

Illustrazione iniziativa nazionale Cgil, Cisl, Uil "Il protagonismo delle donne nella ripresa, per il lavoro di qualità, in sicurezza" (8.03.2022)

Per la Redazione - Serena Moriondo

8 marzo 2022



evento nazionale
MARZO

CGIL **CISL** **UIL**

Cnel - 9.30 - 12.30
Webinar:

il **protagonismo** delle **donne** nella **ripresa**,
per il **lavoro** di **qualità**, in **sicurezza**

2022

8 MARZO | Giornata internazionale della donna

L'8 marzo di quest'anno è stato caratterizzato da un'importante iniziativa nazionale sui temi del lavoro delle donne organizzata da Cgil, Cisl e Uil dal titolo: *“Il protagonismo delle donne nella ripresa, per il lavoro di qualità, in sicurezza”*.

Gli interventi e i panel che si sono succeduti hanno affrontato, in particolare, tre temi: Lotta alla precarietà; Sicurezza e prevenzione; PNRR.

La registrazione del webinar può essere riascoltata sul sito di Collettiva.it, in questa nota ci limiteremo a presentare tre interventi tra i più significativi.

Alcuni tra gli aspetti più salienti:

- in tutti questi anni abbiamo pensato che bastasse avere un significativo numero di laureate in più (rispetto agli uomini) per non avere problemi in termini di capitale umano, ma non è

così. Le statistiche Istat ci dicono che, pur essendo più degli uomini, le laureate nel nostro Paese sono in numero molto inferiore (-12%) alle europee, soprattutto nella fascia 30-34 anni. Inoltre tra i NEET la maggioranza sono donne. Infine permangono problemi di quantità e qualità del lavoro femminile. A peggiorare non sono solo la precarietà e la sovra-istruzione ma anche la conciliazione dei tempi di vita;

- per superare i pregiudizi presenti nel settore delle costruzioni, la strada da percorrere è ancora lunga, dobbiamo ripensare il sistema edile alla luce delle nuove tecnologie, dei nuovi moderni sistemi costruttivi, un'edilizia al passo con i tempi aprirebbe spazi di lavoro per nuove capacità e nuove professionalità rendendolo più attrattivo. Il cantiere è il primo contenitore di discriminazioni in generale e di discriminazioni di carriera o di auto-discriminazioni, ma le più recenti convenzioni ILO tra cui quella sull'eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro possono diventare anche in Italia un potente strumento per riconoscere il diritto ad un lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. Le linee guida PNRR e PNC sono volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali e l'inclusione delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con queste risorse. Queste linee potranno essere utili alle stazioni appaltanti nella corretta applicazione del complesso di prescrizioni di carattere sociale. Vi sono ancora molti aspetti da contrattualizzare che riguardano una gestione dell'attività prettamente organizzata al maschile, ma le fondamenta del rinnovo appena sottoscritto del contratto collettivo nazionale dell'edilizia puntano sul lavoro come elemento per dare qualità al settore oltre che un'importante riconoscimento salariale, sulla qualità del lavoro come strumento di crescita dell'intero Paese che guarda al futuro;

- l'Italia è fanalino di coda per i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro ma vi sono altri aspetti altrettanto preoccupanti che riguardano la quantità di lavoro sottopagato che riguarda il genere femminile; differenziali salariali che comportano sistematicamente una riduzione della retribuzione femminile almeno del 12% rispetto a quella maschile, in tutti i settori; i riflessi che differenziali salariali e di carriera generano sul piano pensionistico. Le donne sono diventate una priorità trasversale nel PNRR in aderenza alla Strategia nazionale per la parità di genere ma le Linee guida per l'attuazione del Piano presentano diverse ombre in merito a premialità, meccanismi sanzionatori e, soprattutto, le deroghe che prevedono il bilanciamento tra l'assunzione di donne e giovani con il rispetto di alcuni parametri che discrezionalmente la stazione appaltante valuta, come la compatibilità con criteri di economicità, di efficienza e di ottimale utilizzo delle risorse pubbliche.

