
Bologna 2/7/2020

Seduta congiunta della Commissione per la parità e diritti delle persone con la Commissione Politiche economiche.

-Orietta Ruccolo - Segreteria CISL Emilia Romagna

Gentilissime, gentilissimi,

ringraziamo per l'opportunità odierna, conferma di un positivo metodo che vede nel confronto un valido strumento operativo, da proseguire e perseguire per concretizzare obiettivi comuni di crescita e consolidamento della nostra realtà regionale, sotto l'aspetto sociale come economico.

Da questo punto di vista, rispetto al tema oggi in discussione, ossia l'impatto Covid in ottica di genere sull'occupazione femminile (ma in realtà non solo, poiché nel nostro sistema economico/sociale "tutto si tiene insieme") indubbiamente alta è la nostra attenzione: trasversale ad ogni contesto, ad ogni competenza, ad ogni politica da agire, partendo dall'assunto che valorizzare e rafforzare il ruolo che le donne svolgono, e possono svolgere, nell'economia e nella società, sia indispensabile per uno sviluppo sostenibile delle comunità.

Ed è anche per questo che apprezziamo la seduta congiunta tra le due Commissioni oggi qui convocate.

La trasversalità dell'ottica di genere, con particolare riferimento al genere femminile, difatti insita anche nelle proposte che come Sindacato, unitariamente, abbiamo avanzato per il rinnovo del Patto per il Lavoro, è oggi più che mai necessaria, come ci ricorda anche il Segretario delle Nazioni Unite, Guterres, sottolineando che nel mondo gli effetti della pandemia hanno avuto ripercussioni maggiormente pesanti sulle donne, aumentando le disuguaglianze già presenti, ed esortando i Governi " **a mettere le donne e le ragazze al centro dei loro sforzi per riprendersi da COVID-19.**"

Possiamo dire che le donne sono state già al centro e in prima linea durante la crisi Covid-19, anche nella nostra Regione: pensiamo all'altissima presenza di donne che

operano nei servizi sanitari, sociali, nei servizi essenziali, ad esempio al settore delle pulizie e sanificazioni.

In Italia la percentuale di donne con figli minori di 15 anni che ha continuato a lavorare nel periodo di lockdown è stata superiore a quella degli uomini (74% contro il 66%). Nonostante questo le donne sono state in prima linea anche rispetto al lavoro non retribuito che si svolge in casa ed ai compiti di cura, perché siamo ancora lontani da una pari condivisione tra uomini e donne, tra padri e madri, anche se non possiamo dire che non siano stati fatti passi in avanti.

Con la chiusura delle scuole e dei servizi educativi e per l'infanzia, dei centri diurni per disabili e anziani non autosufficienti, l'emergenza sanitaria per moltissime donne della nostra Regione si è aggiunta ad un'emergenza legata alla conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa, che nella fase 2, ma non solo, viene ad essere ulteriormente accentuata dalla ripresa delle varie attività.

Su questo tema la Cisl Emilia-Romagna ha prodotto un documento (che volentieri mettiamo a disposizione per una discussione comune), frutto del lavoro del proprio Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere coordinato dalla Responsabile Elisa Fiorani, nel quale si delineano e declinano riflessioni e proposte, individuando un mix integrato di misure.

Ecco alcuni titoli, partendo dagli strumenti previsti dal Governo sul tema della conciliazione, che pensiamo siano sicuramente da implementare e migliorare:

-welfare integrato, pubblico e aziendale, attraverso l'interazione della contrattazione sociale territoriale e della contrattazione aziendale, con interventi anche della Regione, in termini di elaborazioni congiunte, contributi e/o incentivi, per la realizzazione di azioni di reciproco interesse "diretto" delle Parti attrici, ma difatti a beneficio delle comunità nelle quali operano;

-congedi, straordinari Covid e parentali, per i quali prevedere interventi integrativi in termini di durata e indennizzo, anche di premialità per l'utilizzo da parte dei papà, configurandosi così come misura utile al riequilibrio del carico di cura tra genitori;

-smart working, da ricondurre nel naturale alveo della contrattazione per adeguare le linee normative attualmente previste agli specifici contesti. L'emergenza ha dimostrato che si può lavorare in modo agile, con beneficio anche dalla sostenibilità

ambientale, e che questo non riduce la produttività: ora dobbiamo tornare ad una dimensione di normalità, nella quale, attraverso le dinamiche della contrattazione, si definiscano volontarietà, obiettivi, partecipazione, diritto alla disconnessione, equilibrio tra tempi in lavoro agile e tempi in sede, evitando che lo strumento in questione diventi invece un boomerang per le donne, allontanandole dalle dinamiche relazionali aziendali e pressandole ulteriormente con carico di cura “home working”;

-politiche industriali per una qualificazione professionale inclusiva, paritaria e antidiscriminatoria, strettamente connessa con l’analisi dei fabbisogni del territorio e delle competenze, da sviluppare garantendone l’accessibilità anche in ottica di genere con percorsi formativi mirati, che deve essere propria anche delle “parallele” politiche attive.

