



Milano 8 ottobre 2021

Prot: 61

Regione Lombardia
Direzione Generale Formazione Lavoro
Direttore Paolo Mora
paolo_mora@regione.lombardia.it

Oggetto: “Position paper per una strategia di policy per il rilancio dell’occupazione femminile”. Un primo contributo da parte di Cgil Cisl e Uil Lombardia in seguito alla presentazione in sede di Sottocommissione

L’obiettivo indicato da Regione Lombardia di dotarsi di un *Piano Straordinario di medio lungo periodo* in materia di occupazione femminile trova la nostra condivisione. Più che di “rilancio” dovrà trattarsi di rafforzamento, perché le misure messe in atto dovranno avere lo scopo di potenziare la posizione delle donne nel mercato del lavoro della Lombardia sia dal punto di vista numerico, professionale, contrattuale, sia dal punto di vista del benessere e della autodeterminazione.

Il fine enunciato ci sembra andare nella direzione di quanto già spesso abbiamo evidenziato in qualità di componenti del Comitato di Sorveglianza FSE e FESR: “focalizzare la dotazione delle risorse comunitarie ad **azioni mirate alle donne** in condizione di disoccupazione o inoccupazione, facendo attenzione a non duplicare misure nazionali”, superando il modello mainstream che caratterizza Dote Unica Lavoro e assumendo la necessità e la responsabilità di politiche differenziate e quindi maggiormente efficaci e incisive. Tali politiche dovranno tuttavia misurarsi con alcune evidenze nuove, che riguardano sia il comportamento degli individui (donne e uomini) nel mercato del lavoro, sia i mutamenti specifici nel contesto pandemico.

Sappiamo che la crescita della componente femminile nella partecipazione al mercato del lavoro è causa e non effetto della crescita del PIL. Questo è vero anche per la Lombardia, che pure ha tassi di partecipazione femminile più alti rispetto a molte altre regioni italiane.

Nel nostro contesto, fino alla fine del 2019, la crescita del tasso di occupazione dipendeva sostanzialmente dalle dinamiche riguardanti donne e giovani. La programmazione comunitaria precedente aveva alle proprie spalle uno scenario nel quale la ripresa – mai completata – dopo la crisi iniziata nel 2008-2009 e ripresentatasi anche fra il 2011-2013, era stata affidata alla crescita di settori del terziario e dei servizi, nei quali la componente di genere femminile della crescita di occupazione era molto rilevante, quando non maggioritaria. Scarsa o nulla attenzione era stata posta dalle Istituzioni e dalle relative politiche al contenuto di questa crescita, che sotto il profilo delle condizioni di impiego e reddito segnavano un tendenziale peggioramento.

Il disallineamento fra crescita dell’occupazione e sostanziale stagnazione del PIL, anche in Lombardia, aveva ben evidenziato la debolezza di questa struttura.

La crisi conseguente alla pandemia da Covid-19 ha scaricato i propri effetti negativi in particolare sulla componente di genere femminile, aumentandone la fragilità ed evidenziando i paradossi delle sue dinamiche.

La pandemia ha infatti dimostrato l'essenzialità di alcuni lavori, come quelli di cura, i servizi alla persona, i servizi di pulizia e sanificazione, la grande distribuzione, la filiera agroalimentare etc... ma ci ha ricordato che questi sono anche i lavori più sfruttati e meno pagati, dove la componente di genere femminile è maggiormente presente. Settori caratterizzati da condizioni contrattuali precarie e discontinue, con bassi salari, dove spesso i sistemi di oppressione e svantaggio si sommano e si sovrappongono: donne, lavoratrici precarie con bassi salari, bassi livelli di istruzione e spesso cittadine straniere.

Per questo, nell'ambito del lavoro in Sottocommissione, abbiamo sostenuto la necessità di allargare gli obiettivi delle politiche regionali del lavoro: maggiore inclusione nel mercato del lavoro significa occupare un numero sempre maggiore di persone e a migliori condizioni. Non possiamo che condividere, quindi, che le sfide per potenziare l'occupazione femminile in Lombardia siano due: maggiori opportunità di inserimento e migliore qualità del lavoro e delle prospettive di crescita professionale.

In questa fase storica, tuttavia, anche sulla scorta dell'osservazione di decenni di politiche rivolte alle donne e al loro lavoro nel mercato, adottate secondo diversi modelli in Europa ma coordinati da una strategia comunitaria sostanzialmente basata su crescita del tasso di occupazione femminile e conciliazione fra lavoro per il mercato e lavoro di cura, riteniamo sia necessario provare a focalizzare l'attenzione su due determinanti, che pensiamo debbano essere assi prioritari delle politiche pubbliche: la prima è il reddito delle donne; la seconda è la condivisione di tutto il lavoro di cura, cioè lo spostamento dell'asse della cura e della conciliazione dalle donne lavoratrici agli uomini lavoratori. Riteniamo infatti che le condizioni in Lombardia siano mature per un salto culturale e di equità sociale e per fare un deciso passo in avanti verso la piena valorizzazione del ruolo economico e sociale di cui le donne e gli uomini sono egualmente capaci.