I NUMERI

Intervento di Linda Laura Sabbadini, direttrice centrale dell'ISTAT

Sappiamo che questa pandemia ha portato ad un crollo dell'occupazione femminile che ha riguardato in particolare il 2020. Nel corso del 2020 le donne hanno perso più occupazione degli uomini, partendo già da un livello molto basso che era quello, faticosamente raggiunto nel 2019, intorno al 50%. Nel 2021, con la ripresa, le donne recuperano occupazione più degli uomini e arrivano a dicembre 2021 con un tasso di occupazione femminile che è superiore allo stesso periodo del 2019, circa il 50,5% a fronte del 50. Gli uomini non hanno ancora recuperato quello che avevano perso durante il 2020.

La cosa su cui ci dobbiamo interrogare è come è avvenuto tutto ciò e che tipo di ricomposizione dell'occupazione c'è stata. Così come le donne hanno perso di più perché a crollare sono stati i contratti a tempo determinato, così hanno guadagnato di più nella fase successiva perché la ripresa è avvenuta soprattutto sullo sviluppo dei lavori a tempo determinato. Quindi la crescita che c'è stata ha aumentato il livello e il peso dell'occupazione precaria e sul complesso dell'occupazione femminile. Sono andati indietro i lavori indipendenti, le imprenditrici e, in particolare, le micro-imprese che hanno risentito maggiormente del periodo di crisi del 2020 e soprattutto non sono riuscite a recuperare nel 2021.

Ci troviamo, in sostanza, di fronte ad un problema che riguarda l'occupazione femminile che è duplice: da un lato, abbiamo bassi livelli di occupazione, quindi un problema quantitativo che vediamo bene dagli ultimi dati disponibili di confronto con l'UE, cioè il terzo trimestre del 2021. Questi dati ci vedono lontanissimi dalla media europea, siamo addirittura ultimi dopo la Grecia come tasso di occupazione femminile e lo siamo anche per le donne tra i 25 e i 34 anni, cioè quella generazione di donne che è anche più istruita. E' la generazione che è più indietro rispetto agli altri 27 paesi europei. Questo è un primo problema, storico, oramai strutturale, che ci trasciniamo da decenni, siamo a livelli bassi di occupazione.

Il secondo problema riguarda la qualità del lavoro femminile che non è peggiorato soltanto a causa del part time involontario che è arrivato al 60%, cioè ad un livello triplo rispetto alla situazione europea. Non riguarda solo la precarietà, la sovra-istruzione ma anche la conciliazione dei tempi di vita che è peggiorata. Anche questo problema sta diventando strutturale perché si sta trascinando nel tempo. Se consideriamo, infatti, la crisi del 2009 e anche il passaggio del 2013, durante tutto questo periodo, fino al 2019

abbiamo avuto una situazione in cui la qualità del lavoro femminile era già peggiorata. In sostanza mentre gli uomini nel 2019, nel 2013 avevano pagato in più in posti di lavoro persi perché la crisi aveva colpito l'industria e l'edilizia. Le donne hanno pagato di meno in termini di numero di posti persi ma hanno pagato di più in termini di qualità del lavoro. La sfida, quindi è su due fronti: quantità e qualità del lavoro.

A ciò dobbiamo aggiungere un altro aspetto che riguarda l'occupazione femminile che non è ancora sufficientemente chiaro anche a livello dei decisori politici: abbiamo ancora in mente che dato che le donne investono di più in formazione e cultura degli uomini questo voglia dire che le donne si trovano in una buona situazione dal punto di vista del capitale umano. In realtà non è così. Se ci confrontiamo con le europee ci accorgiamo che siamo molto indietro come numero di laureate. Le laureate tra i 30 e 34 anni europee, in media, sono 12 punti percentuali in più di noi e siccome nel nostro Paese se non si ha un titolo di studio particolarmente alto, come donna hai molta difficoltà a trovare un lavoro o a mantenerlo, ciò pesa moltissimo anche nella transizione del mercato del lavoro.