-politiche attive del lavoro che mettano al centro le persone e la qualità del lavoro, in termini di forme e durate contrattuali, retribuzione, opportuna riqualificazione e crescita professionale;

-programmazione delle linee guida dei Piani Operativi Regionali (POR) dei Fondi SIE del futuro sessennio 2021 – 2027 , e rifinalizzazione, laddove fattibile per quanto dato dallo stato di avanzamento dell’attuale programmazione 2014-2020 (ovvero per quanto previsto a riguardo dal DL 34/2020), anche in chiave di conciliazione tempi di vita/lavoro e di occupazione femminile.

In ambito occupazionale, con uno sguardo di brevissimo raggio, la ripercussione negativa sull’occupazione femminile dell’emergenza Covid si potrà rilevare proprio in questi mesi estivi, rispetto all’andamento nei settori del turismo, del commercio e dei servizi, nei quali molte donne sono impiegate, spesso con contratti stagionali e a tempo determinato.

Possiamo quindi dire che le donne sono impiegate maggiormente in lavori “doppiamente” a rischio: a rischio di contagio, per la connotazione propria dei comparti citati, e a rischio “oggettivo”, perché precari in settori che stanno soffrendo di più. La tendenza dell’ultimo decennio infatti, per l’occupazione femminile, è stata di una crescita in lavori a bassa retribuzione e l’aumento incontrollato del part time involontario.

Opportuno evidenziare il rischio del “dopo” COVID: al momento, infatti, la tenuta del reddito e dell’occupazione in generale è in qualche modo garantita dagli

ammortizzatori sociali, dagli aiuti, per quanto insufficienti o poco adeguati, alle imprese, e dal blocco dei licenziamenti, ma il dopo COVID vedrà verosimilmente aziende che non potranno riaprire, o non a pieno ritmo, contratti che non saranno stipulati/ rinnovati.

Per le donne, inoltre, ad aggravare tale proiezione, nel caso in cui i servizi che sono ripartiti non riescano a dare piena risposte alle esigenze delle famiglie, c'è il rischio di un aumento ulteriore delle dimissioni per difficoltà a conciliare l'essere mamma (o figlia) con l'essere lavoratrice. Non ce lo possiamo permettere. Come economia e come società.

Anche per questo, in una prospettiva di più ampio respiro, e come ulteriore strumento, riteniamo che uno **dei temi fondamentali da affrontare sia quello dei tempi e orari delle città**. Questo è forse il tempo maturo per rendere concreti gli obiettivi indicati sia nella normativa nazionale (art. 22 legge 53/2000) che nella nostra legge regionale 6/2014 (*nel capitolo sulla Conciliazione e condivisione delle responsabilità sociali e di cura, Art. 33 Strategia per la conciliazione e l'armonizzazione*). La nostra proposta più specifica è contenuta nel documento e siamo ovviamente disponibili a confrontarci.

Rispetto a tutti i temi e le proposte indicate (peraltro non esaustive), per ridefinire priorità e interventi, è indispensabile avere **una chiara e puntuale analisi del contesto, che non può prescindere dai dati, disaggregati per genere** (oltre che per settore/territorio), come richiesto dalle OO.SS. anche a livello nazionale riguardo l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (il monitoraggio della Regione Emilia Romagna relativo alla Cassa integrazione in deroga costituisce valido esempio in questa direzione, ma ovviamente fornisce uno spaccato assai parziale: auspicabile un'attivazione congiunta presso INPS per le altre tipologie di ammortizzatori)

Per questo riteniamo fondamentale la valutazione dell'impatto di genere nell'ambito del lavoro in periodo di emergenza Covid 19, ma anche delle misure adottate per superarla, che la Regione intende mettere in atto, e rinnoviamo il nostro supporto e collaborazione nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, ma fermi nell'intento comune dello sviluppo socio/economico della nostro territorio attraverso azioni che mettano al centro le persone ed il lavoro.

Grazie per l'attenzione e buon lavoro.