

# **UN PATTO TRA UOMINI E DONNE PER LO SVILUPPO**

## **UN PATTO SOCIALE DI GENERE**

*Relazione di Annamaria Parente*

*Responsabile nazionale coordinamento donne Cisl*

### **PREMESSA**

#### **Le ragioni dell'assemblea**

La relazione che presento a questa assemblea, a nome del COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE, vuole essere il punto di arrivo di un percorso delle donne CISL, iniziato l'8 marzo con un documento che è stato discusso in questi mesi dall'organizzazione: "Per tenere insieme la Società - Lavoro Famiglia Servizi".

C'è stata una grande attenzione nella CISL a partire dalla Segreteria Confederale, sulle tematiche che ci stanno a cuore. L'assemblea di oggi è testimonianza di tale attenzione.

Abbiamo investito molto per questo evento dal quale ci aspettiamo risultati importanti e concreti.

L'ultima grande manifestazione delle donne CISL nel febbraio del 2000 "mille donne a Bologna" segnò una tappa storica nel percorso delle nostre battaglie perché, proprio in quel giorno fu approvata la legge '53 sui congedi parentali, per la quale la nostra organizzazione si era mobilitata con una raccolta firme sui luoghi di lavoro.

Vorremmo che anche questa assemblea segni una tappa importante nel nostro cammino.

Dopo l'acquisizione dei contributi dei territori e delle categorie, abbiamo tradotto le questioni analizzate e sollevate col documento di marzo in una vera e propria **PIATTAFORMA RIVENDICATIVA**, con proposte che riguardano il *livello nazionale*, quello *concertativo territoriale* e il livello *contrattuale*.

L'assemblea si colloca in un momento importante per la vita politica e sindacale del Paese. La nostra organizzazione è fortemente impegnata al rilancio della politica concertativa necessaria, a nostro avviso, a governare lo sviluppo. E' in questa fondamentale e delicata fase che intendiamo porre al centro dell'agenda politica italiana *i temi del lavoro delle donne, della loro crescita professionale e della realizzazione delle loro aspettative, i bisogni delle famiglie, le difficoltà delle donne anziane, la carenza e l'insufficienza dei servizi*.

Vogliamo proporre **UN PATTO TRA UOMINI E DONNE PER LO SVILUPPO**, UN PATTO SOCIALE DI GENERE,

Il nostro è un Paese dove ci sono differenze territoriali fortissime tra Nord e Sud, un Paese immobile nella possibilità per le persone, soprattutto per le donne, di poter passare da un gruppo sociale all'altro, un Paese in difficoltà nella costruzione del suo futuro, dato il basso livello di natalità che registriamo, un Paese ove vi sono preoccupanti fasce di povertà, soprattutto delle famiglie anziane.

Come indicato dalle strategie dell'Unione europea, *le politiche di genere* sono necessarie per la crescita, la coesione e la stabilità del sistema di protezione sociale, favoriscono l'occupazione e consentono di affrontare lo scenario di fondo delle nostre società: l'allungamento della vita, fattore positivo degli ultimi anni e la denatalità, fenomeno per noi molto preoccupante.

*Il livello di sviluppo di un Paese si misura anche dalla condizione delle donne.* Il loro avanzamento economico e sociale migliora lo stato economico delle loro famiglie, il benessere delle comunità e si crea un effetto moltiplicatore per la crescita dei paesi. Concetti ribaditi, come donne del sindacato mondiale, l'anno scorso nel documento dell'Onu a dieci anni dalla Piattaforma d'Azione di Pechino. La parità di genere è un aspetto essenziale per conseguire gli obiettivi di sviluppo concordati a livello internazionale, compresi quelli della Dichiarazione del Millennio.

L'Unione europea per affrontare questi nodi essenziali per la crescita delle società ha messo in campo recentemente strategie e azioni, da noi condivise, molto stringenti. *La Commissione europea ha pubblicato a marzo una Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, individuando 6 obiettivi prioritari per il 2006-2010*; il Consiglio europeo ha adottato un *Patto Europeo per la parità di genere*; il Parlamento ha costituito l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che si avvierà nel 2007, *anno europeo delle pari opportunità*.

**IL PATTO TRA UOMINI E DONNE PER LO SVILUPPO**, *che la donne della CISL propongono in Italia deve basarsi sulle peculiarità del nostro Paese, pur inserite in un contesto europeo ed internazionale.*

Le donne italiane che accedono al lavoro sono poche rispetto alla media europea, molte si scoraggiano nella ricerca di lavoro, una su quattro lascia il lavoro alla nascita dei figli. Si sta diffondendo inoltre una maggiore precarizzazione, l'andamento discontinuo dell'attività lavorativa femminile incide con effetti negativi sulle potenzialità di carriere, sul salario e sulle pensioni.