Per questo, in Italia, non possiamo darci un obiettivo che riguarda soltanto le Stem: l'obiettivo del 30% che è giusto, deve essere raggiunto con un grande piano contro gli stereotipi sin dall'infanzia e a scuola, ma se non ampliamo il numero di laureati il 30% di Stem rimarrà poca cosa. Il fatto che le donne laureate siano in numero maggiore dei maschi non è sufficiente, dato che anche il numero dei maschi laureati è insufficiente. E' indispensabile investire moltissimo e cercare di superare lo stereotipo "che tanto il titolo di studio non serve a nulla per trovare lavoro". Tra i Neet, la maggioranza sono donne, molte di loro sono sfiduciate nell'investire nello studio in attesa di trovare un lavoro. Dobbiamo, dunque, fare molta attenzione a non cadere negli stereotipi e, al contrario, farci carico di sviluppare una presa di coscienza collettiva che investire di più in istruzione, formazione e in cultura è una chiave fondamentale sia per la liberazione della donna nella sua piena realizzazione ma anche per lo sviluppo.

CONTRATTAZIONE NEGLI APPALTI IN BASE ALLE LINEE GUIDA

Intervento di Anna Lorena Fantini, RLST Fillea CGIL

La strada percorsa dalle donne in cantiere parte da lontano e il traguardo è ancora distante. Nel passato le donne nelle nostre imprese svolgevano ruoli prettamente amministrativi. Negli ultimi anni si è avuta una chiara percezione del cambiamento dettato da un sensibile

incremento di geometre, architetture, ingegnere, restauratrici, archeologhe ma anche figure legate alla sicurezza.

Le donne però devono ancora combattere lo scetticismo, i pregiudizi molto diffusi proprio perché l'edilizia è stata sempre un settore prevalentemente discriminante del mondo femminile. La nostra presenza è solo del 7,6% e raggiunge il 9,7% come dipendenti dirette e solo nei cantieri di restauro arriviamo al 70%, superandolo. A tal proposito vale la pena citare l'importante progetto riguardante le restauratrici nei cantieri post sisma dell'Aquila. La realizzazione di un vademecum ricco di testimonianze su come affrontare la fase emergenziale nell'ottica di genere nella ricostruzione, con un focus particolare sulla sicurezza e la formazione.

Però la strada da percorrere è ancora lunga, dobbiamo ripensare il sistema edile alla luce delle nuove tecnologie, dei nuovi moderni sistemi costruttivi, un'edilizia al passo con i tempi aprirebbe spazi di lavoro per nuove capacità e nuove professionalità rendendolo più attrattivo. In questo settore è cresciuto anche il numero delle imprenditrici e su questo tema osservo, con un marcato ottimismo, la concreta opportunità offerta dai fondi del PNRR e PNC. Le linee guida sono volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali e l'inclusione delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con queste risorse. Queste linee guideranno le stazioni appaltanti nella corretta applicazione del complesso di prescrizioni di carattere sociale. Nei bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari, in aggiunta premiali dell'offerta i criteri orientati verso gli obiettivi di parità.

C'è l'obbligo di assicurare una quota di almeno il 30 per cento delle assunzioni funzionali all'attuazione del contratto ai giovani con meno di 36 anni (20%) e alle donne (10%).

E queste assunzioni si identificano con il perfezionamento di contratti di lavoro subordinato disciplinati dal decreto legislativo 81/2015 e dai contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Inoltre le aziende devono predisporre e trasmettere con cadenza biennale il rapporto "Relazione di genere" ai/alle rappresentanti sindacali aziendali e la mancanza di trasmissione dello stesso comporterà l'esclusione dalle gare di appalto. La disposizione introduce anche l'obbligo rivolto non solo al contraente principale, ma anche riferibile in caso di subappalti e avvalimenti e tra le clausole premiali devono essere destinatari, nei tre anni precedenti alla consegna della chiusura di gara, di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori.

E' la concreta opportunità che abbiamo di far emergere talenti e potenzialità che necessariamente devono essere espressi in questa fase di Just Transition che cambierà i connotati dell'intero settore delle costruzioni in Italia e in Europa e, con una buona dose di realismo, possiamo immaginare che sarà necessario intervenire per correggere una rotta sbagliata e con gli strumenti legislativi che abbiamo, abbinati ad

una buona dose di disponibilità, dovremo e dobbiamo potenziare competenze e professionalità di genere di cui saranno e sono prive le tante stazioni appaltanti.

