Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera Nazionale di Parità

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work

RegioneLombardia

Consigliera di Parità Regione Lombardia

Éupolislombardia

Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti

Gennaio 2015

Pubblicazione non in vendita
Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte.

Rapporto realizzato dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia con il supporto di Éupolis Lombardia - Istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione.

Contatti:
Ufficio Consigliera di Parità regionale della Lombardia
Via Fabio Filzi, 22
20122 – Milano
Tel. 02 67651906
Mail: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it

Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti

Il presente rapporto è stato predisposto nell'ambito del programma di attività 2014 degli Osservatori trasferiti ad Éupolis Lombardia ai sensi della DGR 2051 del 28/07/2011.

Dirigente responsabile
Antonio Lentini

Project leader
Federico Rappelli

Gruppo di lavoro
Marialuisa Di Bella, consulente Éupolis Lombardia
Vincenzo Ricciari, borsista Éupolis Lombardia

Si ringrazia la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia per il supporto offerto alla realizzazione del Rapporto e in particolare Massimo Vasarotti, Elena Petrosino, Barbara Tommasi, Guido Longoni, Anna Bigatti.

INDICE

Prefazione 7
7
Introduzione 9

Parte prima
Un'analisi descrittiva dei dati sulla presenza femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 100 addetti
I.1. Il contesto del mercato del lavoro lombardo 12
I.2. Il campione di imprese 13
I.3. Il quadro della popolazione occupata nelle imprese 14
I.4. Le caratteristiche dell'occupazione femminile 15
I.4.1 La struttura settoriale e occupazionale 15
I.4.2 Le qualifiche professionali 25
I.4.3 Le dinamiche dell'occupazione, flussi di entrata e uscita 27
I.4.4 La formazione 31
I.4.5 Le assenze dal lavoro e gli ammortizzatori sociali 33

Parte seconda
Un'analisi longitudinale dei dati: le variabili incidenti sulle discriminazioni osservate prima e dopo l'avanzare della crisi economica 37
II.1. Premessa 38
II.2. Sex Tying 38
II.3. Glass Ceiling 41
II.4. Part time 44

Parte terza
L'occupazione femminile nel mondo del lavoro che cambia. La parola agli stakeholder 47
III.1. Una riflessione sui cambiamenti 48
III.2. I contributi degli stakeholders 50

Prefazione

Il lavoro femminile continua ad essere, nel nostro Paese, un nodo molto problematico per diversi motivi, da quelli di ordine strutturale a quelli di ordine congiunturale.

Ormai strutturali sono il gap occupazionale di genere, una marcata segregazione orizzontale e verticale, la difficile conciliazione di tempi che determina, purtroppo ancora troppo spesso, il fenomeno dell'abbandono del lavoro durante il primo anno di vita del bambino o la scelta di non avere più di un figlio.

Congiunturali, legati a questi anni di drammatica crisi, sono il peggioramento complessivo della condizione lavorativa e sociale delle donne che poi ricade inevitabilmente sui nuclei familiari e sui figli, e quindi sul futuro del nostro Paese.

Pur non avendo pretesa di esaustività perché fotografa solo una parte, anche se consistente, del mercato del lavoro lombardo, i primi dati - che qui presentiamo - del Rapporto biennale sull'occupazione femminile e maschile mettono in evidenza una serie di questioni interessanti su cui riflettere.

Innanzitutto, possiamo dire che l'occupazione femminile nella nostra regione "tiene", attestandosi nel 2013 al 57,3% contro il 72,3% di quella maschile, ma perché sempre trainata dal settore terziario. Quindi non si può dire che sia "migliorata" la situazione delle donne, quanto che sia peggiorata quella degli uomini, avendo la crisi colpito principalmente i settori dell'industria e delle costruzioni, dove sono concentrati soprattutto uomini.

Possiamo dire anche che anche sul versante della carriera le donne stanno avanzando: le donne quadro sono sempre più numerose, 4 punti percentuale in più rispetto al 2005, e anche a livello dirigenziale, anche se non sono aumentate numericamente, di fatto, in un momento di erosione generale di dirigenti, le donne si sono dimostrate più capaci di "tenere" le loro posizioni.

Altro dato molto interessante, che emerge da i primi dati, riguarda l'utilizzo del part-time: le donne occupate a tempo parziale costituiscono l'84,8% degli occupati a tempo parziale, ma la percentuale di utilizzo di questo contratto è cresciuta per uomini e donne, avvallando le tesi più recenti del mercato del lavoro che sottolineano che il part-time non è più una scelta, ma una mancanza di alternative diverse.

Uno spaccato, quindi, quello lombardo, che riflette complessivamente l'andamento nazionale che vede una tenuta sostanziale dell'occupazione femminile al punto da far parlare di "femminilizzazione del lavoro".

Ma sarebbe da folli essere superficiali nella lettura dei numeri e fermarsi alla "quantità".

Dobbiamo, invece, impegnarci tutti noi, a leggere in profondità ciò che fotografano i numeri, guardare nelle pieghe della crisi, anche a quella dei servizi che oltretutto occupano ancora oggi la maggior parte delle donne, e comprendere che senza una profonda innovazione sociale si rischia di non rimanere a galla.

Ed è per questo che continueremo instancabili a spingere per tenere alta l'attenzione di genere sui temi lavoro, welfare, secondo welfare, responsabilità sociale d'impresa, contrattazione, che necessariamente vedono coinvolti molti soggetti istituzionali e privati che devono parlarsi, confrontarsi e pensare insieme alle misure da mettere in campo e alle politiche, perché siamo convinte che il lavoro femminile, soprattutto in questo momento, sia di importanza vitale per lo sviluppo economico e sociale del nostro Paese.

Le Consigliere di parità di Regione Lombardia

Carolina Pellegrini

Paola Mencarelli

Introduzione

Il Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti restituisce i risultati dell'indagine curata dalla Consigliera di Parità Regionale in adempimento a quanto prevede il Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna".

Nella redazione di questo Rapporto si è dato spazio a tre piani diversi di commento dei dati rilevati dall'indagine, organizzati in tre sezioni. Nella prima sezione si fornisce la descrizione panoramica dei dati disponibili, con l'analisi delle caratteristiche dell'occupazione femminile emergenti dalla descrizione dei dati sulla presenza femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 100 addetti. La seconda sezione, si concentra, invece, sull'analisi delle variabili incidenti sulla discriminazione di genere, osservate in un arco temporale più lungo, utilizzando i dati dei rapporti precedenti per una lettura longitudinale, prima e dopo l'avanzare della crisi economica. Infine, la terza sezione offre un contributo di riflessione esterno all'indagine, grazie all'opportunità, colta dall'Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, di avviare un tavolo di lavoro e di confronto con gli stakeholders del territorio sul tema dell'occupazione femminile; l'apporto delle parti sociali e datoriali e degli esperti invitati a partecipare ad una giornata di studio sul tema ha trovato spazio nella terza ed ultima parte del rapporto.