Nel merito degli assi di intervento della strategia da voi proposti, condividiamo l'obiettivo di intervenire sulla segregazione verticale, offrendo servizi e azioni per orientare le donne verso settori che possano garantire un'occupazione migliore, più stabile nel tempo e più remunerativa. Aggiungiamo che le azioni congiunte fra servizi territoriali e servizi per il lavoro per la presa in carico di soggetti in particolare condizione di fragilità (donne disabili, donne vittime di violenza, donne straniere) sono indispensabili per intervenire nelle condizioni in cui il rischio di autoesclusione o marginalizzazione dal mercato è particolarmente rilevante e può tradursi in disoccupazione di lungo periodo. Una attenzione particolare ai profili e alle condizioni delle donne appartenenti ai nuclei familiari beneficiari di Reddito di Cittadinanza ci sembra utile per ridurre il numero delle inattive e delle ragazze NEET, la cui percentuale, dopo la pandemia, nella nostra regione è aumentata.

In merito alle politiche di orientamento scolastico e professionale, accanto all'investimento per promuovere le carriere scolastiche e professionali STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) fra le bambine e le studentesse, anche coinvolgendo le famiglie, segnaliamo la necessità di diffondere interventi strutturati per la formazione di competenze abilitanti (digitali e linguistiche) attraverso i CPIA come complemento/rafforzamento specificamente rivolto alle donne che accedono alle politiche attive del lavoro. Da ultimo, sempre in questo ambito, suggeriamo di indagare il fenomeno del mismatch dal punto di vista delle lavoratrici, misurando la distanza fra il lavoro che cercano e il lavoro che accettano.

In aggiunta alle aree di intervento indicate, riteniamo necessario prevedere ulteriori assi:

1. un asse delle politiche rivolto alla riduzione dei differenziali retributivi di genere, agendo per modificare la domanda di lavoro delle imprese, in due direzioni. La prima riguarda la riduzione del part time involontario, il correlato contrasto al lavoro grigio, il contrasto al dumping contrattuale, sostenendo politiche di emersione e di ricomposizione degli orari di lavoro ed agendo direttamente sulla leva degli appalti promossi da enti del sistema pubblico regionale per generare una domanda di lavoro di qualità sotto il profilo della stabilità contrattuale, della retribuzione equa, di condizioni di impiego dignitose e dell'applicazione di contratti nazionali firmati dalle OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Il

secondo riguarda il differenziale salariale netto, cioè quello che si misura fra donne e uomini impiegati a parità competenze, posizione/ruolo professionale e inquadramento contrattuale, in particolare nelle posizioni – molto presenti nel mercato del lavoro lombardo - in cui l'alto investimento sui percorsi scolastici e formativi rende il differenziale retributivo economicamente controproducente, oltre che socialmente inaccettabile. La crescita delle retribuzioni delle donne che lavorano, oltre che avere effetti positivi sul PIL e sul benessere delle famiglie, aumenta il salario di riserva e contrasta il fenomeno della rinuncia al lavoro nel mercato da parte delle donne già occupate dopo la scelta della maternità;

2. In tema di inserimento lavorativo riteniamo siano necessarie azioni mirate a recuperare quante si siano allontanate dal lavoro, in momenti diversi e pur sempre critici della propria vita, senza farvi più ritorno. Così come servono urgentemente azioni di contrasto all'abbandono scolastico che sempre più interessa le giovani, ponendole in ulteriore debolezza;
3. un asse che agisca sulla cultura e sul comportamento dei genitori e delle famiglie, per aumentare significativamente la condivisione e ripartizione del lavoro di cura verso minori o persone non autosufficienti. La condivisione del lavoro di cura, lo precisiamo, è necessaria in aggiunta e non in sostituzione delle politiche di rafforzamento dei servizi di conciliazione, che comunque non sono mai risolutivi dei carichi di lavoro di cura. L'esperienza degli ultimi anni ci ha insegnato che politiche orientate alla conciliazione aiutano le donne a ridurre la fatica del doppio lavoro (per la famiglia e per il mercato) ma non le aiutano a ripartirlo e a dividerlo con il partner. Riteniamo invece che azioni e politiche regionali possano essere molto utili nel cogliere e potenziare comportamenti che la società e le giovani generazioni di donne e di uomini stanno già sperimentando.

Per quanto attiene ai servizi di conciliazione, infine, suggeriamo di lavorare non solo sul lato della riduzione del costo di compartecipazione a carico delle famiglie, ma sul lato del potenziamento dell'offerta territoriale dei servizi, mettendo a fattor comune sia le importanti risorse di derivazione comunitaria e nazionale rivolte alla fascia 0-6, sia quelle che possono essere rese disponibili dal welfare contrattuale e aziendale, a condizione che la centralità del loro utilizzo si sposti dall'azienda al territorio, seguendo una direzione resa necessaria anche dalla diffusione del ricorso a forme di lavoro agile.

Da ultimo riteniamo che per agire sia sul lato della domanda sia sul lato dell'offerta, cioè sui comportamenti tanto delle imprese quanto di lavoratrici e lavoratori, le politiche pubbliche regionali possano utilmente dialogare e rafforzare le esperienze della contrattazione collettiva (settoriale, aziendale e territoriale), sia per seguire da vicino l'evoluzione dei bisogni sia per misurarsi con la sperimentazione di soluzioni orientate a soddisfarli.

In questo senso le nostre organizzazioni sono disponibili e interessate a cooperare nella programmazione delle iniziative per il superamento delle discriminazioni di genere e per la parità di genere nel mercato del lavoro e a monitorarne gli effetti, consapevoli di quanto, su questa materia, la continuità dell'azione e la concretezza delle misure non debbano mai rinunciare a confrontarsi con la complessità dei fenomeni implicati.

p. Cgil Cisl Uil Lombardia
V. Cappelletti U. Duci V. Cesare
firmato