

## Convegno 'Conciliare tempi di vita e orari di lavoro si può!

Vicenza, 3 marzo 2018 – Chiostrì di S. Corona

---

Con questa iniziativa vogliamo ri-accendere i riflettori su di un tema che non è nuovo, ma che si è un po' appannato negli ultimi anni: la conciliazione dei tempi di vita e degli orari di lavoro.

Conciliare significa armonizzare, contemperare, cosa per nulla facile, in particolare per le donne. Il tempo è un bene preziosissimo e sempre più raro. Per tutti.

Dicevo che non ne parliamo per la prima volta: di conciliazione parlò l'Europa nel lontano 1989 e poi ancora nel 2000. L'Italia fece una legge l'8 marzo 2000: **"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"**.

Negli anni successivi si fecero convegni e corsi per imparare ad applicarla (a Vicenza ci fu un accordo provinciale e come cgil cisl uil facemmo anche corsi per zona nel 2008/2009 esattamente dove e come stiamo facendo oggi sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro), furono messe in campo notevoli risorse pubbliche ma gli accordi poi non furono molti. Quando arrivò la crisi, tutto si re-inabbissò.

Alcune aziende e alcuni delegati 'tennero' duro. Alcune di queste esperienze le sentiremo oggi dalla voce di aziende e delegati sindacali, a dimostrazione che con pazienza e caparbia **conciliare si può!**

I problemi che denunciavamo allora, restano tutti (o quasi tutti) sul tavolo con conseguenze che provo a dettagliare a capitoli, anche con qualche numero e un riferimento necessario all'Europa.

### **1° capitolo (il tempo per sé e per la partecipazione democratica)**

Il tempo per sé delle donne resta sempre poco. Poco è il tempo da dedicare alla partecipazione sociale e politica (e sindacale). Anche in questa campagna elettorale non sono state molte le protagoniste. Ed è così che nelle stanze dei bottoni, in Italia, la presenza delle donne è insufficiente ed è il gatto che si morde la coda: poche donne, poco potere, pochi provvedimenti favorevoli, poche donne!

Le fotografie di governi e incontri ad alto livello nazionali e internazionali sono mediamente insopportabili.

### **2° capitolo (il tempo per il lavoro di cura)**

Censis e dall'Ocse ci dicono che il nostro Paese resta fanalino di coda in Europa nel superare le differenze di genere e che gran parte del lavoro di cura grava sulle spalle delle donne: in una giornata, in media, si calcola che una donna italiana ha **un'ora in meno di tempo libero** rispetto al

suo compagno, quasi **quattro ore in più di lavoro familiare** e circa **due ore in meno di occupazione retribuita**.

A oggi, in Veneto i congedi parentali sono presi per il 90% dalle donne (anche a causa di calcoli economici = stipendio); ancora molte abbandonano il posto di lavoro dopo il primo figlio (il 16%), le dimissioni sono in aumento, anche se - per fortuna - sono state bloccate le dimissioni in bianco. La fotografia, insomma, resta molto tradizionale (patriarcale), anche se una maggior collaborazione si comincia a vedere. E vogliamo porre molta fiducia nelle nuove generazioni!

### **3° capitolo (il tempo del lavoro)**

Non stupisce (è sempre il Censis che parla) la differenza tra le retribuzioni tra uomini e donne, con le lavoratrici che nel settore privato percepiscono salari inferiori del **19,6 per cento** e in quello pubblico del **3,7 per cento**.

I ruoli apicali sono ancora pochi e nelle aziende pubbliche e in politica (e anche nel sindacato) ancora tocca usare la norma antidiscriminatoria o le quote che, invece, avremmo volentieri superato noi per prime.

Eppure dal 1991 il numero di donne laureate rispetto agli uomini è sempre stato maggiore, con il picco del 2011 (58,9 per cento). E le loro prestazioni sono ottime! Quando intervistate, le studentesse ti dicono che la discriminazione non esiste!

E' entrando nel mondo del lavoro che si accorgono del **tetto di cristallo** e, aggiungo io, del **pavimento di colla**. Tetto di cristallo: hai la sensazione di potercela fare, di toccare il cielo, di arrivare in alto, salvo poi scontrarti con un vetro spesso che non ti lascia andare su. Pavimento di colla: senti che ti muovi, ma che qualcosa ti tiene giù e non ti scoli mai a sufficienza.

Ho fatto un elenco triste e un po' me ne vergogno....poichè so benissimo che ci sono molte eccezioni.. Ma queste sono mediamente le esperienze che incontriamo nel nostro lavoro. Si chiamano differenze o forse sarebbe meglio dire: discriminazioni. Vietate dalla legge, fin dalla Costituzione, ma puntualmente in corso.

Le donne accettano il part time più spesso degli uomini, molte volte perché costrette: in Veneto il 36% dei rapporti di lavoro delle donne sono a part-time chiesti per accudire la famiglia o perché i servizi a sostegno della famiglia sono del tutto inadeguati. Come se la maternità non avesse più un valore collettivo e i figli fossero, appunto, bene privato o problema privato.