I rapporti tra lavoro e vita personale costituiscono un tema assai trascurato in Italia. Non va sottaciuto il rischio di un'exasperazione della sola sfera economica, avvertendo la sfera lavorativa **come priorità assoluta rispetto a quella personale e familiare.**

Emerge con sempre maggior forza l'esigenza di approfondire e governare le correlazioni tra le variabili che regolano le due sfere. *In sostanza da quando le donne sono entrate nel mercato del lavoro, il sistema lavorativo e sociale non si è evoluto per rispondere a un tale cambiamento e siamo ancora lontani da una reale condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne.*

In questo quadro le *donne immigrate* sono state le migliori alleate delle famiglie italiane, perché con il loro lavoro si sono sostituite alle politiche di sostegno alla famiglia. Oggi quelle stesse donne vivono due tipi di difficoltà: la valorizzazione delle proprie aspirazioni e competenze e per molte di loro dover rinunciare al ruolo di madri perché costrette a lasciare i propri familiari nel Paese di origine.

Come è evidente, queste sole considerazioni suggeriscono innumerevoli tematiche. Per noi l'approccio ad esse deve essere integrato. *Soltanto una politica sistematica e integrata può ottenere ricadute positive nel campo economico, sociale, delle politiche del mercato del lavoro e dei servizi, e in quelle demografiche.* In particolare stiamo assistendo a cambiamenti demografici epocali, con profonde ricadute sociali, dal terreno della salute a quello pensionistico al sistema di welfare.

Per creare a favore delle donne italiane condizioni per lavorare e avere una vita personale e familiare serena occorrono subito politiche concrete che diventeranno leve per lo sviluppo occupazionale e sociale dell'intero Paese. Diversamente la situazione rischia di diventare insostenibile. A rischiare, per come si è strutturata la situazione italiana, non sono solo gli individui ma l'intera società e per prima la famiglia.

Il quadro presentato è inserito in una cornice di *deficit di rappresentanza delle donne* ai posti decisionali nel Parlamento, nei governi, nei partiti, nelle organizzazioni di rappresentanza, nella nostra CISL. Un deficit di democrazia che va colmato, perché una società è giusta quando tutti coloro che ne fanno parte godono non solo di eguali diritti, ma anche di eguali opportunità di avvalersene.

Tante sono ormai le analisi, le ricerche, le statistiche che fotografano questa situazione compreso l'ultimo DPF. *Per le ragioni fin qui esposte è ora di metter in campo interventi concreti.*

Siamo consapevoli che l'approccio è duplice: *dimensione di genere* in tutte le politiche per sviluppare e innovare il nostro Paese e *provvedimenti specifici* per far fronte ad una situazione delle donne italiane che rischia di arretrare. Abbiamo elaborato queste proposte per guardare al nostro futuro anche forti delle numerose conquiste di 60 anni di storia repubblicana a cui abbiamo contribuito negli anni come donne della CISL per il miglioramento delle condizioni femminili

## **IL CONTESTO NEL QUALE CI MUOVIAMO**

- *L'Italia è il Paese europeo che ha il più basso tasso di occupazione.* Questo primato dipende quasi esclusivamente dalla scarsa occupazione femminile, in particolare delle donne nel Mezzogiorno. Ciò si verifica nonostante che nell'arco degli ultimi 15 anni l'occupazione femminile sia cresciuta molto più di quella maschile, fornendo un contributo complessivo pari a più dell'80% della rilevante espansione dell'occupazione. E tuttavia gli obiettivi europei per l'occupazione decisi a Lisbona prevedono per il 2010 il raggiungimento del 70% per l'occupazione complessiva e del 60% per le donne. *Invece nel 2005 in Italia si è raggiunto un tasso di occupazione complessiva del 57.5 %, un tasso di occupazione femminile del 45.7%.* Le distanze dagli obiettivi sono consistenti.
- Segnali preoccupanti emergono negli ultimi due anni: *per la prima volta i tassi di occupazione e di attività femminili si riducono.* E' presto per dire se sono dati meramente congiunturale o di una linea di tendenza. In entrambi i casi si tratta di un fenomeno che denuncia la minore stabilità dell'attività lavorativa delle donne rispetto agli uomini e che lo stesso Istat legge come una rinuncia della componente femminile, nel Mezzogiorno, a intraprendere azioni di ricerca di impiego, entrando così a far parte dei c.d. "lavoratori scoraggiati". *Soltanto il 38.4% delle donne delle Regioni del Sud partecipa al mercato del lavoro, il che significa che quasi il 62% non si propone sul mercato del lavoro.* Occorre capire quali siano le condizioni di contesto che scoraggiano le donne, sembra infatti semplicistico attribuire alla sola congiuntura economica negativa, che pure gioca un suo ruolo, questi recenti comportamenti. *Secondo noi le motivazioni sono più profonde e vanno ricercate, da una parte, nelle condizioni lavorative e retributive che il mercato offre, nell'organizzazione dei servizi per l'impiego, e dall'altra nella carente offerta di servizi all'infanzia e agli anziani.* Se infatti tali condizioni peggiorano, si genera per le donne una tendenza negativa e la "convenienza" a lavorare diventa minore o nulla. Potrebbe dunque essersi esaurito il "ciclo positivo" della flessibilità che negli anni scorsi ha consentito a migliaia di donne di entrare nel mercato del lavoro, o meglio emergerebbe l'esigenza di un altro tipo di flessibilità, come sostiene la CISL, *contrattata*, che faccia perno sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche degli orari, per consentire la conciliazione, e di retribuzioni più elevate e sistemi di servizi più diffusi sul territorio e meno onerosi. Non si può neppure trascurare che le donne hanno maggiori difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro proprio là dove, come è il caso del Mezzogiorno, possono contare meno sui servizi sociali di sostegno alla famiglia.