1 I dati che costituiscono la base di analisi, sono state trasmesse dalla aziende con più di 100 dipendenti operanti in Lombardia attraverso la compilazione di una modulistica ministeriale articolata in otto tabelle che rilevano le seguenti informazioni:

- tabella 1 - Informazioni generali sull'azienda
- tabella 2 - Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale
- tabella 3 - Occupati alle dipendenze nei due anni del biennio ed entrate ed uscite lorde
- tabella 4 - Occupati alle dipendenze nel secondo anno del biennio per categoria professionale e livello di inquadramento; promozioni ed assunzioni nell'anno per categoria professionale e livello di inquadramento
- tabella 5 - Occupati alle dipendenze nel secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in CIG e aspettativa
- tabella 6 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio per categoria professionale
- tabella 7 - Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria professionale

- tabella 8 - Retribuzione annua lorda nel secondo anno del biennio per livello e categoria professionale

Malgrado la progressiva sensibilizzazione delle imprese sull'importanza di questo adempimento e dello strumento che ne deriva in termini di percorso di miglioramento delle pari opportunità, si continua a registrare una quota di aziende che disattendono la norma attraverso un invio parziale o un mancato invio dei dati richiesti. A ciò si aggiunge una certa obsolescenza dello strumento di rilevazione che si auspica possa essere oggetto di prossimo aggiornamento a livello nazionale. Tutto ciò rende difficilmente gestibile alcune tipologie di informazioni raccolte.

Risulta, pertanto, fondamentale tenere conto della caratteristiche del campione casuale che ne deriva e delle possibilità di elaborazione dei relativi dati. Al di là delle limitazioni derivanti da quanto sopra messo in evidenza, il Rapporto offre un'interessante lettura a tutti gli stakeholder del mondo del lavoro, evidenziando spunti di riflessione articolati sulla base della valutazione di genere dei fenomeni emersi.

Prima parte

Un’analisi descrittiva dei dati sulla presenza femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 100 addetti

I.1 Il contesto del mercato del lavoro lombardo

Al fine di contestualizzare la posizione delle donne nel mercato del lavoro lombardo, prima di restituire i dati di questa indagine che ne va a fotografare uno specifico segmento, sono di seguito sinteticamente presentati alcuni dati ISTAT del censimento delle imprese e delle forze di lavoro, mettendo in rilievo il gap di genere rilevato sui principali indicatori occupazionali.

L'occupazione femminile in Lombardia[1] si attesta per il 2013 al 57,3% mentre il tasso di occupazione maschile è al 72,3%.

Il tasso di attività è del 78,3% per gli uomini e del 62,8% per le donne.

Il tasso di disoccupazione è pari all'8,8% per le donne ed al 7,6% per gli uomini.

Il tasso di inattività è del 37,2% per le donne contro il 21,7% degli uomini.

Come riportato nel rapporto dell'Osservatorio regionale del lavoro e della formazione[2], la Lombardia si caratterizza per un'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro rispetto al dato nazionale: nel 2013 i tassi di attività e di occupazione sono di circa 10 punti percentuali più elevati rispetto alla media italiana. La crisi ha colpito duramente il mercato del lavoro regionale, tuttavia, la componente femminile dell'occupazione è stata protetta dalla segregazione occupazionale nel settore dei servizi che ha avuto una migliore tenuta rispetto al settore industriale. La tenuta degli indicatori per la componente femminile contrapposta al crollo degli indicatori per la componente maschile ha di fatto comportato un miglioramento dei gap di genere.

Il gap di genere nella partecipazione al mercato del lavoro si riduce tra il 2008 e il 2013 da 19 a 15,5 punti percentuali, una riduzione più marcata di quella registrata a livello nazionale; riduzione ancor più marcata se si considera il gap nel tasso di occupazione (-4,5 punti percentuali) sebbene in questo caso sia più contenuta di quella nazionale (-4,8 punti percentuali); ridotti anche i differenziali di genere nella disoccupazione, da -1,8 a -1,2 punti percentuali.

Le imprese attive in Lombardia[3] nel 2011 risultavano 811.666 per un totale addetti pari a 3.744.267unità. Il 40% della popolazione occupata nelle imprese lombarde è donna mentre il 47,7% è occupato in imprese di 100 addetti e più.

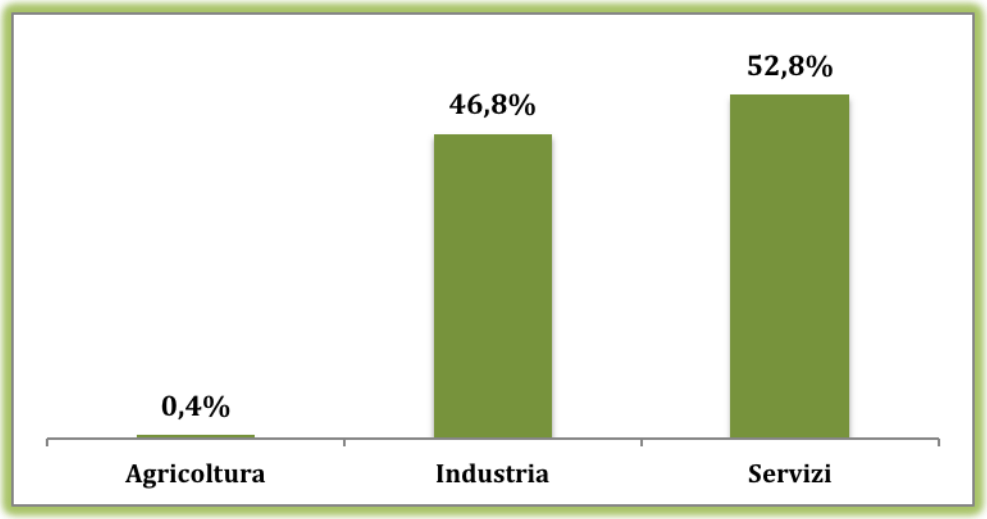
---

[1] *Fonte: Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro 2013*
[2] *Éupolis, Rapporto Annuale 2014, Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione*
[3] *Fonte: Censimento Industria e Servizi 2011*

I.2 Il campione delle imprese

Il campione finale su cui si basa l'indagine è costituito da 2.780 imprese che, pur rappresentando una percentuale molto bassa dell'universo di imprese operanti in Lombardia, occupano oltre un milione e cinquecentomila addetti, cioè circa il 42% dell'intera popolazione occupata nelle imprese presenti in regione. Questo dato è, dunque, riferito ad una consistente parte del mercato del lavoro lombardo ma va tuttavia considerato nelle peculiarità che presenta.

Figura 1 – Composizione percentuale del campione per settore



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

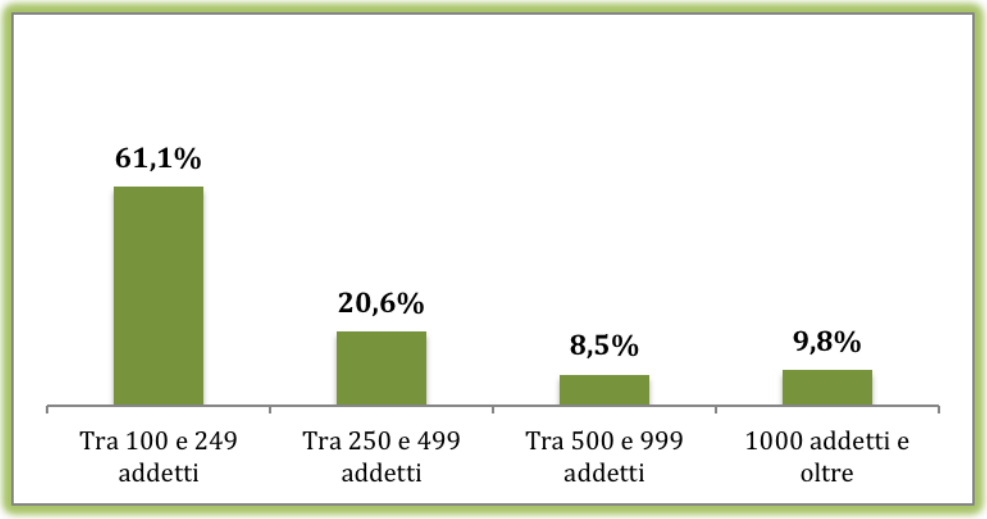
Le imprese del campione appartengono per il 46,8% al settore industriale, per il 52,8% al terziario e per lo 0,4% al comparto agricolo.