Nei cantieri la sicurezza è importante: l'indirizzo europeo sottolinea, in particolare, le differenze fondamentali tra la vita lavorativa delle donne e quella degli uomini. Differenze che influiscono sulla rispettiva salute e sicurezza.

Ma i cantieri sono luoghi adatti? Il cantiere è un luogo molto complesso, dobbiamo creare le condizioni in cui i contesti di lavoro si presentino pari. Nell'immaginario collettivo l'edilizia tradizionale nella sua organizzazione ha mansioni e carichi di lavoro pesanti e presenta una gestione dell'attività organizzata al maschile: i lunghi tempi di percorrenza per raggiungere il cantiere, orari di lavoro programmati, mancanza di servizi igienici. Questi sono argomenti da contrattualizzare!

Il livello di rischio a carico delle donne viene sottovalutato ed è un tema delicato, la sfida però è proteggere senza discriminare e la sicurezza sul posto di lavoro non è neutra, riconoscerlo permette di avviare un percorso di ricerca a tutela della sicurezza in un'ottica di genere. La partecipazione delle donne nei processi decisionali legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è ridotta in quanto non vengono adottati interventi a favorire il loro apporto. Il cantiere è il primo contenitore di discriminazioni in generale e di discriminazioni di carriera o di auto-discriminazioni: "sarò all'altezza?"

E' stata recepita la convenzione dell'ILO che verte sull'eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro e l'Italia diventa così uno dei primissimi Stati firmatari di un nuovo strumento internazionale che riconosce il diritto ad un lavoro libero dalla violenza e dalle molestie. Negli ultimi anni abbiamo una misura in più che riguarda l'inserimento di permessi speciali nei nostri contratti del legno, cemento, laterizi e lapidei per le donne vittime di violenza e anche un congedo indennizzato pari a 3 mesi nel settore pubblico e privato durante il quale la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari al 100% dell'ultima retribuzione. In tutte le piattaforme presentate, in fase di rinnovo, è stato richiesto dell'aumento del congedo ad un anno, per quanto riguarda la contrattazione a livello territoriale aziendale costituisce il prossimo obiettivo perché la crisi economica e pandemica ha portato dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e un aumento degli episodi di violenza.

Per concludere, nei prossimi anni il nostro Paese dovrà sempre più scommettere su una crescita economica basata su una maggiore giustizia sociale, maggiore qualità e innovazione, valorizzando il lavoro e uno sviluppo delle imprese sano e sostenibile, più formazione, più sicurezza, più benessere, più qualificazione professionale, più trasparenza e legalità, giusto salario. Queste sono le fondamenta del rinnovo del nostro contratto collettivo nazionale dell'edilizia di qualche giorno fa che ha puntato sul lavoro come elemento per dare qualità al settore oltre che un'importante

riconoscimento salariale, un contratto che punta alla qualità del lavoro come strumento di crescita dell'intero Paese che guarda al futuro. Noi abbiamo la responsabilità di progettare e costruire un futuro più equo, paritario, più sostenibile agendo sul presente, ponendo come basi la rappresentanza e rilanciando la contrattazione collettiva come guida del progetto di cambiamento.

Il futuro è di chi sa immaginarselo e noi donne in questo siamo sorprendenti.

LE LINEE GUIDA TRA LUCI E OMBRE

Intervento di Silvia Ciucciovino, Docente di Diritto del lavoro dell'Università Roma 3

Questa normativa si inserisce all'interno di uno straordinario programma di investimento che il nostro Paese sta facendo probabilmente senza precedenti. Questo investimento viene calato all'interno di una situazione del mercato del lavoro italiano che vede la donna già molto e drammaticamente ai margini. Ieri al Cnel, in una iniziativa di studio molto interessante, sono emerse delle verità veramente preoccupanti. L'Italia è fanalino di coda per i tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Altri dati sono altrettanto impressionanti: la quantità di lavoro sottopagato che riguarda il genere femminile, differenziali salariali - anche depurati da ogni possibile variabile di contesto come ha spiegato il Presidente dell'INPS - comportano sistematicamente una riduzione della retribuzione femminile almeno del 12% rispetto a quella maschile, in tutti i settori. Sono stati raccontati i riflessi che questi gap nel mercato del lavoro, differenziali salariali e di carriera, generano sul piano pensionistico. Insomma è stato fatto un affresco completo e anche preoccupante.

