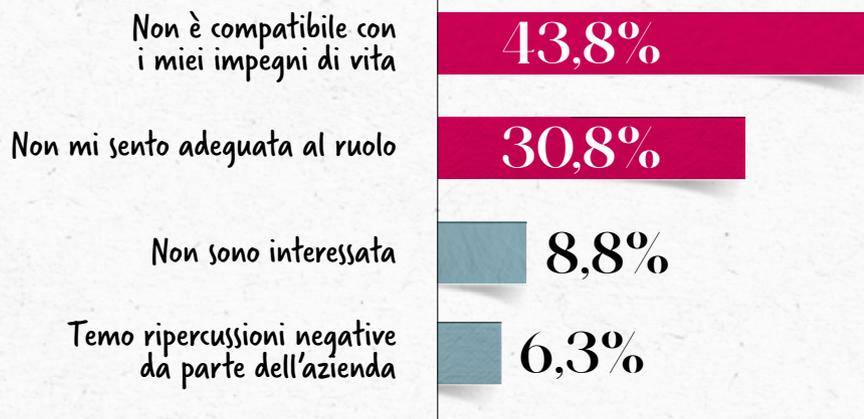


Fig. 22

Questi dati ci mostrano come, ancora una volta, le scelte delle donne lavoratrici non appaiano completamente libere poiché gravate da una serie di impegni (famiglia, figli, ecc.); inoltre, il fatto che circa 1 donna su 3 non abbia accettato perché non si sente adeguata al ruolo pone all'attenzione un tema molto dibattuto dalla letteratura: ovvero la preoccupante percezione di inappropriatelyzza verso ruoli di leadership che talvolta è diffusa tra le donne. Un'autopercezione viziata da un modello culturale distorto e da una quotidianità che, lo abbiamo visto da altri dati, in molte occasioni non smentisce alcuni stereotipi forti.

Questa risposta ci indica con chiarezza i due ambiti su cui intervenire per favorire la partecipazione delle lavoratrici (ma anche dei lavoratori, in particolare tra i giovani) alla vita dell'Organizzazione sindacale, a partire dal ruolo di delegata. Da un lato è necessario pensare a modalità di impegno sindacale che non risultino incompatibili con eventuali impegni familiari o personali; dall'altro l'organizzazione potrebbe proporre, in particolare per le nuove delegate, RSA, RLS ecc. corsi di empowerment e legati ad altre competenze strategiche (public speaking, soft skill, ecc.) che aiutino e sostengano le lavoratrici in questi nuovi ruoli (percorsi e progetti dedicati).

Un sindacato che ascolta

12.1

La ricchezza del dialogo

Come anticipato nell'introduzione, il questionario proposto alle iscritte ha previsto anche una **domanda aperta**, con l'obiettivo di **cogliere aspetti qualitativi** che non possono essere facilmente valorizzati da una domanda quantitativa. Abbiamo scelto di utilizzare questa tecnica di rilevazione in particolare per il tema del **rapporto tra lavoratrici e sindacato**, per far emergere le istanze che le nostre iscritte ci rivolgono, dando loro la possibilità di **"dialogare" con l'organizzazione anche a distanza**. Lo strumento della risposta aperta, che prevede totale libertà di parola, ci ha permesso di cogliere anche osservazioni critiche.

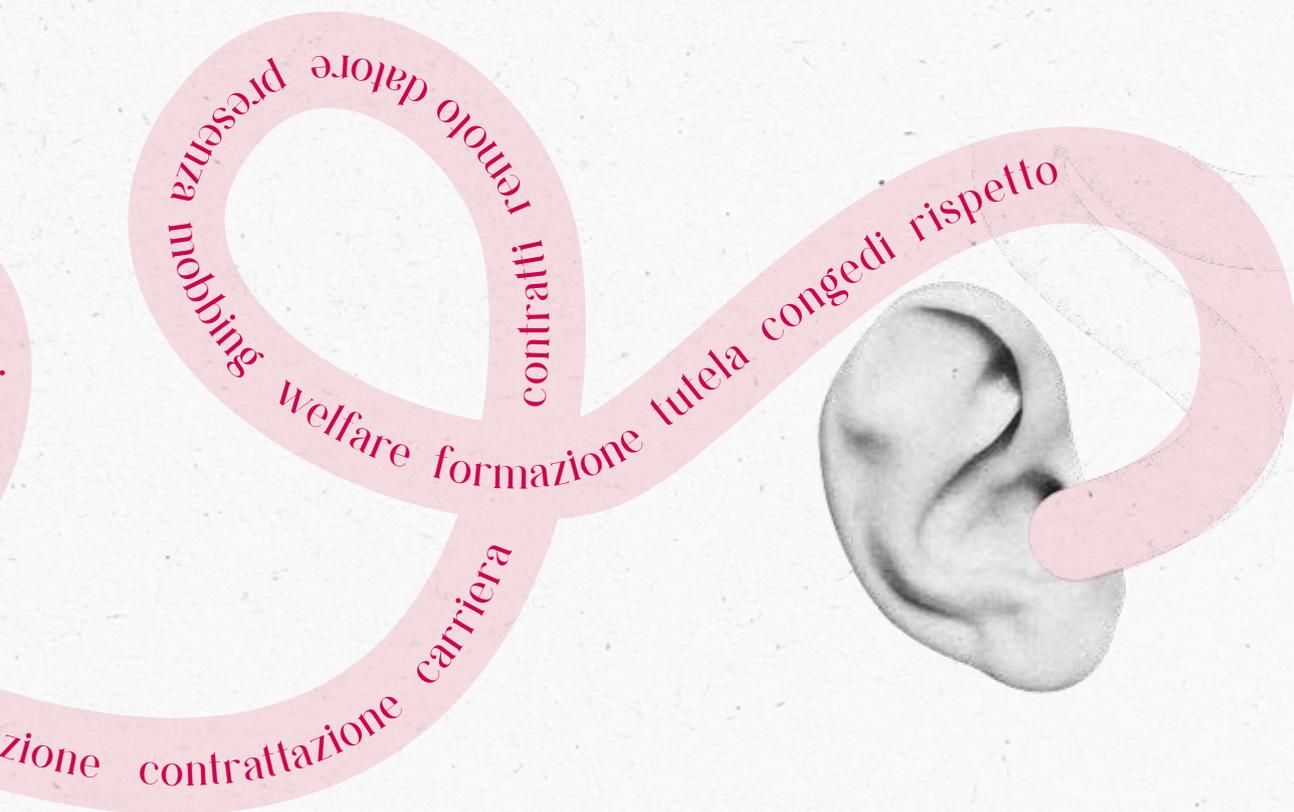


Nel dettaglio la domanda proposta è stata: **in quale aspetto vorresti avere un maggiore sostegno da parte del sindacato?**

Nel rispetto dell'opinione delle iscritte la risposta è stata proposta su base volontaria: l'aspetto che più colpisce è che circa **metà delle intervistate (2.981) abbia deciso liberamente di rispondere al quesito e lasciarci stimoli e suggestioni per migliorare l'azione di tutela e rappresentanza del sindacato.** Una mole incredibile di preziose informazioni che le nostre iscritte ci hanno voluto lasciare e che l'Organizzazione ha deciso di valorizzare con un lavoro di analisi specifico.

Le migliaia di messaggi sono stati attentamente letti dalle componenti del Coordinamento Donne CISL Lombardia e classificati, etichettando ciascuna risposta con dei **tag** (parole chiave) finalizzati a identificare i **temi centrali** delle singole risposte. Questo tipo di classificazione ha permesso di individuare le ricorrenze di tag e quindi di mappare le **tematiche più frequentemente avvertite** come importanti da parte delle associate.

Nel paragrafo successivo si dà evidenza dei tag che hanno registrato una frequenza più alta, corredando l'analisi con un commento qualitativo che cerca di cogliere e riportare più aspetti possibili di quelli evidenziati nelle risposte.



12.2

Le parole d'ordine delle nostre iscritte

RETRIBUZIONE

La questione più sollevata in assoluto è quella economica. Le iscritte alla Cisl chiedono una retribuzione che consenta di vivere in modo dignitoso e sia commisurata all'impegno profuso, anche in termini di tempo, al merito e alla mansione ricoperta. È indubbio che in questo particolare momento storico, la condizione salariale assume una connotazione di

forte rilievo e che risulta imprescindibile per garantire condizioni di vita adeguate. Le iscritte sollecitano, quindi, ad intensificare l'attività di contrattazione del sindacato per quanto riguarda gli aspetti retributivi: tale azione non può prescindere dal dato di realtà che vede, in generale, una penalizzazione economica delle donne nel mondo del lavoro rispetto ai colleghi uo-

mini (divario retributivo di genere). Non dobbiamo poi mai dimenticare che il divario retributivo di genere si proietta anche nel futuro e si traduce in divario pensionistico di genere e questa è una delle ragioni che ci hanno motivato nel condurre una ricerca volta a valorizzare l'intergenerazionalità.