- Se, come si è detto, l'iniezione di flessibilità nel mercato del lavoro italiano avvenuta negli ultimi anni ha contribuito alla crescita dell'occupazione, in particolare quella femminile, insieme a quella giovanile, ha contemporaneamente evidenziato i possibili rischi della permanenza in *lavori non stabili*. Le difficoltà a trovare posizioni lavorative stabili sembrano riguardare soprattutto le donne: il 14,5% delle donne occupate ha un contratto di lavoro a termine, contro il 9.9% degli uomini. Il 3.3% delle donne occupate ha un rapporto di collaborazione, contro l'1.5% degli uomini. Se la ridotta disoccupazione giovanile e femminile migliora le condizioni economiche delle famiglie ed aiuta il formarsi di nuove famiglie, allo stesso modo *il permanere nella flessibilità crea instabilità e ritarda le scelte di emancipazione dalla famiglia di origine e di procreazione*. In particolare si possono generare difficoltà nell'acquisto o nell'affitto dell'abitazione, per l'impossibilità di ottenere mutui dal sistema finanziario in assenza di contratto di lavoro stabili.
  
- *Il lavoro part-time è scarsamente diffuso in Italia: 16.7% delle donne e 3.7% degli uomini, contro una media europea, rispettivamente, del 32% e del 7% mentre negli ultimi anni l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro è avvenuto anche a fronte della loro disponibilità ad utilizzare tipologie contrattuali in grado di conciliare lavoro e carichi familiari.*
  
- *Le difficoltà di accesso al mercato del lavoro delle donne con bambini sono, in generale, testimoniate dal variare dei tassi di occupazione femminile al modificarsi del ruolo in famiglia e del numero di figli. Basta osservare che, considerando le donne di 35-44 anni, nel 2003 le single presentano tassi di occupazione dell'86,5%, le donne che vivono in coppie senza figli hanno tassi di occupazione del 71,9%, le donne con figli del 51,5% (a loro volta i tassi sono decrescenti all'aumento del numero di figli). Un altro modo per leggere il fenomeno è considerare il fatto che il 20,1% delle madri occupate al momento della gravidanza non lavora più dopo la nascita del primo figlio. Ciò significa che una donna su 5 abbandona il lavoro dopo la prima gravidanza. Continuano inoltre a verificarsi casi di interruzioni del lavoro e/o dimissioni di donne in gravidanza. Anche se, mentre gli ingressi degli uomini nell'occupazione sono concentrati nelle età giovanili, quelli delle donne mostrano una distribuzione per età più diffusa, palesando una certa quota di rientri presumibilmente dopo periodi di maternità.*