Il nostro legislatore quando ha adottato il PNRR era ben consapevole del problema e, quindi, non è un caso che contemporaneamente all'adozione del PNRR sia stata adottata la Strategia nazionale per la parità di genere. All'interno della Strategia nazionale abbiamo alcuni obiettivi di base, che riguardano 5 domini. Essi riguardano: il lavoro, il reddito, le competenze, il tempo e il potere. In Italia, forse per la prima volta, dal punto di vista delle politiche viene assunta l'idea che il tema della parità e dell'uguaglianza non è solo un tema che si tratta all'interno dei rapporti di lavoro ma è un tema generale che richiede un approccio sistemico e vengono indicati alcuni obiettivi e alcune leve per agire su questi obiettivi.

Nel PNRR si fa espresso riferimento alla Strategia nazionale della parità e dell'uguaglianza di genere, quindi è incorporata nel PNRR e, proprio per questo, donne,

giovani e sud vengono visti come priorità trasversali. Quindi le donne diventano una priorità trasversale nel PNRR in aderenza alla Strategia nazionale. In questo momento di crescita straordinaria del Paese si tratta di tenere conto delle priorità che sono in campo e, tra queste, c'è sicuramente il tema della partecipazione femminile e dell'uguaglianza in tutti i campi.

All'interno del PNRR tra le misure per garantire questa condizionalità femminile per i programmi d'investimento, viene indicata tra le leve anche quella del numero minimo di assunzioni che devono riguardare le donne. E' opportuno sottolineare che quando il PNRR prevede nella "priorità donne" questo elemento, subito dopo prevede che sia *"accompagnata anche con opportuni, ove necessario, programmi di formazione o specializzazione"*. Cioè il PNRR si rende conto che probabilmente non abbiamo sul mercato tutte le competenze disponibili per poter gestire quote di questo genere quindi bisogna accompagnarle con programmi di formazione e specializzazione, anche preventivi all'assunzione. Quindi nel PNRR abbiamo questo tipo di consapevolezza, soprattutto perché gli investimenti vanno ad impattare su settori ad elevato tasso di occupazione maschile o dove le professionalità ricercate sono, purtroppo, in prevalenza possedute da uomini (competenze Stem e digitali).

In questo scenario dobbiamo calare l'art.47 del DI 77 e le Linee guida che ne hanno declinato l'attuazione.

C'è chi ha sostenuto che le Linee guida sono frutto di un'operazione di compromesso. In altre parole si è cercato di rendere possibile, in un contesto molto delicato, la esigibilità di quelle clausole. La quota del 30% è difficilmente attuabile almeno nell'idea dell'estensore delle Linee guida e dell'art.47. Lo riteniamo difficilmente esigibile perché non abbiamo una situazione di partenza dove questo obiettivo possa essere agevolmente attuato. Ma se non viene attuato si blocca il PNRR e quindi si rischia dal punto di vista della ottemperanza dei programmi anche pluriennali di investimento, quindi la posta in gioco è molto rilevante.

In questo sistema si possono interpretare tutta una serie di deroghe di cui è difficile spiegarsi la razionalità.

Queste deroghe rischiano di rendere totalmente inefficace la previsione, perché in sostanza mettendo in discussione due aspetti.

Il primo aspetto è che la deroga mette in bilanciamento l'occupazione femminile con il rispetto di alcuni parametri che discrezionalmente la stazione appaltante valuta, cioè che l'assunzione di donne e giovani sia compatibile con criteri di economicità, di efficienza e di ottimale utilizzo delle risorse pubbliche. Se in partenza riteniamo che si possa mettere in bilanciamento il principio dell'uguaglianza - perché questa è una misura per l'uguaglianza e quindi sullo sfondo c'è l'articolo 3 della Costituzione - con il principio dell'efficienza e

dell'economicità là dove la stazione appaltante è legittimata a derogare alla norma, rischiamo di vanificare la misura. Basterebbe giustificare o motivare la non assunzione di donne perché questo impatta negativamente sulla ricerca di personale, sulla possibilità di utilizzare professionalità più adeguate perché più disponibili, per vanificarne l'efficacia.