CONCILIAZIONE

La necessità di poter conciliare l'impegno lavorativo con gli aspetti di vita personale (famiglia, cura, tempo libero, ecc.) è un'altra delle istanze che le lavoratrici ci pongono con forza. Sono infatti in molte a chiedere misure volte a favorire la possibilità di non porre in contrapposizione la dimensione privata e il progetto di vita familiare (aver cura di sé, dei familiari, dei figli e di persone fragili) con la dimensione lavorativa (intesa non solo come mero strumento di reddito ma anche come luogo di realizzazione personale). Dalle risposte emerge che questa percezione di disagio ha 3 principali cause:

1) un'organizzazione del lavoro spesso troppo rigida anche quando compatibile con forme di flessibilità, 2) la carenza di una rete diffusa di servizi a supporto della genitorialità e della terza età, 3) una divisione dei ruoli di cura molto spesso sbilanciata a sfavore delle donne. Non è un caso che tra gli strumenti più richiesti dalle lavoratrici vi siano opportunità di maggior flessibilità, in particolare nell'orario di lavoro, potenziamento dei congedi parentali e per la cura di persone con difficoltà, misure di welfare aziendale e territoriale. Per le stesse ragioni, sono in molte a ribadire le ripetute e costanti richieste di

poter passare, almeno temporaneamente, da un orario full time a un orario part time; in questo modo risulta possibile non dover abbandonare il lavoro e allo stesso tempo avere modo per prendersi cura degli altri (o anche di se stesse). Come abbiamo già in precedenza illustrato a questa richiesta di riduzione del tempo di lavoro (anche solo per un periodo del proprio percorso lavorativo) che non sempre trova accoglimento fanno da contraltare le numerose richieste di lavoratrici che invece vorrebbero lavorare a tempo pieno e invece non trovano che occupazioni part time.

CONCILLIAZIONE
SUPERVISIONE
SOSTEGNO
CONTRIBUZIONE
PRESENZA
PERMESSI
FORMAZIONE
PARTTIME
CRESCITA
WELFARE
RINNOVO
ADEGUAMENTO
RISPECTO
MATERNITÀ
RICONOSCIMENTO
FAMIGLIA
MOBBING
CONTRATTI
MÉRITO
CARRIERA
TUTELA
INQUADRAMENTO
DIRITTI
PENSIONI
REMOTO
CARICO
MOLESTIE
INFORMAZIONE
CONTRATTAZIONE
RETRIBUZIONE
AZIONE
LAVORO
FIGLI
DATORE
DISCRIMINAZIONE
ASSISTENZA
LIVELLO
STABILITÀ
FLESSIBILITÀ
PARTECIPAZIONE
BUROCRAZIA
CONGEDI
CONDIZIONI
DISABILITÀ
TUTELA

DIRITTI

La ricorrenza di questo termine nelle risposte aperte è un forte richiamo al nostro ruolo di rappresentanza, di tutela e di assistenza, non solo in azienda, ma anche nel territorio, attraverso la nostra rete di servizi che risulta fondamentale per garantire a tutto tondo le lavoratrici.

In questo quadro traspare il ruolo fondamentale della formazione, quale strumento di consapevolezza perché la conoscenza è una prima forma di tutela. E poi vicinanza, in tutte le forme, dalle modalità più tradizionali a quelle più innovative e sostegno soprattutto nei momenti di difficoltà. Questo è quello che ci chiedono le nostre iscritte.

In controluce emerge un diffuso disagio presente nei luoghi di lavoro: eccessive pressioni, mobbing, molestie, discriminazioni: è dunque necessario potenziare l'azione di prevenzione, ma anche quella di supporto e di tutela. Pensiamo anche al tema enorme della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e quanto è necessario fare, a volte anche in termini sanzionatori, quando i comportamenti lo richiedono. Per raggiungere questi obiettivi risulta centrale l'azione di potenziamento degli organismi di vigilanza.

Le difficoltà che questa fase storica ci sta ponendo potrebbero sostenere quel processo di revisione di alcuni modelli

produttivi, in una logica di sviluppo sostenibile, in particolare ponendo al centro del dibattito e dell'azione del sindacato la dimensione sociale della sostenibilità, che non può essere in alcun modo disgiunta dalle urgenze ambientali e da quelle economiche.

In altre parole un modello integrale che metta al centro la persona e che miri ad uno sviluppo armonico delle sue più diverse dimensioni.

DIVARIO

Non si può negare la forte presenza del concetto di divario tra le risposte aperte delle nostre iscritte. Divario con cui le lavoratrici fanno i conti tutti i giorni e che si presenta in svariate forme: divario salariale, prima di tutto. Malgrado norme e contratti che stabiliscono e ribadiscono, nel rispetto del dettato costituzionale, una retribuzione unica ed identica per donne e uomini, il problema del riconoscimento di una retribuzione reale più bassa alle lavoratrici è ancora molto diffuso (non solo nel nostro paese, ma in Europa e nel mondo intero). Questo non fa che accrescere l'insoddisfazione rispetto alla propria condizione reddituale.

Ma anche una abissale differenza nella possibilità che hanno le lavoratrici anche solo di esser prese in considerazione per taluni ruoli, anche non apicali, ma di responsabilità intermedia. Un termine ricorrente è, infatti, quello del cosiddetto "soffitto di cristallo" che sembra davvero "schiacciare" le lavoratrici nei livelli di inquadramento più bassi, a dispetto di competenze e capacità. Del resto sono difficoltà che troviamo non solo nel mondo del lavoro, ma anche in molti ambiti, nel nostro paese più che in altri.

Esiste poi un forte divario nella suddivisione dei ruoli di cura, con un carico eccessivo per le lavoratrici, che spesso passano senza soluzione di continuità dalla cura dei figli a quella degli anziani, in un sistema in cui i servizi di frequente sono insufficienti e inadeguati.

Per modificare queste storture non bastano misure concrete, ma occorre innanzitutto far forza sulla leva culturale. Il mondo del lavoro deve dare il proprio contributo, in un percorso che sicuramente ha visto molti passi avanti, ma che tanti ne richiede per il futuro.

PARITÀ

Questo termine rappresenta l'altra faccia della medaglia rispetto a quello immediatamente precedente ossia divario. Quella che le nostre iscritte rivendicano è una parità sostanziale: nel lavoro, come nella vita, infatti molto spesso (e ce lo hanno segnalato anche nella prima parte del questionario) incontrano difficoltà e pregiudizi che le obbligano a uno sforzo maggiore, rispetto agli uomini, per ottenere risultati analoghi.

Il racconto delle nostre iscritte ci mette dinnanzi ad una discriminazione ancor più grave di quella legata alle difficoltà di raggiungere ruoli di responsabilità: infatti, in molti casi, le donne ritengono che le loro idee, le loro opinioni e il loro contributo non abbiano lo stesso peso di quelli dei colleghi.

Ma quella che le lavoratrici chiedono è una parità che non sia limitata all'ambito aziendale, ma che invece investa tutta la sfera sociale e del vivere civile, una parità a tutto tondo, che rappresenta, è bene ribadirlo, prima di tutto una questione di giustizia.

AZIONE

Come per le indagini precedenti abbiamo deciso di metterci in ascolto proprio per cercare di capire dove è possibile intervenire per migliorare la nostra azione sindacale e per renderla sempre più rispondente alle esigenze di rappresentanza e tutela.

Le risposte che abbiamo ricevuto sono un richiamo sicuramente pacato, ma non per questo meno forte, a perseguire con maggior determinazione una parità fra donne e uomini che non sia solo formale e che dal mondo del lavoro possa estendersi ad altre dimensioni della vita.

Le lavoratrici ci chiedono di sostenerle, aiutando a costruire una società ed un modello di sviluppo che sia in grado di fornire loro delle risposte concrete a bisogni altrettanto concreti.