- *Tra i settori di attività, l'occupazione femminile spicca nel terziario, nella pubblica amministrazione e nei servizi alla persona.* Senz'altro anche questo ha a che fare in parte con i diversi sistemi di orario lavorativo di questi settori. Per quanto riguarda i livelli di istruzione, tra le classi giovanili la quota di donne laureate è pari al 17,4% mentre per gli uomini si ferma al 12,2 %. Il 20,4 % delle donne si laurea in corso, contro il 16,7% degli uomini. Questo sorpasso è particolarmente significativo, poiché per le donne il livello di istruzione condiziona maggiormente che per gli uomini la partecipazione al lavoro. E' sul mercato del lavoro l'80,3% delle donne laureate, il 66,7% delle diplomate, il 42,9% di quelle con la scuola dell'obbligo e il 16% delle donne prive di titolo di studio. *La formazione femminile* è cresciuta e a volte è superiore a quella maschile, ma nonostante questo i dottorati femminili sono la metà di quelli maschili e le scelte formative delle donne tendono a riprodurre stereotipi di genere: il 36% dei diplomi di laurea sono nelle materie tradizionali, soli il 2% nelle materie tecnico-scientifiche. Se da una parte la percentuale di donne laureate e/o diplomata è superiore a quella degli uomini, dall'altra si registra una bassa presenza delle stesse nella *formazione continua*: solo il 30% degli addetti di genere femminile è stata coinvolta in attività di formazione in azienda, contro una media di addetti formati pari al 43%.

- *Permangono poi le discriminazioni per quanto riguarda le carriere, le retribuzioni e le pensioni.*

Le donne sono più concentrate nelle posizioni impiegatizie (+12,6% rispetto alla media), e poche nei ruoli dirigenziali.

Permangono differenziali salariali tra donne e uomini, che, secondo i dati europei, si attestano intorno al 16%. Di conseguenza, come più volte denunciato dai pensionati, si riscontrano differenze anche per quanto riguarda le *prestazioni pensionistiche*: l'importo medio lordo annuo percepito dalle donne è 10.444 euro rispetto ai 14.946 euro degli uomini. Nonostante siano di più le donne a percepire prestazioni pensionistiche, sono gli uomini che ricevono il 55,9% dei redditi pensionistici.

- *Tra i problemi più preoccupanti evidenziamo quello delle donne 45-50enni espulse dal sistema produttivo per crisi aziendali.* Per loro sono ridottissime le possibilità di riqualificazione e di rientro nel mercato del lavoro se non vengono assunte iniziative adeguate. L'altro fenomeno rilevante che investe molte donne, soprattutto al Sud è, il lavoro nero. Per molte giovani il lavoro sommerso rappresenta in alcune realtà l'unica

possibilità di impiego, per altre è una strada che intraprendono dopo essere state espulse dal sistema produttivo.

- Tema fondamentale per le donne è quello della *salute nei luoghi di lavoro*. Le donne e gli uomini sono esposti in modo diverso ai rischi sanitari legati alle questioni dell'organizzazione del lavoro e ambientali. Eppure le ricerche mediche e numerose norme sanitarie riguardano spesso gli uomini e i settori professionali a prevalenza maschile e le donne solo nel periodo della gestazione e dell'allattamento. *Inoltre, non bisogna dimenticare che sulle lavoratrici grava la somma di diversi carichi di lavoro*: l'attività di cura della casa, della famiglia e quella professionale, per cui lo stesso rischio sul luogo di lavoro viene ampliato nella misura e nelle possibili conseguenze.
- Per quanto riguarda i *servizi all'infanzia*, il dato medio di copertura è del 10% circa, assai inferiore all'obiettivo di Barcellona secondo il quale si dovrebbe arrivare alla copertura del 33% entro il prossimo quinquennio. L'insufficienza quantitativa dei servizi, cui si è tentato di dare risposte con l'ingresso anticipato nella scuola materna, è resa più grave dalle forti disparità territoriali. *Forti carenze si registrano anche per quanto riguarda l'assistenza agli anziani, in particolare per i non autosufficienti e i disabili*. A fronte di tali carenze, il lavoro di cura, soprattutto di anziani è affidato, nel 78,3% dei casi, alle donne.
- *Le madri sole con figli* rappresentano un fenomeno sociale sempre più in aumento nel nostro Paese. Le donne sole con un figlio a carico in Italia sono 2 milioni e sono la categoria a più alto rischio di povertà.
- Sono molte *le pensionate sole con reddito basso* e senza una famiglia che le sostenga, e tante le famiglie che, soprattutto al Sud, hanno come solo reddito certo quello del padre o madre pensionati e impoverendosi quel reddito si impoverisce tutta la famiglia. La situazione di povertà delle donne pensionate secondo gli ultimi dati CNEL, ha evidenziato come le donne siano molto numerose nella classe da 382,36 a 499,99 euro, mentre scendono rapidamente nelle classi di importo più elevato. Tra le pensioni integrate al minimo, le donne sono il 76% rispetto al 24% uomini.
- In Italia nel corso degli ultimi anni la *popolazione immigrata* ha assunto una connotazione sempre più *femminile*, ad oggi sono oltre un milione le donne immigrate nel nostro Paese. La loro situazione *evidenzia notevoli fenomeni di sottoccupazione*: nel 2004 più della metà

di esse è stata assunta nel settore della collaborazione domestica, nonostante molte abbiano acquisito nel Paese di origine qualifiche scolastiche e professionali di livello.