Nel settore industriale sono più numerose le imprese dell'industria manifatturiera (1.089 imprese), nel terziario prevalgono quelle commerciali (361 imprese), della sanità (221 imprese), e del terziario avanzato che somma diversi comparti identificati dai codici ATECO.

Le tipologie di CCNL maggiormente applicate sono il contratto metalmeccanico e il contratto del commercio; molto evidente è risultato anche il peso di altri tipi di contratto non dettagliati nell'elenco della tabella di rilevazione compilata dalle imprese.

La classificazione delle imprese per classe dimensionale mostra una prevalenza di imprese di minori dimensioni, infatti, la maggioranza delle imprese esaminate - il 61,1% - ha una dimensione da 100 a 249 addetti, e solo il 9,8% ha 1.000 o più addetti.

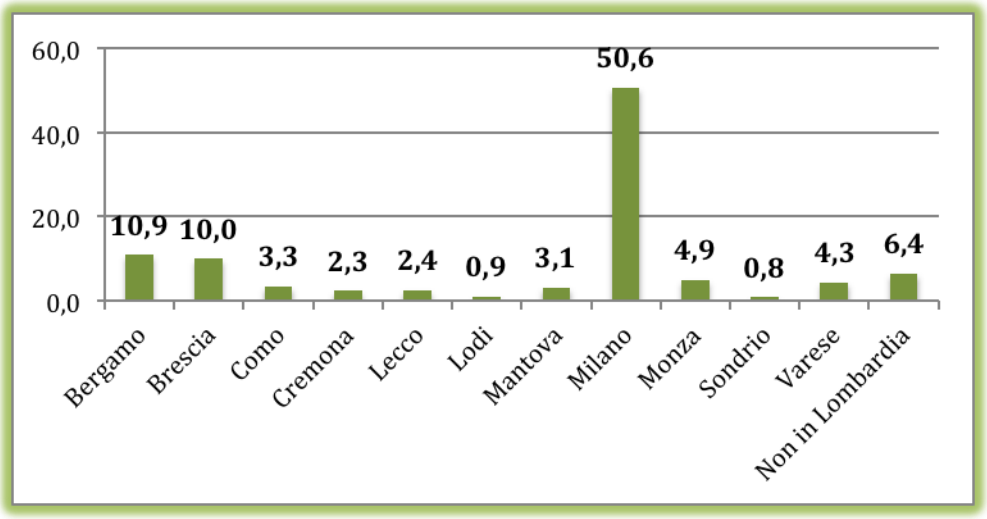
Figura 2 – Composizione percentuale del campione delle imprese per classe dimensionale



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

La dislocazione territoriale delle imprese evidenzia il peso del capoluogo con 1.408 imprese pari al 50,6% del totale, seguito dalle province di Bergamo e Brescia, rispettivamente al 10,9 e al 10% del totale.

Figura 3 – Distribuzione percentuale delle imprese per provincia della sede legale

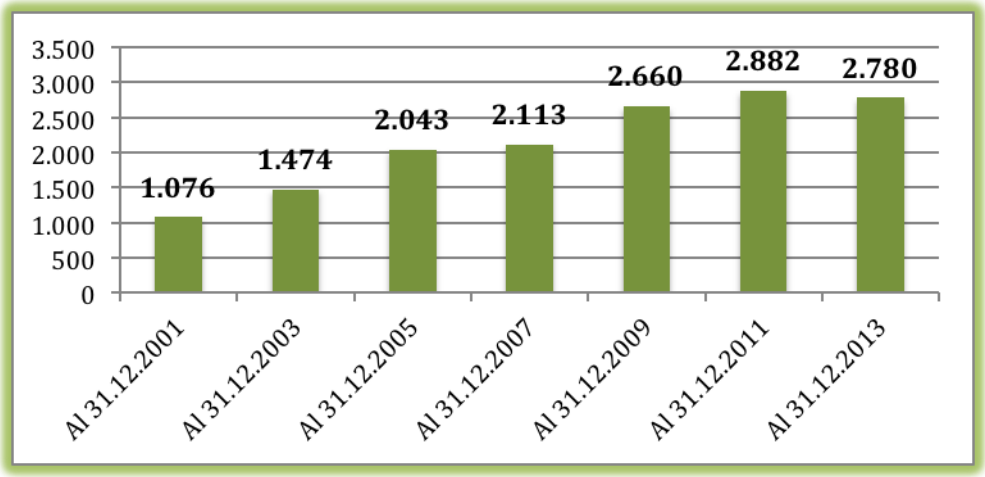


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Il numero delle imprese del campione preso in considerazione per ciascun biennio di riferimento del rapporto è pressoché costantemente aumentato dal 2001 al 2013, ad eccezione della flessione nell'ultimo biennio rispetto al precedente. Malgrado non si tratti di un campione costante, i dati su di esso rilevati sono gli unici che vanno a monitorare distintamente per uomini e donne i movimenti generati da assunzioni e cessazioni, progressione di carriera, utilizzo delle tipologie contrattuali, accesso alla formazione, utilizzo delle aspettative e della cassa

integrazione. Ciò rende il rapporto particolarmente interessante nell'offrire una panoramica dei trend nelle aziende della regione Lombardia.

Figura 4 – Evoluzione del campione delle imprese tra il 2001 e il 2013

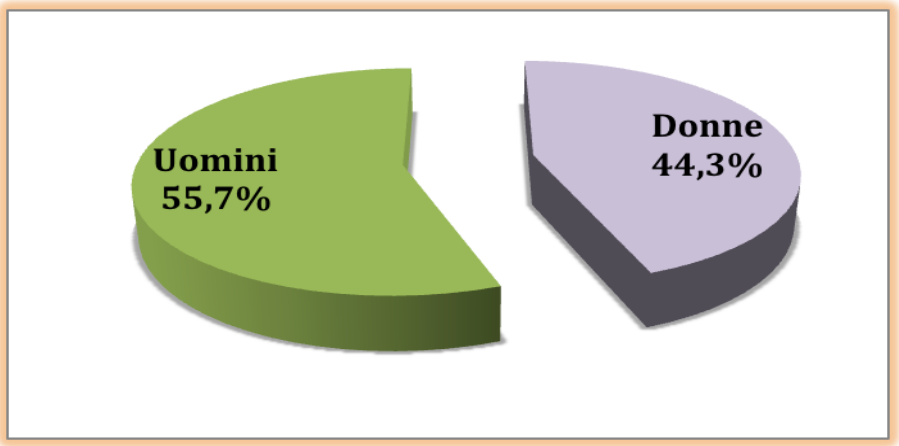


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità.