Le intervistate hanno richiamato il ruolo attivo e concreto dell'azione sindacale, che con i suoi strumenti può cambiare la realtà e migliorare l'esperienza di lavoro e di vita delle persone. In particolare sono 3 gli ambiti di azione su cui si concentrano le osservazioni delle nostre associate:

1) contrattazione aziendale su temi salariali, di organizzazione del lavoro e di

welfare;

2) contrattazione territoriale e con le istituzioni per garantire maggiori servizi infrastrutturali al miglioramento delle condizioni delle donne;

3) supporto, anche in termini di strumenti e consulenze tecniche nei momenti di particolare bisogno, come ad esempio in campo legale e in supporto alle transizioni lavorative, soprattutto attraverso il rafforzamento dei servizi messi a disposizione attraverso la rete di enti e associazioni afferenti alla CISL.

PARTE SECONDA

La voce
delle nostre
pensionate

Il ruolo e il contributo di una generazione

1

1.1

Solidarietà intergenerazionale

Alcune domande del questionario hanno indagato il contributo delle pensionate in una chiave di solidarietà intergenerazionale (figura 23): in particolare emerge chiaramente la funzione di cuscinetto sociale che esse svolgono, realizzando una vera e propria forma di **welfare familiare**. Dal punto di vista economico circa **1 pensionata su 2 contribuisce a dare somme di denaro a figli o nipoti in caso**

di necessità particolari (spese impreviste); il 16,7%, invece, agisce da vero **parafulmine contro la povertà** in situazioni più delicate, dando regolarmente somme di denaro a figli o nipoti in difficoltà. Ma il supporto delle pensionate non si limita ai soli aspetti economici: infatti, circa **4 su 10 aiutano i familiari più giovani a sbrigare alcune incombenze quotidiane**, cercando di non far perdere tempo lavo-

rativo a figli e nipoti e **1 su 3 offre il proprio aiuto nella gestione delle faccende domestiche**. Questi ultimi dati, in particolare, ci mostrano come alcuni impegni di cura continuino ad essere a carico delle donne anche oltre la vita lavorativa, finendo per **trasferire l'iniqua divisione dei ruoli di cura attraverso le generazioni**.

AZIONI DELLE PENSIONATE A SUPPORTO DEI PIÙ GIOVANI

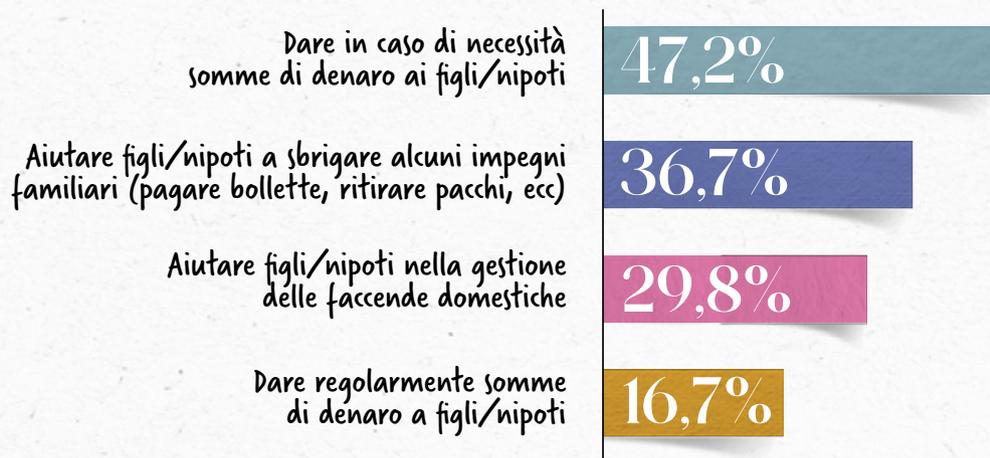


Fig. 23

1.2 Da mamma a nonna, a sostegno delle giovani donne

Il fatto che oltre la metà delle pensionate del campione (54,4%) abbia nipoti ha reso possibile un'indagine del contributo specifico delle nonne, che dai dati appare evidente e importante (figura 24): oltre 1 su 2 prepara pasti e accudisce i nipoti, oltre il 43% contribuisce alla vita scolastica dei nipoti svolgendo azioni come accompagnarli o seguirli nei compiti e oltre 1 su 3 alla gestione del tempo libero (sport, ami-

ci, ecc.) degli stessi. **Il ruolo delle nonne appare centrale nell'alleggerire le mamme del peso di cura a senso unico e opera come una misura di welfare familistico funzionale alla partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro**, tamponando alcune carenze di fondo del nostro sistema di welfare (sistemi di supporto all'educazione infantile, servizi pre e post-scuola, ecc.).

TI CAPITA DI DEDICARE TEMPO ALLE SEGUENTI ATTIVITÀ?

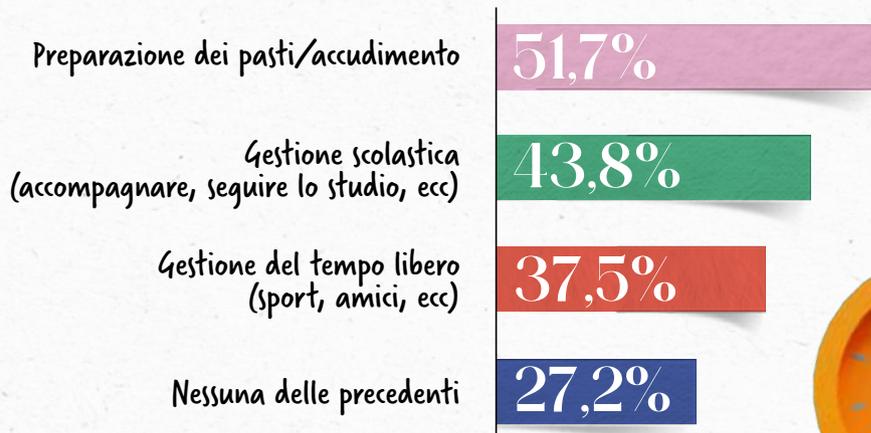


Fig. 24

1 Il dato che emerge evidenzia come anche fra le pensionate si ripresenti una suddivisione dei ruoli che vede uno sbilanciamento a sfavore delle donne per quanto riguarda la cura dei familiari ed in particolare dei nipoti. Ciò è dovuto indubbiamente ad un retaggio culturale che, pur mostrando segni di cambiamento, fatica ad essere superato e, dall'altro, alla scarsa presenza di misure e servizi per la conciliazione sia a livello aziendale che a livello territoriale.

2 Risulta fondamentale che i temi della conciliazione trovino spazio nella negoziazione territoriale: perché ciò avvenga in maniera sistematica è necessario lo sguardo e la presenza femminile in chi concretamente nel territorio si siede ai tavoli di contrattazione.

Per poter svolgere questo lavoro è necessario che a livello territoriale, in modo particolare nelle RIs della Fnp, venga fatta un'analisi di quali siano i reali bisogni delle donne, e in modo particolare di quelle in pensione. In secondo luogo queste istanze dovranno essere riportate e inserite all'interno delle Linee guida per la negoziazione sociale territoriale e infine tradotte in azioni pratiche attraverso l'attività negoziale. Si potrebbe pensare di intraprendere questo lavoro con i Comuni più grandi, in modo particolare con i 12 Comuni capoluogo di provincia e con gli Ambiti territoriali e solo successivamente estenderlo alle altre municipalità.

Le cause e le conseguenze del non lavoro

2.1

Una scelta spesso obbligata con pesanti effetti

La campionatura ha permesso di raggiungere un certo numero di iscritte pensionate che nella loro vita non hanno svolto una continuativa attività di lavoro: a questo gruppo di soggetti si sono rivolte alcune domande specifiche (figura 25).

In particolare, **circa 8 pensionate su 10** che non hanno mai lavorato hanno indicato come ragione principale la **necessità di occuparsi della propria famiglia**, richiamando il peso del ruolo di cura a senso unico come limite allo sviluppo delle carriere femminili.

QUAL È IL MOTIVO PRINCIPALE PER CUI NON HAI LAVORATO?