*A fronte di questo quadro, si è ormai affermato un modello comportamentale in base al quale le donne diventano madri più tardi e fanno meno figli (figlio unico), con un tasso di natalità al livello 1,3% figli per donna, tra i più bassi d'Europa.*

## **LE PROPOSTE DELLE DONNE CISL**

- ***a livello nazionale***
- ***a livello territoriale***
- ***a livello aziendale/contrattuale***

*Come dicevamo in premessa lo sforzo che abbiamo fatto come CISL, in linea con l'Europa, è stato da una parte metodologico e di relazioni sindacali e dall'altra formulare proposte concrete, comprese ipotesi di fattibilità, per ridurre la genericità che spesso è presente ogni volta che parliamo di temi che interessano le donne.*

*Vi sono certamente questioni che richiedono interventi normativi-legislativi, ma vi sono soprattutto temi che interessano le condizioni delle donne che vanno affrontati ai vari livelli sulle quali la condivisione tra le parti sociali sarà fondamentale.*

*Condivisione che si dovrà tradurre, di volta in volta in AVVISI COMUNI, da sottoporre congiuntamente ai tavoli concertativi chiedendo se necessario la legislazione di sostegno.*

## **POLITICHE AL LIVELLO NAZIONALE**

- **Chiediamo al Governo** di sostenere e agevolare la presenza e la partecipazione delle parti sociali nell' **'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere**, recentemente costituito dal Parlamento europeo e ancora in via di definizione, con l'obiettivo di monitorare i dati e le informazioni sul tema della parità di opportunità fra uomini e donne.
- **Rapporto annuale** sui progressi delle politiche di conciliazione lavoro-famiglia e in tema di servizi da parte della Commissione delle Pari Opportunità in collaborazione con il Comitato di Parità del Ministro del Lavoro e con la Consigliera Nazionale, al fine di monitorare la realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona entro il 2010.
- **Legislazione di sostegno** per allargare la possibilità di finanziamento alle amministrazioni e alle aziende pubbliche dell'art. 9 legge 53/00 per progetti di flessibilità e rientro dalla maternità nei luoghi di lavoro.

### Sostegno al lavoro delle donne

- **Incentivo specifico volto a incoraggiare** l'accesso al lavoro delle donne, le assunzioni a tempo indeterminato, la stabilizzazione lavorativa, le assunzioni di donne nelle aree deboli e la

ricollocazione delle ultra cinquantenni espulse dal mercato del lavoro a causa delle crisi aziendali.

- **Procedure** negli appalti pubblici che favoriscano, a parità di altre condizioni, le aziende che occupano maggiori percentuali di donne.
  
- **Incentivazione** del lavoro a tempo parziale per i lavoratori, per le lavoratrici e per l'impresa capace di affrontare e superare gli ostacoli di utilizzo del part-time. In particolare chiediamo:
  - di destinare quote di TFR per aumentare il montante contributivo ai fini di un più elevato trattamento pensionistico;
  - lo sgravio contributivo per i datori di lavoro che attivino contratti di "part-time lungo", (ad esempio tra le 25 e le 30 ore settimanali);
  - condizioni per l'utilizzo del part-time anche per professionalità più elevate, quali i quadri, etc. e percorsi che non siano penalizzanti per la carriera di questi lavoratori e lavoratrici;
  - l'applicazione e l'utilizzo previa contrattazione tra le parti delle possibilità, offerte dal decreto legislativo 276/03, di accedere ai contratti part-time flessibili.
  
- **L'aggiornamento della legge n.114 del 1998** – cosiddetta Bersani - che attualmente regola le aperture domenicali nel settore commerciale. Aggiornamenti che devono riguardare i principi dell'eccezionalità, della volontarietà, della programmabilità e della rotazione, nel rispetto delle esigenze personali e familiari dei lavoratori e delle lavoratrici rinviando alla contrattazione tra le parti l'applicazione di tali principi.
  
- **Ripartizione** delle risorse previste dalla Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese da concertare con le Parti sociali per favorire la formazione e le pari opportunità premiando le aziende che adottano piani e programmi in tal senso a partire da quelle aziende che hanno la certificazione di qualità.