I.3 Il quadro della popolazione occupata nelle imprese

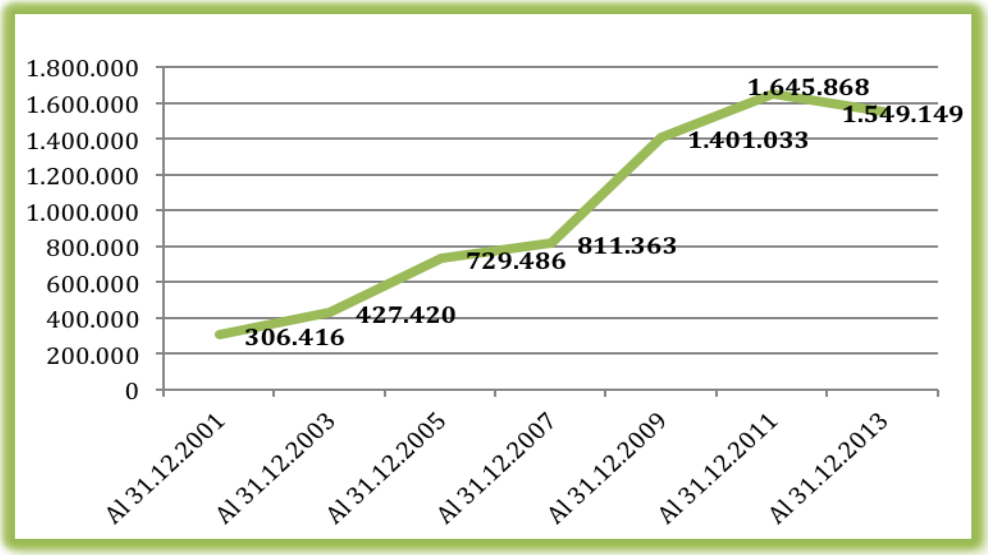
La popolazione occupata nel campione delle imprese indicate è costituita da 1.549.149 addetti, di cui 685.833 donne (44,3%); il trend di aumento della popolazione osservata è proporzionale a quello prima descritto per le aziende.

Figura 5 – Composizione del campione per genere



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

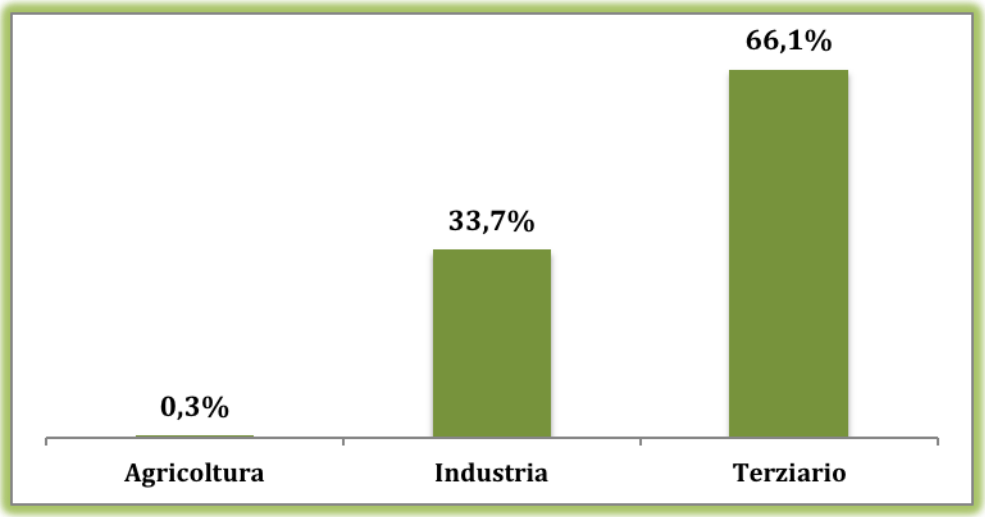
Figura 6 – Evoluzione della popolazione occupata nel campione tra il 2001 e il 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità.

Gli occupati lavorano per circa due terzi nel settore terziario, il resto nell'industria e una piccolissima quota nell'agricoltura.

Figura 7 – Composizione percentuale del campione degli occupati per settore



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

La tabella 1 introduce la lettura di genere, dettagliata nel prossimo paragrafo, mostrando la distribuzione percentuale delle imprese nei comparti settoriali per quota di donne occupate. La suddivisione in quattro classi in relazione alla quota delle occupate sul totale degli occupati – fino al 25%, dal 26 al 50%, dal 51 al 75%, oltre il 75% - permette di individuare la presenza di modelli settoriali di composizione di genere dell'occupazione, e quindi, l'eventuale segregazione orizzontale.

Tabella 1 – Imprese per quota di occupate sul totale occupati, per settore e comparto, 2013

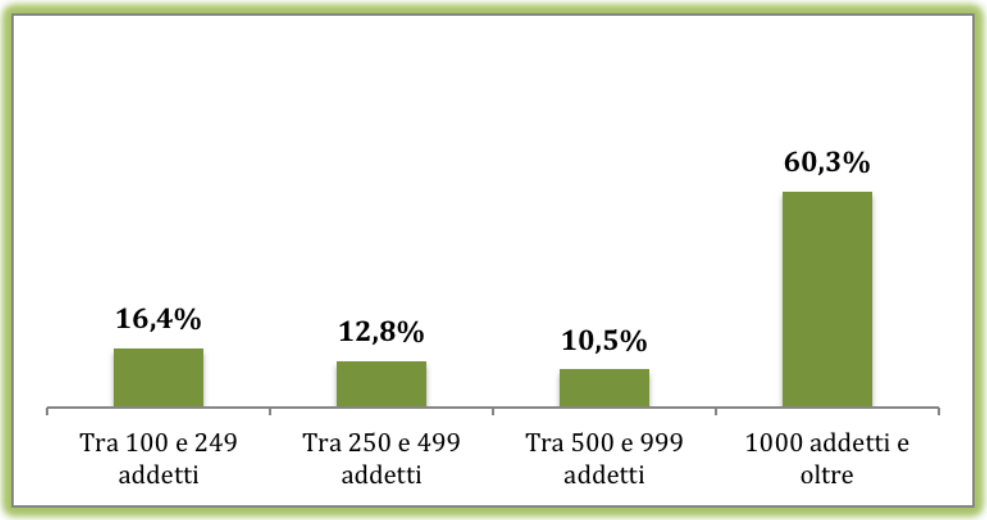
		% Imprese per quota di occupate				
Attività	**Quota occupate**	**Fino al 25%**	**Dal 26 al 50%**	**Dal 51 al 75%**	**Oltre il 75%**	**Totale**
Totale Agricoltura	**36,7**	33,3	16,7	33,3	16,7	100,0
Totale Industria	**25,3**					
di cui:						
Industria Estrattiva	19,6	40,0	20,0	0,0	40,0	100,0
Industria Alimentare	34,1	36,8	40,2	12,6	10,4	100,0
Industria Manifatturiera	25,1	54,4	29,9	10,2	5,5	100,0
Energia elettrica, Gas, Acqua e Rifiuti	16,9	76,2	11,9	11,9	0	100,0
Costruzioni	28,3	88,5	9,9	1,6	0	100,0
Totale Servizi	**54,0**					
di cui:						
Commercio	56,3	20,5	33,2	28,3	18,0	100,0
Alberghi e ristoranti	70,3	0	39,4	29,6	31,0	100,0
Trasporti	25,9	53,1	35,0	10,0	1,9	100,0
Informazione e comunicazione	37,2	29,1	43,3	23,1	4,5	100,0
Attività finanziarie e assicurative	44,6	3,5	68,8	27,0	0,7	100,0
Attività immobiliari	58,7	0	0	100,0	0	100,0
Attività professionali	54,1	7,8	36,3	41,2	14,7	100,0
Altri servizi alle imprese	58,3	21,6	20,5	34,7	23,2	100,0
Pubblica Amministrazione	61,7	12,5	12,5	12,5	62,5	100,0
Istruzione	71,6	0	14,7	29,4	55,9	100,0
Sanità e servizi sociali	75,6	0	0,9	27,6	71,5	100,0
Altri servizi alla persona e sociali	59,5	10,9	18,2	4,8	29,1	63,0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Nel settore industriale, la prevalenza delle imprese ha meno del 25% di donne in organico. L'industria alimentare ne ha una prevalenza nella classe tra il 26 e il 50%, nella stessa classe si collocano anche quasi il 30% delle industrie manifatturiere.