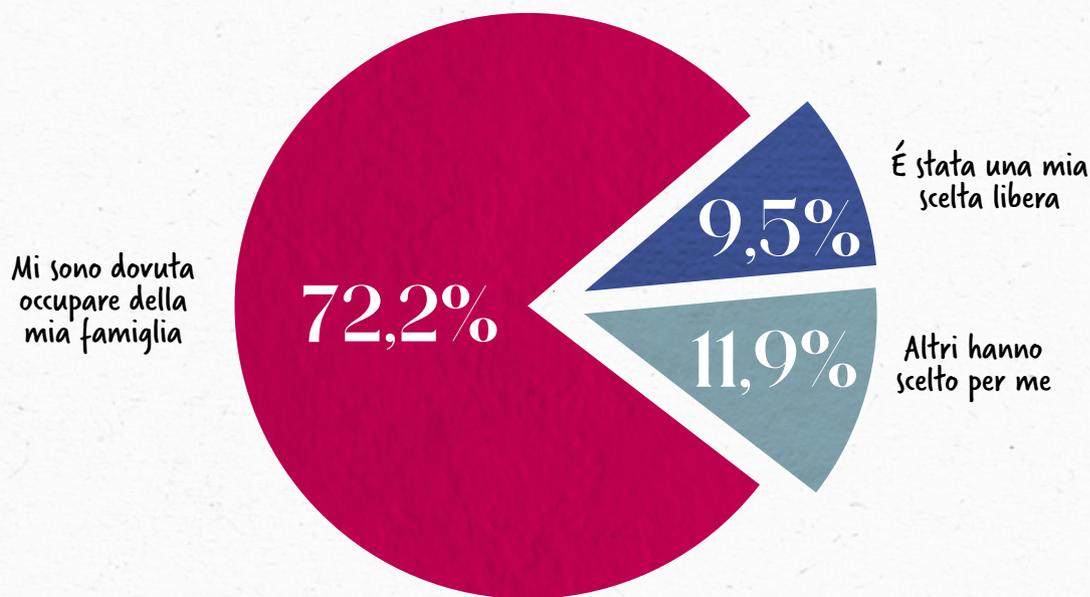


Fig. 25

È interessante il fatto che **il 31% di questa popolazione abbia detto che, potendo modificare questa scelta, tornerebbe sui propri passi e deciderebbe di lavorare**. Una domanda specifica ha indagato gli **effetti negativi correlati alla scelta di non lavorare** (figura 26): **oltre 6 pensionate su 10 hanno indicato di aver sofferto di mancanza di indipendenza economica**, oltre 1/3 soffre di insoddisfazione personale e oltre 1 su 4 sente di aver perso una opportunità. Significativo il fatto che il 21,4% identifichi nella scelta di non aver lavorato la causa dell'odierna mancanza di relazioni sociali.



QUALI CONSEGUENZE HA GENERATO IL FATTO CHE NON HAI LAVORATO?



Fig. 26



Il tema della non autosufficienza

3.1 Da sola non posso farcela

Il tema della non autosufficienza è di grande attualità e preoccupa ancora maggiormente per i decenni a venire, quando il peso dell'invecchiamento demografico si acuirà ancor di più. **L'87,8% del campione si è definito autosufficiente, il 10,2% solo parzialmente autosufficiente e il 2,0% non autosufficiente.** Il questionario ha dunque posto alcune domande specifiche sulla questione, rilevando grande preoccupazione da parte delle pensionate (figura 27): infatti, **solo il 2% ha dichiarato di non avere preoccupazioni** legate alla non autosufficienza. I 3 aspetti che preoccupano maggiormente riguardano il

timore di pesare sui familiari (62,5%), la paura di perdere capacità di movimento e dunque indipendenza (61,7%) e i costi economici da sostenere per fronteggiare il problema (55,9%).



INDICA I 3 ASPETTI CHE TI PREOCCUPANO DI PIÙ DELLA NON AUTOSUFFICIENZA

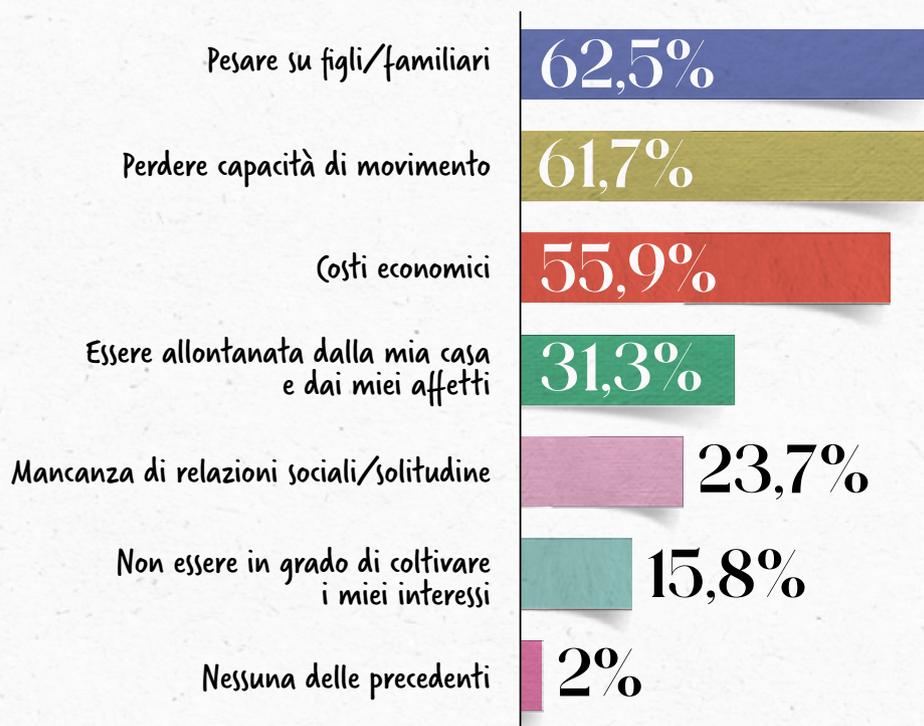


Fig. 27

Ad aggravare la lettura del fenomeno interviene il fatto che **oltre il 50% delle intervistate afferma che non sarebbe in grado di far fronte in prima persona alle necessità di spesa imposte dalla non autosufficienza** (figura 28). Il 37,7% afferma che dovrà farsi aiutare dai familiari come figli e nipoti, mentre un preoccupante 12,5% si trova in una condizione particolarmente svantaggiata per la quale

né lei stessa in prima persona né i familiari potranno fronteggiare i costi della non autosufficienza. I dati mostrano come in molti casi la famiglia sia un punto di riferimento senza il quale gli anziani non potrebbero affrontare le criticità imposte dalla non autosufficienza: il tema risulta molto preoccupante se letto alla luce dei trend in continua diffusione e crescita di denatalità e emigrazione giovanile.

SEI/SARESTI IN GRADO DI GESTIRE A LIVELLO ECONOMICO LA TUA NON AUTOSUFFICIENZA?

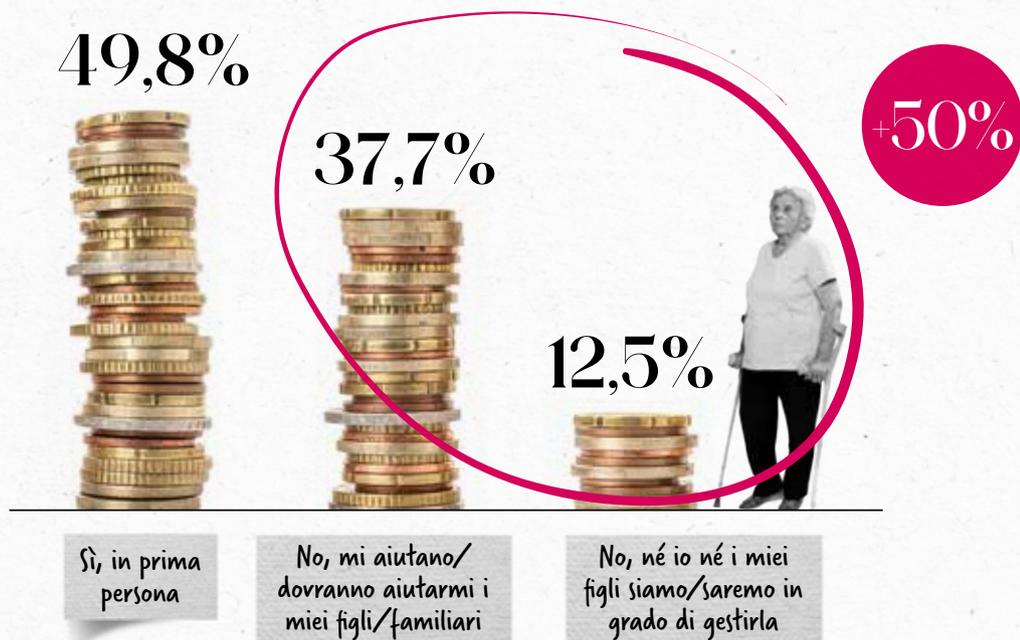


Fig. 28

1 Promuovere elementi di contrattazione, come fondi solidali e mutualistici, finalizzati, nel corso della carriera lavorativa, a costruire strumenti di risposta in caso di non autosufficienza.