#### Sostegno alle madri lavoratrici / congedi parentali

Relativamente al tema delle tutele della maternità/paternità sul lavoro, come è noto vi è da una parte il problema di ampliare i diritti per i rapporti di lavoro flessibili e di rendere esigibili diritti acquisiti scarsamente utilizzati, come il congedo parentale, dall'altra di agevolare le imprese che ne favoriscono l'applicazione e l'utilizzo. La CISL propone:

- ***L'aumento della percentuale di reddito coperto per l'utilizzo del congedo parentale.***  
Si propone che, nel caso di richiesta di utilizzo, il finanziamento di tale misura può essere di tipo misto, in parte pubblico, in parte privato/contrattuale, con regolamentazione da parte della contrattazione e gestione da parte degli Enti Bilaterali.
- ***La parità di trattamento e tutele*** per tutti i rapporti di lavoro per quanto riguarda maternità-paternità e i congedi parentali. In particolare chiediamo:
  - o *Lavoro a progetto*: il diritto a sospendere il rapporto di lavoro in caso di maternità a rischio e l'abbassamento dei requisiti di accesso alle indennità di maternità.
  - o *L'estensione* a tutti i rapporti di lavoro a termine dell'indennità di maternità anche in caso di scadenza del contratto durante il periodo di interdizione dal lavoro e nei casi in cui tra la cessazione del contratto e l'inizio del congedo non siano decorsi più di 60 giorni, norma già in vigore per il lavoro interinale.

### Sostegno alla famiglia

L'esperienza di questi anni ha evidenziato come la funzione sociale che la famiglia svolge, prevista dalla nostra Costituzione, come elemento fondante della costruzione dell'identità e della cultura intergenerazionale venga messa a dura prova da dinamiche sociali che rischiano di metterle in crisi. In questo senso deve essere rilanciata e rafforzata la politica sociale nei suoi confronti. Occorre quindi prevedere la costruzione di un sistema di misure strutturali volte a potenziarne il ruolo e la funzione con adeguate misure. Chiediamo in particolare:

- ***Rivalutazione degli assegni familiari e detrazioni fiscali per carichi familiari*** per le fasce più a rischio di emarginazione e povertà.
- ***L'istituzione di un Fondo di solidarietà per non autosufficienti*** a sostegno delle donne, lavoratrici e pensionate, anche per conciliare tempi di vita e cure familiari.
- ***Congedi specifici*** per la cura di anziani integrando la legge 53/00.

- **Misure di sostegno** alle giovani coppie con lavori flessibili per l'acquisto dell'abitazione attraverso un Fondo di Garanzia gestito anche con la bilateralità.
- **Consolidamento e ampliamento dei consultori** con adeguati sostegni economici, affinché possano svolgere l'importante ruolo di prevenzione che la legge 194 gli assegna, prevedendo anche figure specialistiche, compresi i **mediatori culturali e familiari**, includendo inoltre tra i compiti dei consultori anche il sostegno alle donne anziane.

### Sostegno alle donne immigrate e alle loro famiglie

Il ruolo delle donne immigrate si rivela sempre più importante, sia perché con il loro lavoro si sono sostituite alle politiche di sostegno alla famiglia, sia per il loro ruolo nell'economia del nostro Paese. Le famiglie immigrate contribuiscono in maniera consistente ad innalzare il livello di natalità nel nostro Paese: 52.000 su 554.000 nascite in totale sono i figli di queste coppie. Per una effettiva integrazione, per la quale è necessario il coinvolgimento delle associazioni di rappresentanza come l'Anolf, la CISL propone:

- **il superamento** dell'attuale decreto dei flussi con strumenti più efficaci per gli ingressi regolari;
- **modalità che garantiscano** la formazione e la valorizzazione delle competenze, i ricongiungimenti familiari, il diritto di voto e la cittadinanza dei figli agli immigrati;
- **bonus bebè per i bambini figli di immigrati;**
- **formazione e riconoscimento professionale per le assistenti familiari.**

### Pensioni

**Siamo contrari come organizzazione all'allungamento dell'età pensionabile per le donne**, data la situazione italiana fin qui descritta. Non condividiamo l'impostazione della questione meramente legata a fattori economici e al tema dell'allungamento dell'aspettativa di vita per le donne. Di conseguenza il problema non è l'allungamento dell'età pensionabile, bensì:

- **La difesa dei bassi redditi e del potere d'acquisto delle pensionate** e in particolare delle pensionate che vivono da sole.
- **L'istituzione di fondi obbligatori** o di altri strumenti volti ad agevolare quelle condizioni di disagio dovute alle condizioni contributive ("contributi silenti").

