



Audizione del 18/02/2020 disposta dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati sul tema delle Pari Opportunità

In premessa ci teniamo a sottolineare che questa Commissione, sull'argomento all'ordine del giorno, al di là delle parti sociali, dovrebbe avere come principale riferimento il Movimento femminista NON UNA DI MENO.

Un Movimento transnazionale che da 4 anni riempie le piazze del mondo, anche attraverso lo sciopero generale dal lavoro produttivo e riproduttivo – che quest'anno si terrà il 9 marzo - contro la violenza maschile e di genere e che ha elaborato un Piano contro la violenza in cui affronta, tra gli altri, il tema della violenza economica individuando gli strumenti minimi indispensabili all'autodeterminazione.

Fatta questa doverosa premessa, vogliamo affrontare il tema del rapporto tra donne e mercato del lavoro partendo dalla descrizione di come si articola la disuguaglianza di genere.

Partiamo da ciò che è sempre e volutamente oscurato: il tempo di lavoro non retribuito.

In Italia, il tempo dedicato al lavoro riproduttivo equivale a 71 miliardi e 364 milioni di ore annue di lavoro gratuito mentre quello dedicato al lavoro produttivo salariato è pari a 41 miliardi e 794 ore. In pratica, si produce più lavoro non retribuito che lavoro retribuito. Ed è sulle donne che grava la quasi totalità di questa produzione silenziosa pari a 50,7 miliardi di ore annue (71%).

A questo immenso patrimonio di tempo di lavoro non retribuito non viene riconosciuto pubblicamente alcun valore economico nonostante valga 557 miliardi di euro l'anno e pesi sul PIL nazionale per il 34 %.

Un modello di sviluppo basato sullo sfruttamento di questa produzione silenziosa che è sempre più conseguenza dei tagli e della privatizzazione del welfare.

Non va meglio se si guarda al lavoro produttivo delle donne.

La disuguaglianza di genere nel mondo del lavoro ha la punta dell'iceberg nel gap salariale: nel lavoro dipendente le donne sono pagate il 23% in meno rispetto agli uomini, percentuale che sale al 29% per il lavoro autonomo e al 38,5% tra le lavoratrici più istruite. Alle condizioni attuali, il gap salariale sarà colmato nel 2236!

Tutto questo in un mercato del lavoro in cui, secondo i dati ISTAT, l'occupazione femminile è al 49,5%, contro il 68,5% di quella maschile, nonostante le donne siano

Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto – 00175- Roma / tel 06 59640004 - fax 06 54070448

Mail usb@usb.it pec usbnazionale@pec.usb.it

www.usb.it

più istruite degli uomini (63% le diplomate, 58,8% i diplomati).

La disoccupazione femminile è al 10,4% contro l'8,4% di quella maschile, ma il dato più inquietante è quello dell'inattività che, a fine 2018, sale al 44/8% mentre per gli uomini scende al 25%.

I bassi salari, la diffusione del lavoro a intermittenza, la bassa intensità delle ore lavorate, i differenziali nei redditi da lavoro, il minore accesso alle figure apicali e la discontinuità nelle carriere, unite al sovraccarico del lavoro di cura non retribuito, espongono le donne a un maggior rischio di povertà durante tutto l'arco della vita.

Si stima che con la nascita di un figlio una donna lavoratrice subisca un differenziale di reddito rispetto ad una donna senza figli recuperabile solo in 12-15 anni.

L'impossibilità di partecipare pienamente alla vita economica costituisce il prodromo dei differenziali di genere anche sul fronte previdenziale: gli assegni al di sotto dei mille euro interessano l'86% delle pensionate e le pensioni con un importo inferiore a 750 euro interessano prevalentemente la componente femminile (75%).

In una generalizzata crescita della povertà (in esito alle disuguaglianze economiche), le donne, insieme ai minori, ai giovani e ai migranti, sono le soggettività più esposte alla miseria: la povertà assoluta interessa circa 2 milioni e 500 mila donne (8% della popolazione femminile) e quella relativa ben 4 milioni e 400 mila donne (15% circa della popolazione femminile). Più di una donna straniera su quattro è in condizioni di povertà assoluta. Aumentano (2016-2017) le famiglie monogenitoriali in povertà relativa.

Un rilancio del welfare pubblico, un investimento nelle infrastrutture sociali avrebbe un impatto positivo anche sulla partecipazione delle donne alla vita economica e sulla loro indipendenza poiché, oltre a creare nuovi posti di lavoro, libererebbe quel tempo di lavoro non retribuito che le donne sono costrette a dedicare alla cura e al lavoro domestico.