2 L'invecchiamento della popolazione porterà a crescere la richiesta di professioni sanitarie e di assistenza, tanto che i dati della ricerca ci mostrano come, immaginandosi nel futuro, una grande quantità di intervistate si vedano accudite da un'assistente familiare. Pertanto, è importante intensificare l'azione per far sì che questi costi, che sempre più graveranno il bilancio delle famiglie, siano detraibili/agevolati dal punto di vista fiscale. Inoltre, sarà necessario impegnarsi per sviluppare servizi territoriali in grado di sostenere le famiglie che decidono per i propri anziani non autosufficienti la strada della domiciliarità.

3 Si inserisce in questo ambito la recente proposta che si è tradotta nel Disegno di Legge delega in "materia di assistenza agli anziani non autosufficienti". Al termine dell'iter legislativo, sarà inevitabile che questo si traduca in servizi ed interventi anche a livello regionale e territoriale, con finanziamenti e fondi creati *ad hoc*.

Il disegno di legge delega sulla non autosufficienza

Il 10 ottobre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato lo "schema di disegno di legge recante deleghe al governo in materia di politiche in favore delle persone anziane, anche in attuazione della missione 5, componente 2, riforma 2, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr) in materia di assistenza agli anziani non autosufficienti".

Cosa è?

Il Disegno di Legge Delega sulla non autosufficienza rappresenta un intervento organico sul tema atteso da oltre 30 anni. Infatti l'Italia era uno dei pochi Paesi dell'Unione Europea a non avere un testo normativo di riferimento.

Costituisce un punto di partenza su cui strutturare un sistema nazionale di promozione del benessere delle persone anziane e di assistenza di lungo periodo per i non autosufficienti.

Iter

Il Disegno di Legge Delega deve ora proseguire il suo percorso legislativo per giungere all'approvazione definitiva da parte del Parlamento entro il 31 marzo 2023. Tale provvedimento rappresenta uno degli obiettivi previsti dal Pnrr.

Composizione

Il testo è costituito di 3 parti, comprendenti 9 articoli che trattano le tematiche dell'assistenza agli anziani non autosufficienti, la promozione degli interventi per l'invecchiamento attivo e l'inclusione sociale, la prevenzione delle fragilità, il funzionamento dei servizi e della governance, il ruolo dei caregiver familiari.

3.2

Che ne sarà di me?

Alla richiesta di immaginarsi nel futuro, in uno scenario ipotetico di cattiva salute, le pensionate dimostrano di prediligere la permanenza alla propria abitazione, spesso con il supporto di un'assistente familiare (57,2%). Nel 34,4% dei casi ci si immagina come luogo di permanenza la casa di riposo. La prospettiva di fondo è che le pensionate intervistate ricorrerebbero alla RSA solo se questa fosse l'unica strada percorribile e comunque se fosse sostenibile dal punto di vista economico.

57,2%

A casa con assistente familiare

34,4%

In casa di riposo

1 Questo auspicio delle nostre iscritte pensionate per poter rimanere nella propria abitazione, anche se le loro condizioni di salute dovessero peggiorare, richiama l'assoluta necessità di potenziare i servizi per la permanenza al domicilio delle persone anziane e più in generale delle persone fragili.

2 L'attuazione del PNRR con il Decreto Ministeriale 77 del 2022 e della Legge regionale 22 del 2021, che ha riformato la sanità territoriale in Lombardia, si inseriscono all'interno di un percorso di sviluppo e di miglioramento dell'assistenza domiciliare integrata (Adi) e di potenziamento dei servizi residenziali e semiresidenziali.

3 Parallelamente, anche il sistema delle Rsa deve essere ripensato, per fornire alle persone non più autosufficienti luoghi di cura e di assistenza adeguati, con la presenza di personale dedicato e con costi calmierati per tutta l'utenza.



L'età della solitudine e lo spettro dello scarto



4.1 Chi sono per la società?

A fronte di un impegno importantissimo nella vita dei più giovani, testimoniato chiaramente dai dati sopra presentati, molte intervistate non si sentono valorizzate, tanto che **oltre 9 pensionate su 10 hanno affermato di sentirsi, come anziane, un peso per la società** (figura 29). Il tema è particolarmente rilevante in un contesto, come quello italiano, in cui il numero delle persone anziane è previsto in continuo aumento nei prossimi decenni.

A TUO PARERE, LA SOCIETÀ DI OGGI, COME PERCEPISCE GLI ANZIANI?

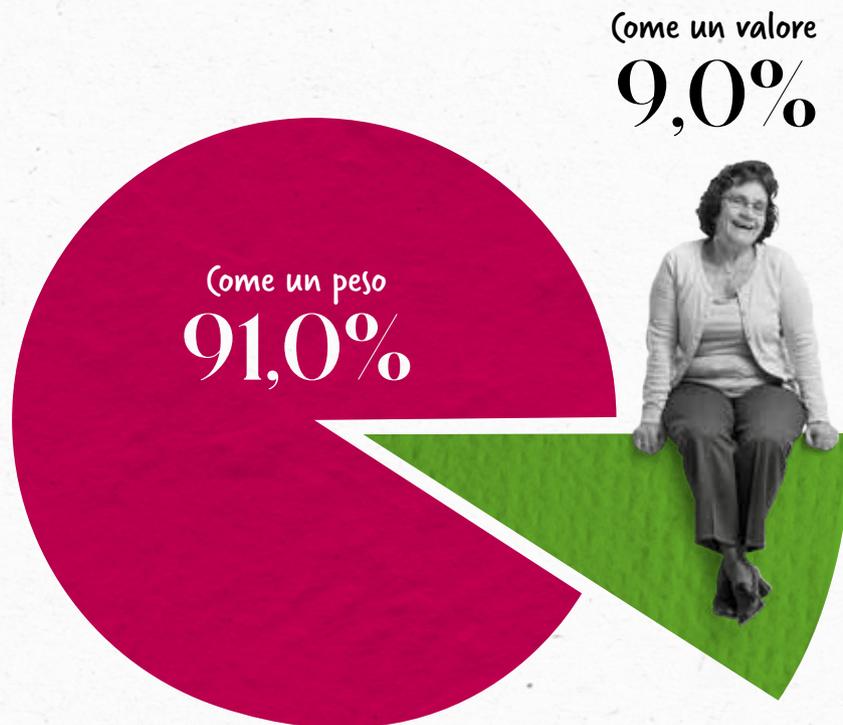


Fig. 29

Questa preoccupante percezione delle pensionate risulta in contrasto con i dati della ricerca, che hanno fotografato il grande contributo che questa generazione offre a quelle più giovani. È quindi necessario **contrastare questa percezione di inutilità, rendendo consapevoli gli anziani e i giovani del supporto che i primi danno ai secondi**. In questo senso sarebbe opportuno **progettare iniziative intergenerazionali**, anche di carattere formativo, volte a promuovere il riconoscimento reciproco e una cittadinanza maggiormente attiva, anche al di fuori del contesto familiare, delle persone più anziane.

4.2

Gli effetti della pandemia

La vicenda Covid-19 ha avuto un impatto molto significativo sull'aumentare il senso di solitudine provato, soprattutto, delle persone anziane (figura 30): in particolare, circa la **metà del campione ha dichiarato di essersi sentita più sola**, circa **6 pensionate su 10 registrano un peggioramento degli aspetti relazionali e della qualità del tempo libero**, circa **1 su 2 ha sperimentato un effetto negativo sulle relazioni con i parenti**. Non va trascurato il fatto che **oltre il 36%** delle partecipanti alla ricerca ha segnalato, come effetto negativo legato al Covid-19, un **peggioramento della propria salute fisica**.

% PENSIONATE CHE REGISTRA EFFETTI NEGATIVI CAUSATI DAL COVID



Fig. 30

1 Un ruolo fondamentale per **contrastare la solitudine delle anziane** è svolto dal terzo settore ed in particolare da **Anteas** che con le sue **attività culturali**, ma anche l'**erogazione di servizi** è **vicina alle persone più fragili**. Anteas dovrà necessariamente stringere alleanze territoriali e lavorare con tutta la rete del volontariato che, soprattutto nei mesi più critici della pandemia, si sono dimostrati i pilastri di prossimità per l'intera popolazione.

2 Inoltre andrà **potenziato l'utilizzo delle strumentazioni informatiche e domotiche**, per fornire celermente risposte. Anche in questo caso la pandemia ha messo in luce che anche le persone anziane sono state in grado di **migliorare il proprio rapporto con le moderne tecnologie**, anche nell'aspetto relazionale con gli altri componenti della propria famiglia. In quest'ottica si aprono interessanti piste di lavoro per **implementare il rapporto intergenerazionale tra anziani-giovani, nonni-nipoti**.