Nei servizi, spiccano i comparti sanitario, della pubblica amministrazione e dell'istruzione per la prevalenza di imprese con una presenza femminile di oltre il 75% mentre nei comparti di attività indicate complessivamente come servizi del terziario avanzato, la presenza femminile si attesta prevalentemente nelle classi centrali tra il 26 e il 75%.

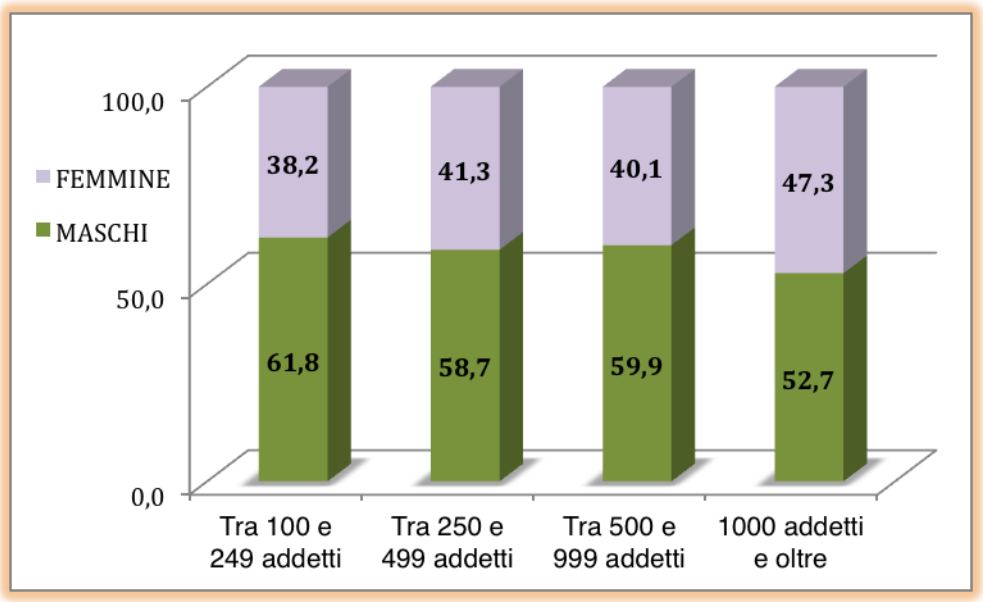
Figura 8 – Composizione percentuale del campione degli occupati per classe dimensionale



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

È nella classe dimensionale più grande che lavora la maggior parte degli occupati del campione (60,3%), e di seguito, nella più piccola (16,4%). I pesi cambiano considerando la composizione di genere, con le donne che si ritrovano più nella classe dimensionale dai 1000 addetti in su, seguita dalla classe tra 250 e 499 addetti, poi dalla classe tra 500 e 999 addetti, mentre si registra una preponderanza di occupazione maschile (61,8%) nella classe più piccola tra i 100 e i 249 addetti.

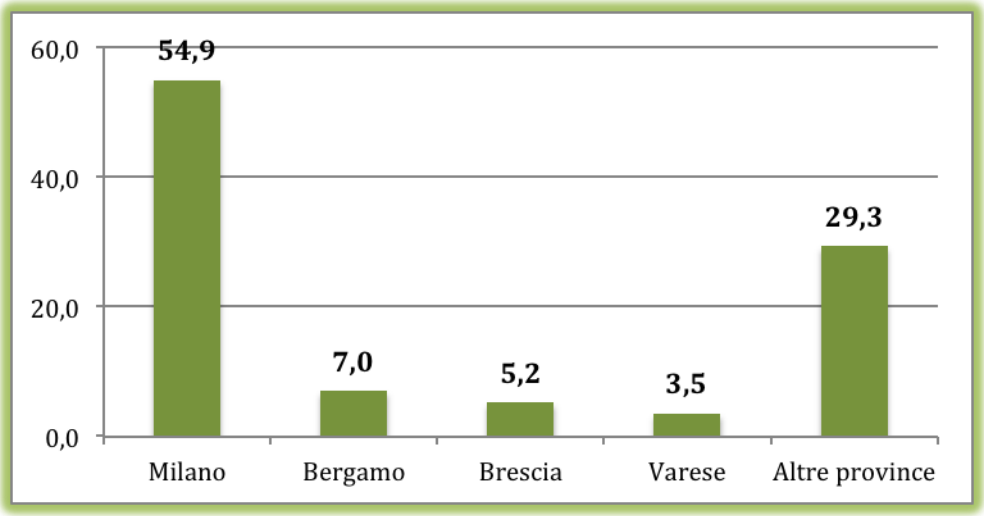
Figura 9 – Composizione dell'occupazione per genere e classi dimensionali, 2013.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Circa il 55% degli occupati lavora in imprese con sede a Milano, confermando il capoluogo una marcata preminenza nella distribuzione provinciale; a Bergamo trova occupazione il 7% degli addetti, seguita dal 5,2% a Brescia e dal 3,5% a Varese; le altre province complessivamente considerate occupano il restante 30% degli addetti.

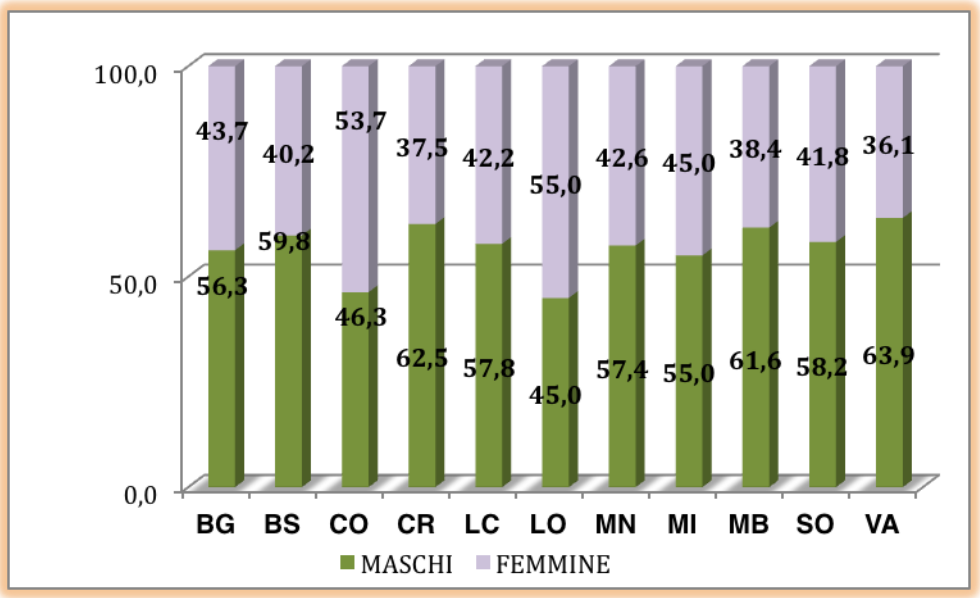
Figura 10 – Composizione percentuale del campione degli occupati per provincia della sede d'impresa



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Il peso della provincia di Milano è più rilevante per l'occupazione femminile (quasi il 56% delle occupate lavora nelle imprese milanesi) per via dell'importante presenza del settore dei servizi. In generale, la composizione di genere dell'occupazione è strettamente connessa al particolare contesto produttivo di ogni provincia, dando vita anche a considerevoli scostamenti.