### Società civile e riequilibrio della rappresentanza

Se in Italia le donne fanno molta fatica ad entrare e rimanere nel mondo del lavoro, non ci si può stupire del fatto che esse siano assai scarsamente presenti nei luoghi decisionali. Viceversa, la poca presenza femminile non favorisce il diffondersi di politiche di pari opportunità. Per spezzare questo circolo vizioso e realizzare una democrazia compiuta la CISL propone:

- **La piena attuazione** della modifica dell'art. 51 della nostra Costituzione per un effettivo riequilibrio della rappresentanza.
- **Regole, norme, percorsi e tempi** affinché i partiti, e non solo il legislatore, al loro interno incrementino le candidature femminili.
- **Ampliare e rafforzare la rete degli Organismi di parità già esistenti** individuando modalità di lavoro comuni e condivise tra Commissione Parità, Comitato Pari Opportunità e Consigliere di Parità.
- **Norme e regole** che salvaguardino la dignità delle donne e superino gli stereotipi di *genere* a partire dai *messaggi pubblicitari* e dei media che non rispecchiano l'impegno nel lavoro e nella società delle donne del nostro Paese. Come raccomanda l'Unione europea, chiediamo di promuovere a tutti i livelli il dialogo con le parti interessate e l'avvio di campagne di sensibilizzazione.

## **POLITICHE AL LIVELLO TERRITORIALE**

### Politiche fiscali per la famiglia

- Chiediamo a livello locale ***l'attivazione di tavoli di concertazione in stretta correlazione con le politiche nazionali volti ad individuare politiche fiscali per la famiglia***: misure di riduzione che tengano conto dell'incidenza complessiva del fisco sul nucleo familiare anagrafico.

### Servizi all'infanzia e alla famiglia

L'insufficienza quantitativa dei servizi per l'infanzia, cui si è tentato di dare risposte con l'ingresso anticipato nella scuola materna e le forti disparità territoriali, rendono necessario un impegno di medio-lungo termine, attraverso scelte condivise tra Stato, Regioni e Comuni. La CISL chiede:

- ***Un piano di finanziamento partecipato dai diversi livelli*** per il rafforzamento del sistema pubblico dell'offerta di nidi.
- ***Meccanismi di sostegno finanziario***, controllati e trasparenti, (costi-gestione) dei servizi privati che potranno così più efficacemente integrarsi al sistema pubblico di offerta.
- Miglioramento della ***qualità dei servizi*** e delle qualifiche attraverso adeguati percorsi formativi del personale impegnato.
- ***Piani regionali e territoriali con orari di apertura dei servizi all'infanzia*** adeguati agli orari di lavoro di lavoratrici e lavoratori, favorendo le iniziative delle imprese e delle istituzioni scolastiche volte a istituire servizi integrativi.
- ***Piena attuazione della legge 328/00*** di assistenza alla famiglia e ai soggetti in difficoltà.

### Bilanci di genere e tempi delle città

- Chiediamo ***politiche locali*** che sostengano le donne e la famiglia nella comunità, anche con la definizione dei ***"Bilanci di genere"*** come già sperimentato in alcuni territori.

- **Concertazione** delle piattaforme di genere e sulla definizione dei contenuti dei piani di zona.
- **Attivazione dei tavoli di concertazione** per governare i tempi della città secondo le esigenze locali specifiche così come previsto dal T.U. sulla maternità.

#### Politiche attive

- **Sono note le proposte della Cisl sulle politiche attive del lavoro** (vedi documento del Dipartimento Mercato del lavoro). In particolare chiediamo che il sistema dei Servizi per l'Impiego attui **percorsi di personalizzazione in un'ottica di genere** anche tramite figure specifiche come l'Operatore per le pari opportunità per rendere esigibili i diritti che sono stati introdotti dalla recente riforma tra i quali le iniziative di inserimento e la formazione nei confronti delle donne che entrano nel mercato del lavoro dopo la maternità. In questo quadro dovranno essere individuate a livello regionale e locale, azioni mirate a sostenere, soprattutto con la formazione, i soggetti che mostrino frequenti episodi di lavoro flessibile.

## **POLITICHE CONTRATTUALI E AZIENDALI**

### Politiche di conciliazione

- Vanno realizzate **scelte e strumenti nelle varie sedi contrattuali** che favoriscono la conciliazione nel lavoro delle donne anche attraverso una organizzazione del lavoro che valorizzi le risorse umane e la competitività delle imprese.
- Chiediamo **che le prime parti dei contratti collettivi prevedano annualmente l'esame congiunto delle politiche per la parità di genere.**
- **L'istituzione del "delegato alla parità"** nell'ambito delle RSU nei luoghi di lavoro nelle aziende con oltre 50 dipendenti con il compito di rappresentare casi di discriminazione e con l'obiettivo di risolvere eventuali controversie e altri compiti affidati dalla contrattazione.
- **Valorizzazione e attivazione, così come previsto dai CCNL, dei Comitati Pari Opportunità.**
- **Va sviluppato e potenziato** il modello dell'articolo 9 della legge 53/00, con finanziamenti alle aziende che attuino politiche di conciliazione, quali orari flessibili e rimodulazioni di orario, banca delle ore, tele lavoro, part-time, percorsi formativi di rientro dalla maternità.