4.3

L'importanza delle relazioni familiari

Quali sono i punti di riferimento sociale delle pensionate? Dai dati della ricerca emerge che la famiglia è senza dubbio lo spazio di socialità più vicino alle donne intervistate: **circa il 70% vede frequentemente i propri familiari (tutti i giorni o più volte a settimana), mentre il 30% li vede 1 volta al mese o addirittura mai.** Seguono le relazioni amicali: metà del campione ha relazioni frequenti (tutti i giorni o più volte a settimana), l'altra metà decisamente più rare.



4.4

Il desiderio di rimanere nel proprio contesto

Interrogate sul proprio futuro, le pensionate si immaginano, in uno scenario di buona salute, nella maggior parte, a casa propria senza supporti (85,2%) o a casa propria coadiuvate da un'assistente familiare: questi dati confermano il **grande desiderio di conservazione della propria autonomia e indipendenza**, senza gravare su altri familiari, già emerso dalle risposte ad altre domande dell'indagine. Inoltre, ci rimandano a una concezione della casa di riposo come un luogo di isolamento ed emarginazione delle persone anziane.

Altro elemento fondamentale per sostenere la scelta delle persone e delle famiglie di rimanere presso la propria abitazione è quello di prevedere contributi e sgravi significativi anche in termini economici per chi necessita della presenza di un'assistente familiare. Tale onere non può infatti ricadere esclusivamente sulle famiglie.

La misura Bonus assistente familiare in atto in Lombardia da diversi anni, non sta portando i risultati sperati. Occorrerà lavorare con Regione Lombardia e con gli Enti locali per realizzare uno strumento di reale sostegno per le famiglie che si trovano a far fronte a queste necessità.

Sempre restando nel campo dell'abitazione di proprietà, occorre investire in interventi di supporto della domiciliarità attraverso politiche e servizi pubblici in grado di: abbattere le barriere architettoniche interne ed esterne alle abitazioni; dotare le case di adeguate strutture informatizzate che permettano, attraverso l'ausilio della domotica, un maggiore monitoraggio delle persone anziane da parte dei familiari, degli specialisti e della rete sociale; estendere l'utilizzo e la predisposizione di internet in tutte le abitazioni, in modo particolare per quelle che si trovano in zone isolate e nella aree rurali della Lombardia.

Inoltre, sarebbe auspicabile che le città e i paesi della Lombardia adottino, anche grazie all'apporto della negoziazione sociale territoriale, soluzioni per renderli realmente "a misura di anziano". Ovvero vengano eseguite delle mappature dei principali edifici pubblici (municipi, uffici, biblioteche, cimiteri, ecc.) e privati (farmacie, ambulatori, ecc.) con i principali ostacoli fisici per raggiungerli; vengano creati dei percorsi protetti per raggiungere quelli più vicini e vengano istituiti e potenziati servizi di trasporto (anche con l'utilizzo del Terzo settore) per quelli più distanti.

Pensionate e sindacato

5.1 Sindacalismo rosa

Tra le partecipanti all'indagine il 13,3% afferma di dedicare tempo e impegno all'azione sindacale (volontarie, Associazioni, ecc.), mentre l'8,6% dichiara di essere interessata a farlo, anche se attualmente non rientra tra le sue attività. Questi dati dimostrano l'importanza dell'impegno di queste donne nel contribuire alle attività dell'Organizzazione. Ma cosa muove le pensionate a dedicare tempo ed energie alla Cisl (figura 31)? Per 6 partecipanti su 10 la ragione risiede nel fatto che questa attività le fa sentire utili nei confronti della società, per circa il 50% nel fatto che in questo modo possono rimanere aggiornate e attive; oltre il 35% dedica tempo al sindacato perché crede nei valori dell'azione sindacale e il 25,8% perché riconosce l'opportunità di coltivare relazioni sociali.



PERCHÈ DEDICHI/TI PIACEREBBE DEDICARE TEMPO AL SINDACATO?

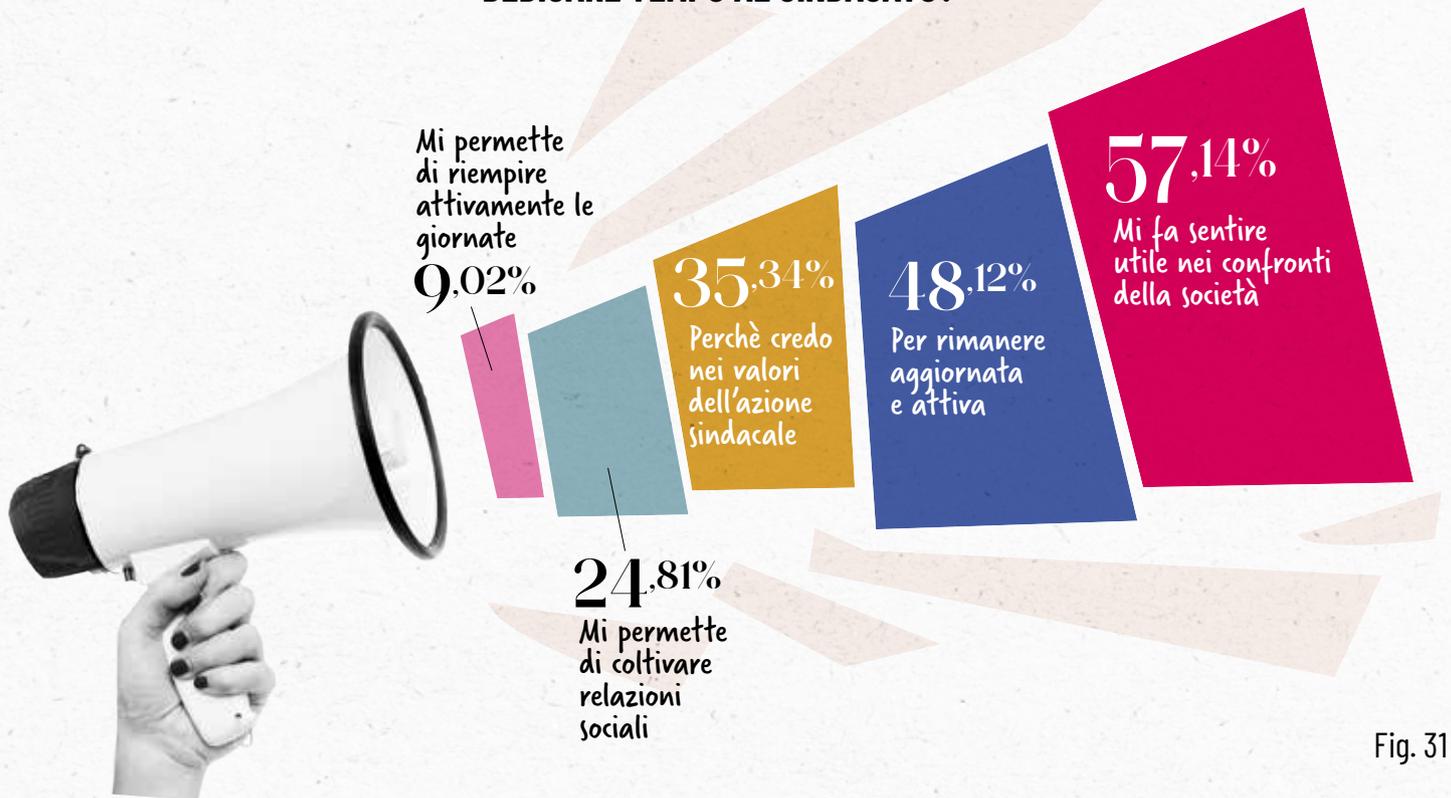


Fig. 31

1 È necessario promuovere la creazione di una campagna informativa rivolta alle pensionate per far comprendere l'importanza dell'azione del sindacato anche dopo la fase attiva e nella tutela specifica dei bisogni della terza età.

2 La scarsa partecipazione delle pensionate all'attività sindacale è spesso motivata dai molteplici impegni familiari che gravano la giornata (come ci mostrano i dati): organizzare i tempi dell'impegno sindacale in modo più flessibile e rispettoso della conciliazione potrebbe essere una possibile soluzione per attrarre una maggiore presenza.

3 È fondamentale la collaborazione fra Federazioni delle attive ed FNP per garantire anche per le neo pensionate un percorso di continuità associativa che consenta di non disperdere esperienze e competenze e che rappresenti al contempo un'occasione di valorizzazione e di socialità per le pensionate.