Figura 11 – Composizione dell'occupazione per genere nelle province, 2013.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

I.4 Le caratteristiche dell'occupazione femminile

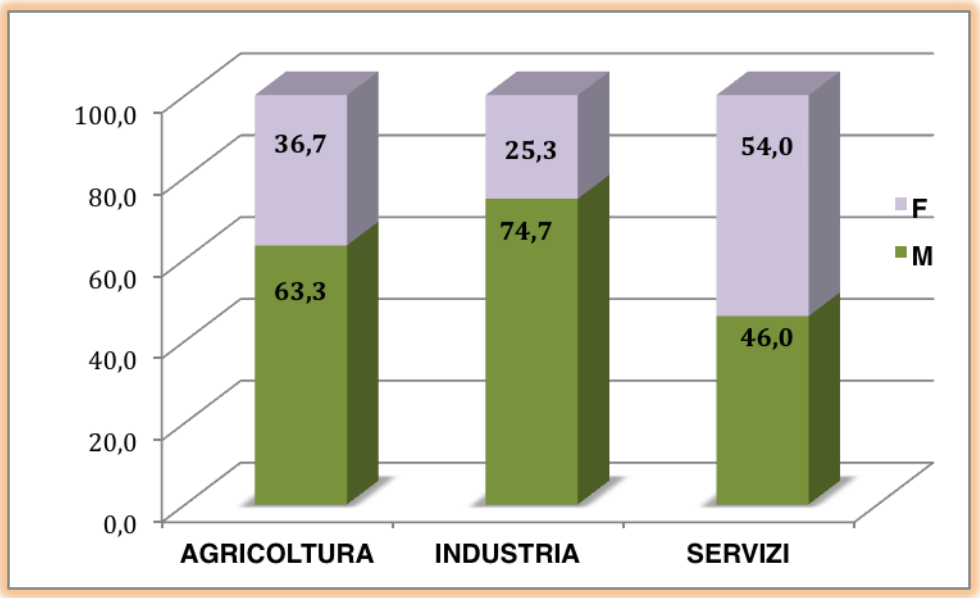
In questo paragrafo vengono analizzate tutte le caratteristiche, rilevabili attraverso la base dati, dell'occupazione femminile e maschile del campione di aziende lombarde con almeno 100 dipendenti. L'obiettivo è cogliere le differenze di genere nelle varie dimensioni che caratterizzano l'occupazione.

I.4.1. La struttura settoriale e occupazionale

Il primo punto di osservazione è la distribuzione degli occupati per genere tra i settori di attività economica.

L'80,5% dell'occupazione femminile è concentrata nel settore terziario, mentre nel settore industriale trova occupazione il 19,2% del totale delle donne occupate; minima – 0,3% - la presenza di donne in agricoltura, anche in considerazione della modesta presenza di imprese agricole nel campione di aziende esaminato. Un maggiore equilibrio lo si ritrova nell'occupazione maschile, rispettivamente al 45,2% nell'industria e al 54,5% nei servizi, e anche in questo caso allo 0,3% nell'agricoltura.

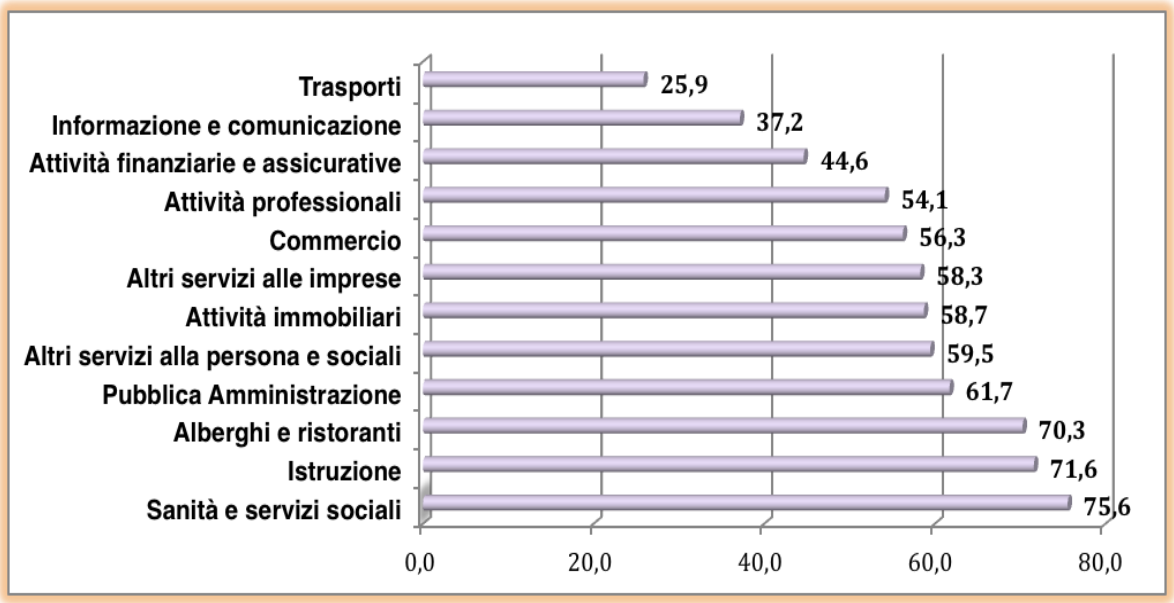
Figura 12 – Composizione dell'occupazione per genere nei settori, 2013.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

La figura ci offre la composizione per genere dell'occupazione nei settori, evidenziando come quasi il 75% degli addetti dell'industria sia composto da uomini e per poco più del 25% da donne, mentre nel terziario la predominanza si inverte con valori meno lontani; in questo settore, infatti, la quota femminile sul totale degli occupati è del 54% contro il 46% di quella maschile.

Figura 13 – Tasso di femminilizzazione per comparti del settore terziario, 2013.



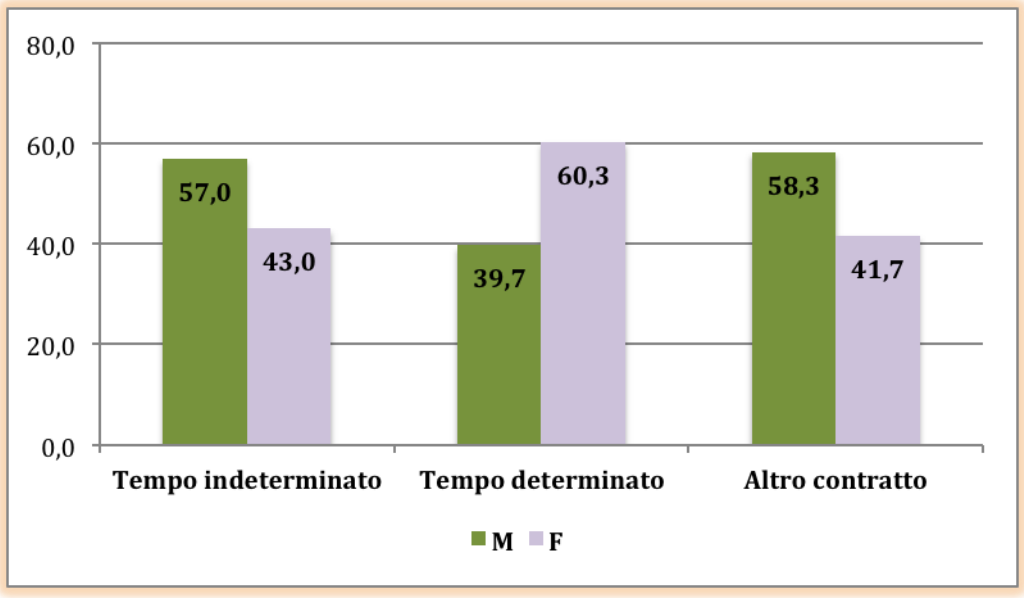
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Il dettaglio per comparti del terziario conferma un tasso di femminilizzazione (dato dal rapporto tra numero di addetti di sesso femminile e numero totale degli addetti) superiore al 70% nella sanità e servizi sociali, nell'istruzione e in alberghi e ristoranti, seguono pubblica amministrazione, altri servizi alla persona, attività immobiliari fino a commercio e attività professionali, rispettivamente al 56,3% e 54,1%. La presenza femminile si attesta al di sotto della soglia del 50% nei comparti delle attività finanziarie e assicurative, dell'informazione e comunicazione e dei trasporti.