### Formazione professionale

- **Individuazione di una percentuale delle risorse nei piani e nei progetti formativi dei Fondi Interprofessionali Bilaterali da destinare esclusivamente alla formazione continua delle donne** partendo da un'adeguata analisi dei fabbisogni formativi di qualità che valorizzi **l'ottica di genere.**

### Disparità salariale

- **Individuazione di percorsi nella contrattazione nazionale e decentrata che verifichino e affrontino le condizioni che possono determinare le differenze salariali tra uomini e donne** a parità di condizione e di prestazione e formazione professionale.

### Salute nei luoghi di lavoro

Nell'ambito dei piani aziendali di **prevenzione** vanno previsti ed individuati, previa contrattazione tra le parti, modalità di intervento sull'organizzazione del lavoro e sull'ambiente di lavoro, come previsto dalle leggi vigenti, volte ad eliminare-ridurre i rischi per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

## **RUOLO DELLE DONNE NELLA CISL**

- ***E' necessaria la presenza delle donne dove la contrattazione si sviluppa***, a livello nazionale, regionale, territoriale e aziendale, nonché nelle sedi bilaterali per meglio rappresentare i bisogni e le esigenze delle donne. Una revisione dell'attuale assetto contrattuale, come propone la nostra organizzazione, con un ruolo più forte per la contrattazione decentrata potrà favorire la presenza delle donne.
- ***All'interno della CISL è necessario dare attuazione alle decisioni del XV Congresso*** Confederale per riequilibrare la rappresentanza ad ogni livello e rafforzare il ruolo dei Coordinamenti donne. Il raggiungimento di tali obiettivi, da qui al prossimo Congresso, è legato alla definizione di percorsi, modalità e tempi concertati con tutte le strutture (confederali e categoriali), volti a garantire almeno una presenza nelle varie strutture Cisl.

## CONCLUSIONI

*In previsione del 2007 anno europeo delle pari opportunità, dobbiamo fare passi avanti concreti evitando le semplificazioni e le approssimazioni.*

*Siamo convinti della necessità di una governance forte che coinvolga tutti i soggetti interessati, Istituzioni e Parti sociali.*

*UN PATTO TRA UOMINI E DONNE PER LO SVILUPPO, che si collochi nelle strategie e negli obiettivi europei a partire però dalle specificità del nostro Paese. Proponiamo quindi:*

*a. la costituzione di un tavolo di concertazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e di tavoli concertativi a livello territoriale.*

*A tutti e due i livelli chiediamo di incoraggiare e favorire AVVISI COMUNI TRA LE PARTI SOCIALI su alcuni temi per rendere attuativo e proficuo il lavoro ai vari tavoli concertativi.*

*In sostanza la stessa metodologia utilizzata in Spagna Governo-Parti sociali. Metodologia questa che valorizza e porta a sistema, come ci raccomanda la tabella di marcia europea, anche le numerose attività istituzionali dei vari organismi di parità esistenti*

*b. UN PATTO TRA UOMINI E DONNE PER LO SVILUPPO che si declina oltre che a livello nazionale-territoriale anche ai vari livelli contrattuali a cui demandare la definizione e la gestione di alcuni temi.*

*Sono necessari, come abbiamo visto, interventi culturali, legislativi, contrattuali, risorse, incentivi, vincoli tra le parti se vogliamo migliorare e superare le attuali difficoltà della condizione femminile.*

*Serve una forte assunzione di responsabilità da parte di tutti, una politica alta, con obiettivi condivisi all'interno della quale ognuno deve fare la sua parte.*

*Solo il superamento della difficoltà della condizione femminile ci permetterà di integrare le questioni fondamentali delle donne con quelle del Paese come lo sviluppo occupazionale, sociale, economico e la qualità della vita così come nella storia, il ruolo della donna è e sarà determinante.*

*Dobbiamo costruire condizioni di maggiore partecipazione delle donne alle decisioni di questo Paese.*

*Più donne nei posti decisionali, un'alleanza forte tra uomini e donne per il futuro dei nostri figli e del Paese.*

*Ringrazio i Dipartimenti Confederali, le strutture Cisl per il notevole contributo e in particolare le amiche e gli amici Livia Ricciardi, Laura Palomba e Pasquale Inglisano*