5.2

Cosa vogliamo da voi

Attraverso una domanda specifica del questionario, la ricerca ha indagato quali sono le priorità di azione, agli occhi delle pensionate, del sindacato di categoria (figura 32): i 3 elementi prioritari emersi sono l'azione di contrattazione sociale per il potenziamento e l'efficientamento dell'assistenza sanitaria e sociale domiciliare (64,6%), la battaglia per l'adeguamento economico delle pensioni,

tema particolarmente sensibile in questo momento di forte inflazione (62,3%) e l'azione per il potenziamento della sanità territoriale (59,4%). **Due temi fondamentali dunque: una sanità rispondente ai bisogni della terza età e la possibilità di vivere dignitosamente dal punto di vista economico.** Molto interessante il fatto che il 40,6% dei consensi si sia indirizzato alla necessità di contrattare una

buona legge sulla non autosufficienza, sinonimo, come già accennato attraverso altri dati di questa ricerca, di come il tema stia diventando centrale per questa popolazione. Altre voci che hanno raccolto un significativo riscontro da parte delle partecipanti sono la contrattazione di politiche sociali a supporto della terza età (32,7%) e la difesa dei consumatori anziani (19,7%).

LE PRIORITÀ D'AZIONE PER LA FNP VISTE DALLE ISCRITTE

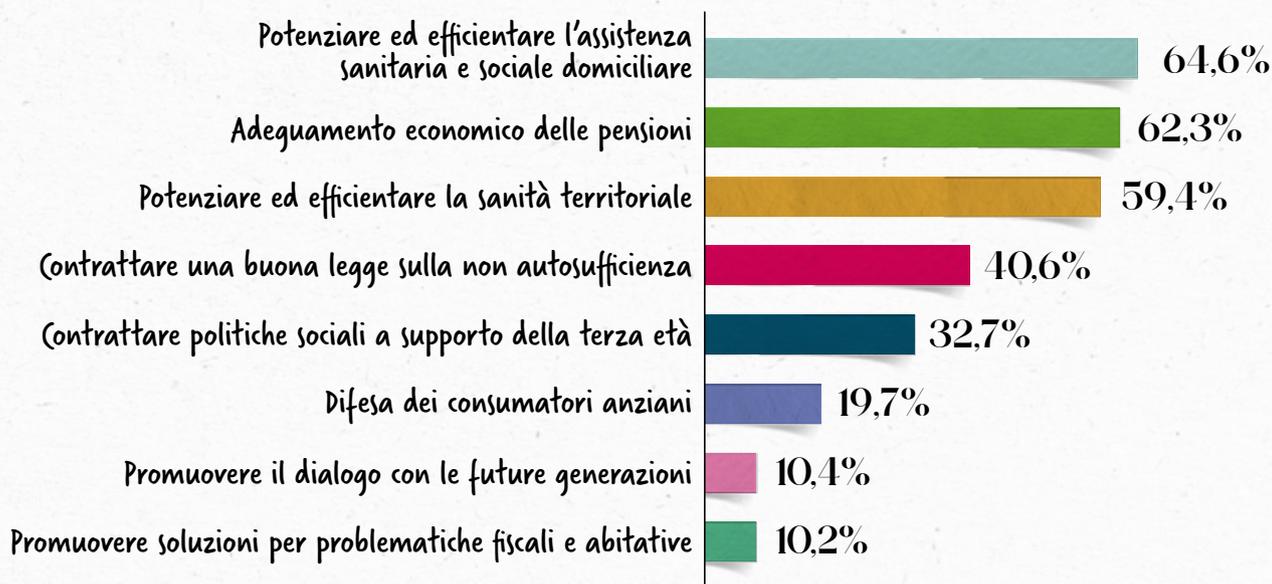


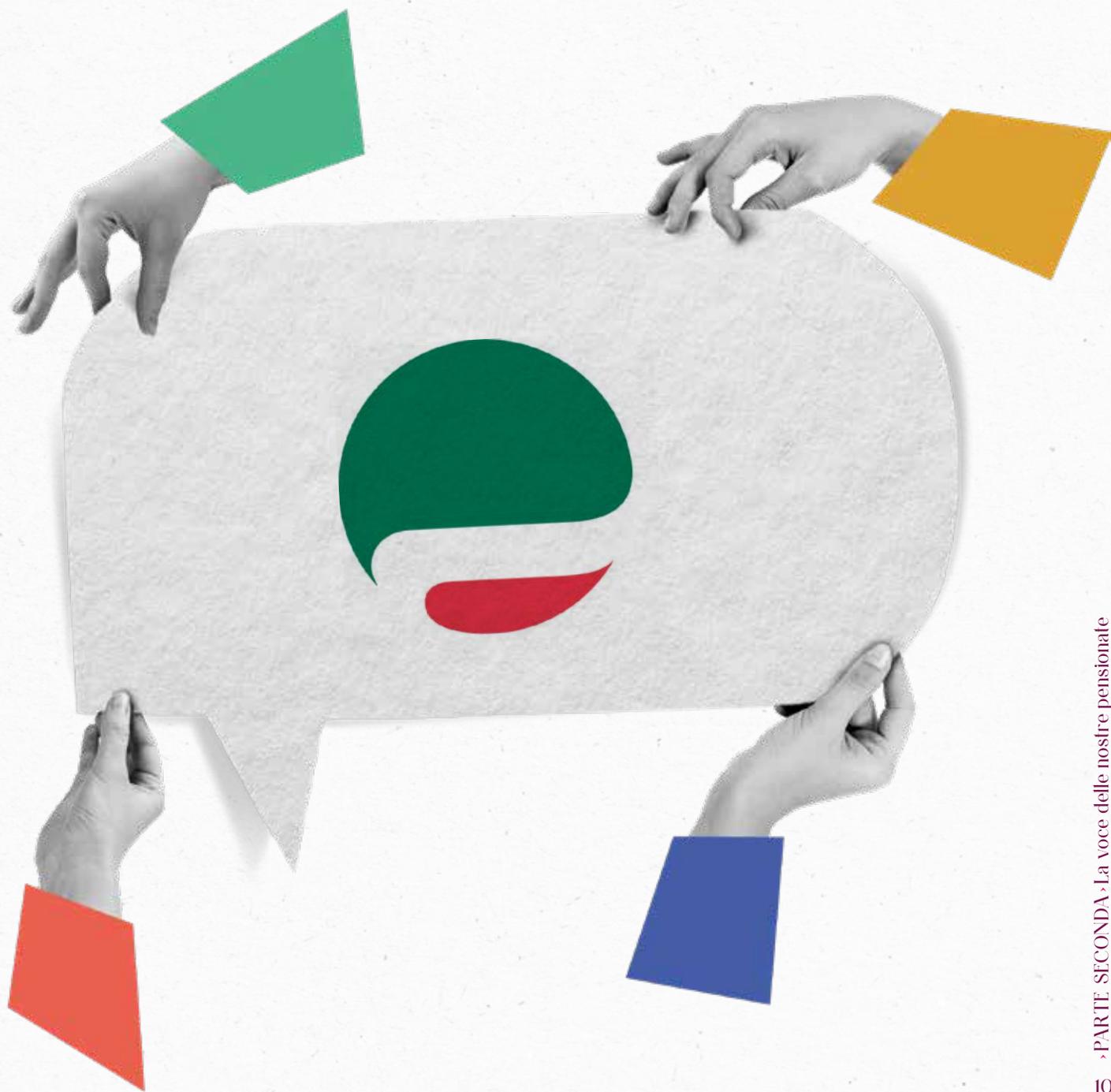
Fig. 32

1 Questi temi sono presenti nelle piattaforme rivendicative sia nazionali che territoriali. Le nostre iscritte ci invitano con forza a implementare questo impegno per garantire loro condizioni di vita e di reddito migliori.

2 Occorrerà che le donne impegnate nella Fnp ai vari livelli dell'organizzazione, monitorino l'andamento e l'attuazione dei provvedimenti di welfare (sanità, socio-sanitario, sociale) già in campo. In questo ambito fondamentale risulta l'apporto nella negoziazione sociale territoriale.

3 È fondamentale la collaborazione fra categorie delle attive ed FNP per garantire anche per le neo pensionate un percorso di continuità associativa che consenta di non disperdere esperienze e competenze e che rappresenti al contempo un'occasione di valorizzazione e di socialità per le pensionate.

Sarà necessario che i servizi e le associazioni della Cisl si facciano promotori dei bisogni delle pensionate che con il tempo mutano; di particolare attualità è quello legato al consumo per tutti i settori (Adiconsum).