E così, complice la crisi economica, **nel 2016 siamo stati al penultimo posto in Europa per occupazione femminile ferma al 48 per cento**. Peggio fa soltanto la Grecia, la migliore, come sempre è la Svezia, con il 74,9 per cento. Il tasso di disoccupazione femminile in Italia è del 12,6 per cento, contro una media europea dell'8,8 per cento.

A Vicenza va meglio (il tasso di occupazione è del 55,2% e il tasso di disoccupazione del 7,6%. Questi sono dati Cciaa del 2016, è possibile che – usciti dalla crisi – stiano anche migliorando). Sono tassi buoni quindi, che si avvicinano a quelli europei, ma ancora lontani dagli obiettivi che l'Europa si era data già nel 2000 a Lisbona e da realizzare entro il 2010:

- portare il tasso di occupazione al 70%
- **portare il tasso di occupazione femminile al 60%**

La crescita dell'occupazione femminile, peraltro, porterebbe un incremento del Pil del 7%. Ma anche semplicemente portando ad eguagliare i tassi di uomini e donne su base regionale, si otterrebbe un aumento del 4%.

Ma a colpire è anche la percezione delle **scarse possibilità di avanzamento** nella professione delle lavoratrici. Si è detto in disaccordo con l'affermazione "Il mio lavoro offre buone prospettive di carriera" il 53 per cento delle donne interpellate e anche in questo caso le italiane sono le più sfiduciate in Europa.

#### **4° capitolo (il declino demografico)**

Un dato fa clamore periodicamente e occupa le pagine dei giornali: in Italia il tasso di natalità –da nove anni- sta puntualmente calando.

Nel 2017 si è toccato un nuovo minimo storico. C'è un grande allarme, a cui seguono pochissime analisi serie ma soprattutto politiche adeguate.

Non è così in altri paesi europei (quelli del nord in particolare), dove abbiamo alti tassi di occupazione femminile e una fecondità che si mantiene elevata.

Non occorre andar lontano. Vicino a noi abbiamo l'esempio virtuoso della Francia dove abbiamo almeno 15 punti in più nell'occupazione femminile rispetto all'Italia e un numero di figli che è di almeno 2 per donna e poco più di 1 in Italia (e in calo).

A confortarci rispetto a questo trend, fino a qualche anno fa c'erano gli immigrati e le immigrate. C'erano, perché anche a causa della crisi, negli ultimi anni si è vista una tendenza ad adeguarsi ai modelli di vita e alle abitudini della terra in cui si trovano, entrando in contatto e sperimentando differenti stili di vita con le relative opportunità e difficoltà.

Nel 2002 in Veneto le donne straniere avevano 3,09 figli a testa, nel 2014 2,08 figli, nel 2015 2,04. Ma le donne venete già nel 2002 erano a 1,13 figli a testa, oggi siamo a poco più dell'1 !

I motivi sono tantissimi, tra questi anche le scelte personali, una libertà che abbiamo sempre rivendicato.

Interpellate queste donne dichiarano che desidererebbero avere, come le loro coetanee europee, almeno 2 figli (2,01 per la precisione). Ma non ce la fanno.

Si entra sempre più tardi in un mondo del lavoro che resta precario a lungo ed è sempre più flessibile, progettare una famiglia è complicato, quando infine si decide la fertilità è calata... e poi le donne si trovano ad essere –talvolta contemporaneamente- madri, mogli, lavoratrici, infermiere, badanti. La fatica è enorme.

#### **5° ed ultimo capitolo (che fare?)**

E' esattamente questo l'obiettivo che abbiamo oggi: progettare un fare. Un andare oltre alle parole.

Noi dobbiamo imparare a fare di più e meglio nella **contrattazione aziendale** e nella **contrattazione sociale, con le imprese e con le Istituzioni**. E' un nostro preciso compito, una nostra responsabilità come Organizzazione Sindacale.

Dobbiamo rivendicare e favorire i diritti acquisiti in questi ultimi anni e che riepilogo:

- la legge contro le dimissioni in bianco
- il congedo obbligatorio di paternità (dal 2018 4 gg.)
- le risorse ottenute dalle varie Leggi finanziarie: il voucher baby sitter, il bonus bebè, il bonus asili nido o il bonus maternità.

Dobbiamo sfruttare bene gli incentivi alla contrattazione aziendale per le misure di conciliazione: 110 milioni di sgravi in un biennio per interventi sulla **genitorialità** (nidi, congedi, servizi di baby sitting...), sulle **flessibilità organizzative** (flessibilità amiche, lavoro agile, banca ore, cessione di ferie...), sul (controverso) **welfare aziendale** (disbrigo bollette, servizi di cura ecc.ecc.).

Il 2017 ormai è perso ma entro fine agosto si possono fare le domande per il 2018.

Quindi siamo in tempo!!! E conto che, a partire da lunedì, lo faremo!

Ringrazio in anticipo i nostri ospiti che su questi temi si confronteranno.

Spero che oggi, tutti, impariamo e che facciamo un regalo concreto alle donne (e agli uomini) per questo 8 marzo.

Marina Bergamin