Relativamente alla struttura dell'occupazione, la tipologie contrattuale prevalentemente utilizzata dalle imprese del campione è il contratto a tempo indeterminato; l'88,6% degli occupati è, infatti, inserito con questo tipo di contratto, il 7% con un contratto a tempo determinato e solo il 4,5% con altra tipologia contrattuale.

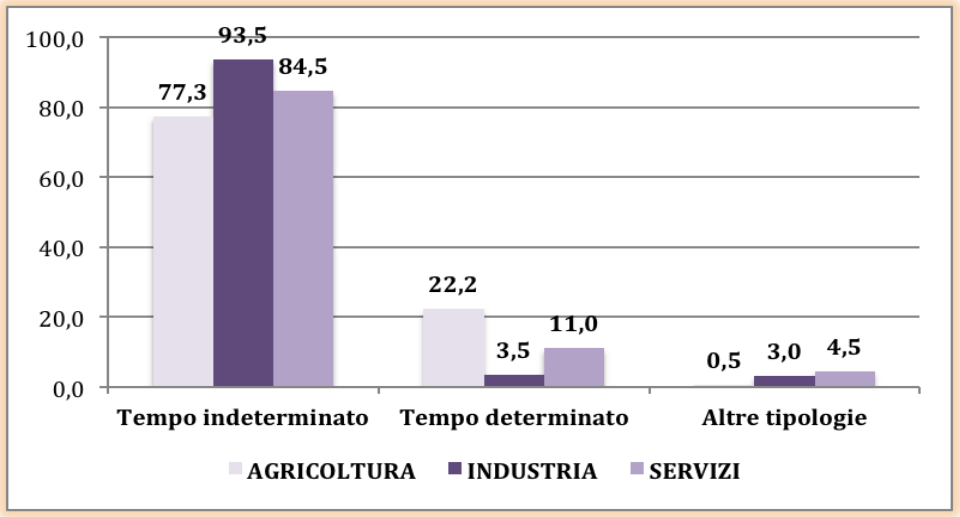
Le donne rappresentano il 43% del totale dei titolari di un contratto a tempo indeterminato e il 60,3% del totale dei titolari di contratto a tempo determinato, confermando una tradizionale differenza di genere nella dimensione occupazionale che vede le donne prevalere tra gli occupati nelle forme contrattuali più flessibili e gli uomini in quelle più stabili, nelle vecchie e nuove accezioni che questi termini comportano in relazione all'attuale mercato del lavoro.

Figura 14 – Composizione per genere degli occupati con le diverse tipologie contrattuali, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Figura 15 – Distribuzione delle occupate per tipo di contratto e settore, 2013

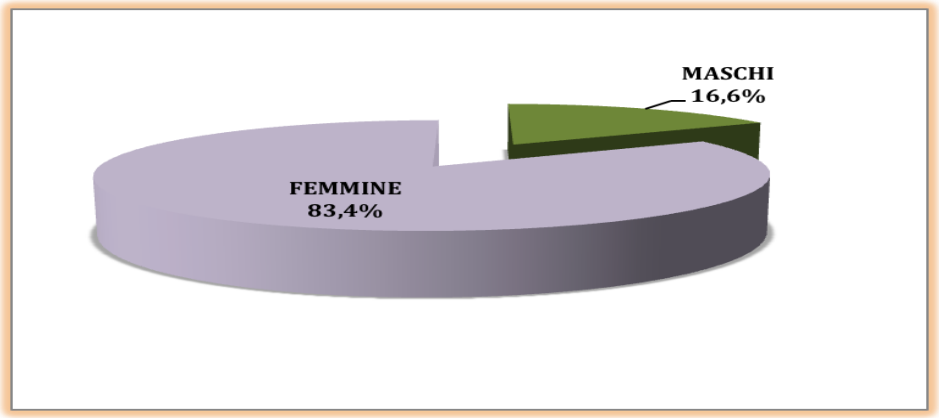


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

La scomposizione per settori di attività del dato delle donne occupate con le diverse tipologie contrattuali conferma le note differenze nel grado di strutturazione e flessibilità del lavoro, mantenendo l'industria come settore a maggior utilizzo del contratto a tempo indeterminato (93,5% delle donne), il settore agricolo con il maggior utilizzo dei contratti a tempo determinato (22,2% delle donne), mentre il settore terziario occupa l'84,5% delle donne a tempo indeterminato, l'11% a tempo determinato e spicca il suo 4,5% di donne occupate con altre tipologie contrattuali.

Sempre sul fronte dell'occupazione non identificabile nella forma standard del lavoro a tempo pieno e indeterminato ma con caratteri più flessibili, è da registrare un aumento dell'occupazione a tempo parziale. Lavora part-time il 17,6% delle persone occupate nel nostro campione di imprese, con evidenti differenze tra donne (33,2%) e uomini (5,2%).

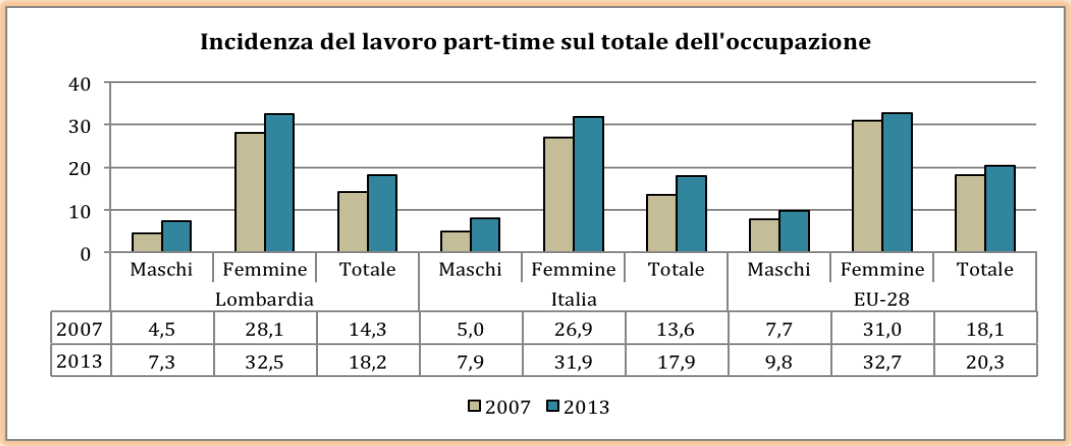
Figura 16 – Composizione di genere degli occupati a tempo parziale, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Al 31/12/2013 le donne occupate a tempo parziale costituiscono l'83,4% degli occupati a tempo parziale. Il part-time risulta più diffuso, sia per gli uomini che per le donne, nei contratti a tempo determinato. Il tema del lavoro part-time è approfondito nella seconda parte del rapporto, le prossime due figure anticipano, invece, attraverso un'elaborazione di dati ISTAT e EUROSTAT, un confronto tra gli anni 2007 e 2013 e tra la dimensione territoriale - Lombardia, Italia, Unione Europea - dell'incidenza del lavoro part-time e del suo livello di involontarietà nella scelta. Sono dati che rendono evidente una tendenza, confermata anche nel campione di osservazione della nostra analisi, di crescita dell'utilizzo della forma di lavoro part-time, che avvicina i valori lombardi e italiani alla media europea, che riguarda entrambe le componenti dell'occupazione – uomini e donne – e si connota sempre meno come forma di lavoro scelta e sempre più come involontario, cioè come una forma di sotto-occupazione forzata per mancanza di alternative di lavoro a tempo pieno.