Conclusioni e piste di lavoro per il futuro

Angela Alberti

Responsabile Coordinamento Donne
CISL Lombardia

Francesco Girolimetto

Direttore BiblioLavoro

Dopo l'invio del questionario, durante il monitoraggio del tasso di risposta, che progressivamente stupiva per positività e voglia di partecipazione, assieme alla soddisfazione per aver colto l'esigenza di ampliare, attraverso lo strumento dell'indagine digitale, le modalità per dialogare con le nostre iscritte, cresceva anche il **senso di responsabilità** per riuscire, non solo ad interpretare correttamente quello che le lavoratrici e le pensionate ci stavano dicendo, ma soprattutto per la necessità di riuscire, in qualche modo, a **delineare dei percorsi** che potessero dare delle **risposte** alle istanze che ci venivano evidenziate.

L'emergere di alcuni temi e problemi caratteristici del lavoro femminile non è di certo l'elemento più rilevante di questo progetto di approfondimento: proprio dalla coscienza di queste criticità nasce l'idea di avviare la ricerca che, invece, si è posta l'obiettivo innovativo di **entrare nel cuore dei problemi attraverso la voce viva di chi il sindacato rappresenta, lavoratrici e pensionate nostre iscritte.**

Questa indagine rappresenta una tappa importante, noi ci auguriamo anche un punto di svolta, in un percorso intrapreso da tempo, che vede l'**impegno del sindacato nella promozione di una cultura del rispetto e dell'inclusione.** Purtroppo, i divari che penalizzano le lavoratrici e le pensionate sono ancora molti ed è quindi necessario implementare e sostenere una serie di politiche in grado di contribuire a ridurre questi gap inaccettabili, che spesso travalicano le mura delle aziende.

Con pacatezza, ma allo stesso tempo con grande chiarezza, ci sono state evidenziate una serie di difficoltà, che già conosciamo, ma che richiedono un'attenzione specifica ed un rinnovato impegno, anche da parte del Sindacato.

E proprio in questa ottica all'interno di questo elaborato non ci siamo fermati alla sistematizzazione delle informazioni raccolte, ma abbiamo voluto indicare alcune possibili piste di lavoro, senza la pretesa di essere esaustivi, ma con l'obiettivo di marcare un **punto di ripartenza** per rinviare l'attenzione della nostra Organizzazione su questi temi così importanti.

Innanzitutto, occorre **rimuovere gli ostacoli che limitano la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.** La ricerca conferma tristemente come spesso le donne siano costrette a scegliere fra la dimensione privata e quella lavorativa. E questo, oltre ad essere profondamente ingiusto, ha gravi ripercussioni sia sul piano sociale sia su quello economico.

Quando non abbandonano il lavoro, le nostre iscritte sono spesso costrette a lavorare part time, ad accettare livelli retributivi e di inquadramento inferiori rispetto a competenze e mansioni: distorsioni inaccettabili che vanno rimosse.

Sostenere il processo culturale verso una maggior condivisione dei ruoli di cura è sicuramente un elemento fondamentale per aiutare e promuovere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro (e anche per favorire un loro maggior impegno sociale e politico, nonché quello nel Sindacato).

È poi necessario che le **competenze delle lavoratrici siano valorizzate appieno** e che le stesse abbiano analoghe possibilità di accedere alla **formazione continua** rispetto ai colleghi uomini, in particolare in fasi di profonda trasformazione dei processi produttivi, come quelle che stiamo attraversando, a partire dalla transizione ecologica e di quella tecnologica, per evitare il rischio di marginalizzazione in posizioni ancora meno rilevanti (e meno retribuite).

Parallelamente è indispensabile **rafforzare la rete di servizi territoriali a sostegno delle famiglie**, a partire dagli interventi infrastrutturali previsti dal PNRR. È indispensabile, nella programmazione e della realizzazione di tali servizi, che si tenga conto delle reali esigenze delle persone e del territorio, affiancando ad esperienze più consolidate

(come i servizi per la prima infanzia che comunque vanno potenziati e resi fruibili a tariffe accessibili) attività che tengano conto dei nuovi bisogni emergenti, come ad esempio una serie di attività specificamente pensate per gli adolescenti, anche in considerazione dei diversi segnali di allarme lanciati proprio rispetto a questa fascia di età. Analogamente vanno potenziati i servizi territoriali per la non autosufficienza, accompagnando questa scelta con quella altrettanto indispensabile ed improcrastinabile di dare vita a fondi mutualistici e solidali proprio in questo ambito.

Un grande lavoro di **prevenzione e consapevolezza** deve essere fatto per contrastare il fenomeno delle **molestie** e delle **violenze nei luoghi di lavoro**: troppo spesso lavoratrici e lavoratori sono costretti a subire situazioni che ne ledono la dignità di persone.

Consapevolezza e cambiamento sono due parole ricorrenti all'interno della nostra elaborazione, cui ci sembra indispensabile aggiungere il termine formazione.

Una **formazione** rivolta sia alle lavoratrici ed ai lavoratori, su taluni aspetti che ci sono stati chiaramente indicati (ad esempio quello delle molestie), ma parallelamente una formazione rivolta al nostro interno, a partire dalle delegate e dai delegati, che li supporti nel portare sempre con maggior forza questi temi all'interno dei tavoli contrattuali.

Un altro aspetto che emerge con forza è la necessità, per tentare di migliorare realmente le condizioni delle persone che rappresentiamo, di **mettere in campo una serie di misure che siano fra loro complementari ed in grado di integrarsi, rafforzandosi a vicenda**.

Ciascun singolo provvedimento, di natura legislativa o contrattuale che sia, può sicuramente dare un aiuto, un sostegno, ma è solo attraverso un attento lavoro di rete, con interventi realmente integrati (e non in "competizione") che si possono modificare a fondo, migliorandole, le condizioni di vita e di lavoro delle nostre associate e dei nostri associati e più in generale di tutte le persone che condividono i medesimi problemi.



Un **ringraziamento** a tutte le persone che hanno contribuito a diverso titolo alla realizzazione di questo lavoro che non sarebbe stato possibile senza l'aiuto, il sostegno e la collaborazione innanzi tutto delle componenti del Coordinamento Donne della CISL Lombardia. Non solo per quanto fatto in questi mesi, nella ideazione e nella diffusione del questionario, nell'analisi e della elaborazione dei dati e nella individuazione di possibili piste di lavoro, ma anche per tutto il lavoro realizzato in questi anni, su cui abbiamo potuto innestare quello che, a partire dai risultati emersi, vorremmo tentare di realizzare a partire da domani.

La consistenza e la ricchezza delle informazioni raccolte, assieme alle piste di lavoro individuate, vogliono essere alla base dell'avvio di un percorso interno all'Organizzazione di rielaborazione dei contenuti. L'auspicio è che quanto evidenziato nella pubblicazione possa divenire patrimonio collettivo per le delegate e i delegati, per le operatrici e gli operatori, per il gruppo dirigente e per tutte le persone impegnate dell'Organizzazione: ci piace immaginare **questo lavoro come elemento fondamentale per lo sviluppo di politiche e azioni sindacali future**, implementate e rese ancora più concrete e declinate nelle diverse realtà territoriali ed aziendali, con il contributo di tutti quanti vorranno essere parte di un cambiamento a lungo atteso e ora urgente quanto mai prima.

Quali, dunque, i **prossimi passi**? L'auspicio è che la pubblicazione possa divenire una **bussola per alimentare il dibattito ed**

elaborare risposte sempre più adeguate ai bisogni delle donne che rappresentiamo, a partire dai territori e dalle federazioni della nostra Organizzazione, nella convinzione che questo percorso, che è prima di tutto una **assunzione di consapevolezza** rispetto alla necessità di tener conto delle diversità delle persone che rappresentiamo, porterà a migliorare la nostra attività di tutela e rappresentanza in favore non solo delle lavoratrici, ma anche dei lavoratori e più in generale per la società.

Ci piace chiudere con queste parole di Carla Passalacqua, una grande donna ed una grande sindacalista, che tanto ha fatto per le donne dentro e fuori la CISL, che ci sembrano riassumere benissimo il senso e l'obiettivo del nostro lavoro e che, seppur risalenti al suo ultimo intervento pubblico, ad un seminario organizzato da BioblioLavoro, nel novembre del 2008, sono ancora di grande attualità:

L'idea forte era che, a partire dalle esigenze delle donne, potevano mettersi in moto contenuti contrattuali favorevoli all'insieme dei lavoratori, pensiamo a temi come l'orario, la flessibilità, l'ambiente di lavoro. Tenere insieme uguaglianza e differenza, considerando quest'ultima come valore e non come un peso di cui bisogna farsi carico.







CISL
LOMBARDIA