Realisticamente, tutto ciò però potrebbe essere necessario perché, ad esempio, altrimenti non riusciremmo a trovare il personale adeguato, perché è evidente che per la messa in funzione di una norma così sfidante sarebbero necessari tempi troppo lunghi per consentirla,

Per questo è indispensabile trovare un compromesso tra questi valori. Per farlo è necessario introdurre qualcosa che possa compensare e far capire che c'è un processo di avvicinamento che nella versione attuale delle Linee guida non esiste.

In un contesto di questo genere, prima di arrivare al giudice - dato che esiste un contenzioso enorme sugli appalti tra le aziende concorrenti al bando - si potrebbe valorizzare un ruolo preventivo di supporto alla stazione appaltante, che è tenuta a fare delle scelte così complesse, da parte, ad esempio, di figure istituzionali come il Consigliere di parità o da parte degli stessi soggetti pubblici che detengono i dati (nelle Linee guida si fa riferimento solo alle statistiche Istat che spesso però non sono declinate per genere e i dati a disposizione sono molto limitati).

Nel Convegno al Cnel di ieri, il professor Treu spiegava che in molti Paesi i Consigli di Parità hanno molti più poteri rispetto all'Italia. Oppure anche le istituzioni pubbliche potrebbero o dovrebbero mettere a disposizione dei dati in modo molto più puntuale per rendere queste giustificazioni, cioè motivazionali che consentono le deroghe, più agganciate a dati reali per rendere la deroga più difficile o per lo meno più ragionevole.

Un'altra ombra sulle Linee guida che è importante segnalare è quella della premialità: nei criteri di premialità è previsto il caso dell'azienda che nei tre anni precedenti non ha fatto discriminazioni di genere o è in regola con le assunzioni di persone con disabilità. I criteri di premialità sono, in sostanza, non aver violato la legge.

Non ci vuole un giuslavorista o un esperto di contrattualistica pubblica per capire che si sta sfiorando il ridicolo. Questo denota una immaturità anche nella gestione di una norma così innovativa che alla fine rischia di renderla inoperativa oppure foriera di contenziosi, cosa di cui il settore degli appalti pubblici non ha affatto bisogno. Le luci comunque ci sono, perché per la prima volta abbiamo un intervento importante in un momento strategico per il Paese.

Anche nei meccanismi sanzionatori ci sarebbero alcune precisazioni da fare ma non è la sede né il contesto. Ma che la sanzione sia l'esclusione dalla gara per le imprese più grandi è davvero poco. Nel senso che se c'è una violazione delle norme dovrebbero anche essere previsti dei meccanismi per i quali l'azienda venga in qualche modo portata

a rispettarle in futuro. L'esclusione di poter concorrere a futuri bandi su PNRR e PNC è prevista in modo asimmetrico soltanto per le aziende sotto i 50 dipendenti che violano la Relazione di genere ma, paradossalmente, un'analogha norma non è prevista per le grandi aziende, aspetti dunque che richiederebbero un approfondimento.

Al termine dell'iniziativa, il Segretario Generale della Cgil, Maurizio Landini, a conclusione del suo intervento, ha sottolineato come questo 8 marzo, a fronte di ciò che sta succedendo intorno a noi, non deve essere una semplice celebrazione ma la base di una riflessione, di proposte che pongano la necessità di una diversa azione anche da parte delle Organizzazioni sindacali.

La lotta per i diritti nel lavoro e la lotta per un diverso modello sociale è un tutt'uno contro la logica della guerra.

Mai come ora la lotta per il lavoro e la lotta per la pace, sconfiggere la cultura della violenza e della guerra, sono temi fondamentali ed elementi di fondo del mondo del lavoro e delle Organizzazioni sindacali.