E' importante ricordare che in Italia è stato proprio lo sviluppo dei servizi pubblici che ha consentito l'ingresso massiccio delle donne nel lavoro salariato: oltre il 57% degli addetti nella PA è donna e la percentuale sale al 64,4% nel comparto sanità per arrivare al 79% nel comparto istruzione.

Evidentemente le politiche governative si muovono nella direzione opposta e lo smantellamento del principio dell'universalismo del welfare produrrà ulteriori disuguaglianze nell'accesso ai servizi, escludendo coloro che non dispongono di reddito sufficiente.

Sulla direttrice di dismissione dei servizi pubblici si iscrive la retorica della conciliazione, una vera e propria ideologia che mistifica doppiamente la realtà.

Prima di tutto perché assume come dato immutabile che il peso del lavoro riproduttivo debba ricadere sulle donne, riproducendo quindi la divisione sessuale del lavoro, poi perché scavalca il problema della quantità e qualità dei servizi sociali.

Dal part-time, che risponde ad esigenze padronali e di sistema nascondendo un taglio

Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto – 00175- Roma / tel 06 59640004 - fax 06 54070448

Mail usb@usb.it pec usbnazionale@pec.usb.it

www.usb.it

del salario non proporzionale alla riduzione di orario e contribuendo ad una pensione povera; passando per lo smart working che scarica parte dei costi di produzione sulle lavoratrici e sui lavoratori e li isola da un contesto collettivo di socializzazione, senza confine tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo; fino al welfare aziendale che più di tutti rappresenta insieme la causa e la conseguenza dell'arretramento dello Stato dal pubblico al fine di favorire imprese e privati.

Il welfare aziendale funge da acceleratore delle disuguaglianze poiché indebolisce ulteriormente il welfare pubblico, crea disparità tra chi è dentro o fuori il mercato del lavoro, – e, all'interno dell'occupazione diversifica su base geografica, di dimensione aziendale, di settore produttivo, qualifica, età e genere – costringe alla rinuncia di quote importanti di salario.

Le politiche del lavoro attuate a partire dagli anni '80, fatte di deregolamentazione del mercato del lavoro, di flessibilità, di tagli e privatizzazioni del welfare, di riforme peggiorative del sistema pensionistico hanno penalizzato in primis le donne.

Per contrastare le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro sono necessari interventi strutturali orientati al rilancio del welfare pubblico e universale; alla riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario; all'introduzione di un salario minimo legale, indispensabile per combattere il lavoro povero e le dinamiche salariali al ribasso; ad un reddito di base incondizionato e individuale, perchè legare il reddito delle donne al nucleo familiare impedisce un qualsivoglia percorso di autonomia e si pone come ostacolo ai percorsi di fuoriuscita dalla violenza domestica; all'abbassamento dell'età pensionabile e il ritorno al sistema retributivo.

Continuare ad insistere sulla strada delle fallimentari politiche degli sgravi e detrazioni fiscali a favore delle imprese, dei bonus elargiti una tantum, della cessione di salario a fronte di interventi ornamentali (come ad es. "opzione donna") non ci sembra vada nella direzione necessaria.

Nella direttrice da voi proposta individuiamo i seguenti interventi minimi, quanto urgenti:

- Ampliamento del periodo di congedo parentale per tutte le tipologie contrattuali con retribuzione al 100% fino ai 3 anni del bambino/a;
- Indennità di maternità per tutte le tipologie contrattuali e non; per le lavoratrici precarie la retribuzione non può essere inferiore al reddito percepito nel settore lavorativo di riferimento;
- Congedo obbligatorio per i padri aggiuntivo e non sostitutivo a quello delle madri, con possibilità di essere usufruito, in aggiunta, dalle madri single;
- Divieto a che congedi parentali e periodo di astensione per maternità, obbligatorio o facoltativo, divengano motivo di penalizzazione salariale e/o influiscano sui percorsi di carriera;

Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto – 00175- Roma / tel 06 59640004 - fax 06 54070448

Mail usb@usb.it pec usbnazionale@pec.usb.it

www.usb.it

- Ripristino dell'astensione obbligatoria per maternità a partire dal settimo mese;
- Previsione di sanzioni specifiche per i dirigenti pubblici e i datori di lavoro privati che oppongono dinieghi arbitrari, diretti e indiretti, nella fruizione degli istituti legati alla cura;
- Potenziamento del fondo delle Consigliere di parità previste dal decreto legislativo 198/2006, con particolare riferimento alla voce di bilancio legata alla denuncia e al contrasto alle molestie su base territoriale e sui luoghi di lavoro;
- Fruizione del congedo per vittime di violenza, ai sensi del decreto legislativo 80/2015, già al momento della denuncia e con obbligo di accoglimento della domanda di trasferimento ad altra sede di lavoro.

Roma, 17 febbraio 2020

Unione Sindacale di Base