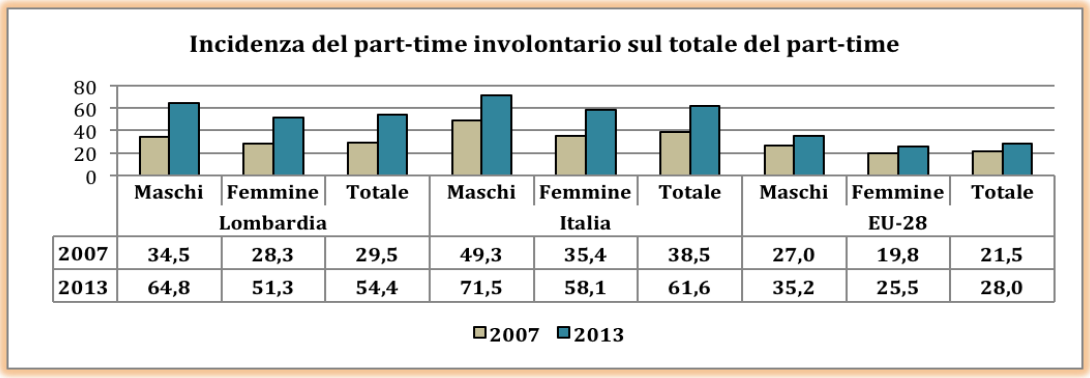
Figura 17 – Confronto incidenza del lavoro part-time per genere anni 2007-2013, Lombardia, Italia e UE



	Lombardia			Italia			EU-28		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2007	4,5	28,1	14,3	5,0	26,9	13,6	7,7	31,0	18,1
2013	7,3	32,5	18,2	7,9	31,9	17,9	9,8	32,7	20,3

Fonte: elaborazioni su dati RCFL per la Lombardia; RCFL, Istat per Italia; LFS, Eurostat per EU28

Figura 18 – Confronto incidenza del lavoro part-time involontario per genere anni 2007-2013, Lombardia, Italia e UE

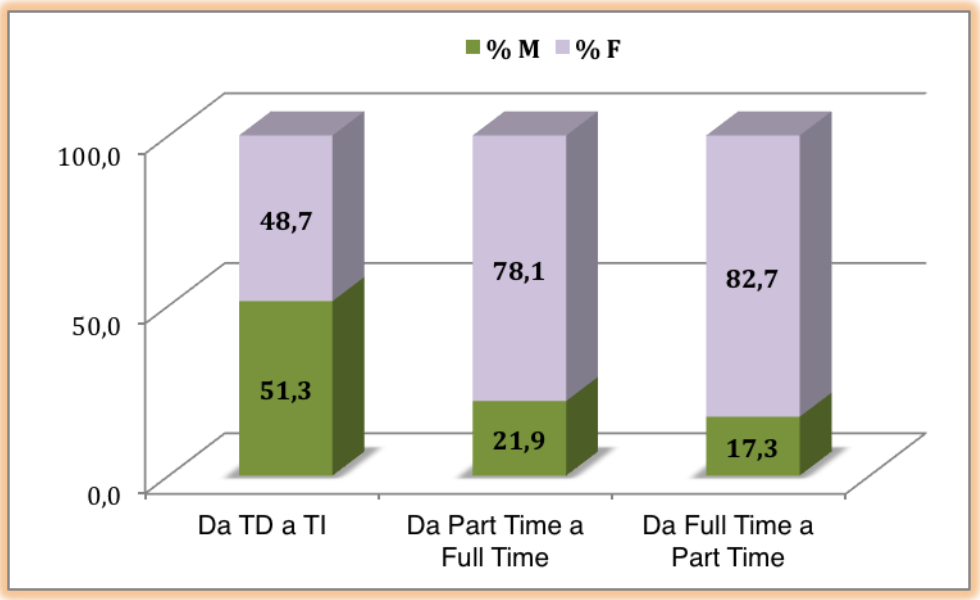


	Lombardia			Italia			EU-28		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2007	34,5	28,3	29,5	49,3	35,4	38,5	27,0	19,8	21,5
2013	64,8	51,3	54,4	71,5	58,1	61,6	35,2	25,5	28,0

Fonte: elaborazioni su dati RCFL per la Lombardia; RCFL, Istat per Italia; LFS, Eurostat per EU28

Infine, tra i dati disponibili all'analisi rientrano anche le trasformazioni intervenute nelle tipologie di contratto. Si tratta di un fenomeno che ha interessato, nell'anno 2013, circa il 3% del totale dei contratti degli addetti del campione di imprese e che ha riguardato nel 66,4% dei casi occupazione femminile evidenziando, attraverso i dettagli delle forme contrattuali di partenza e di arrivo, un divario di genere a sfavore delle donne nel passaggio dal contratto a tempo determinato al contratto a tempo indeterminato, e una lampante prevalenza della componente femminile nei passaggi da e per la forma di lavoro a part-time.

Figura 19 – Trasformazioni di contratto per genere, 2013



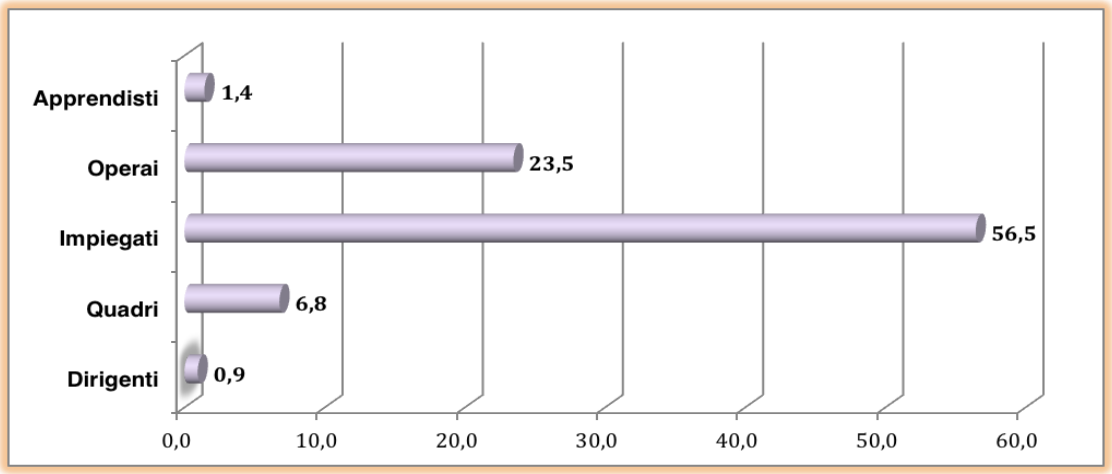
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Di conseguenza, si conferma una minore possibilità per le donne di essere riconfermate a scadenza di un contratto a termine, rispetto a quanto accade per gli uomini, e una minore dinamicità nel passaggio dal tempo parziale al tempo pieno rispetto al passaggio contrario da tempo pieno a part-time.

I.4.2 Le qualifiche

L'analisi della distribuzione in base alle qualifiche professionali evidenzia persistenti disparità di genere. Il 56,5% delle donne lavora con un inquadramento nella qualifica impiegatizia, il 23,5% nella qualifica operaia, solo il 6,8% come quadro e non arrivano all'1% le donne con la qualifica più alta di dirigente.

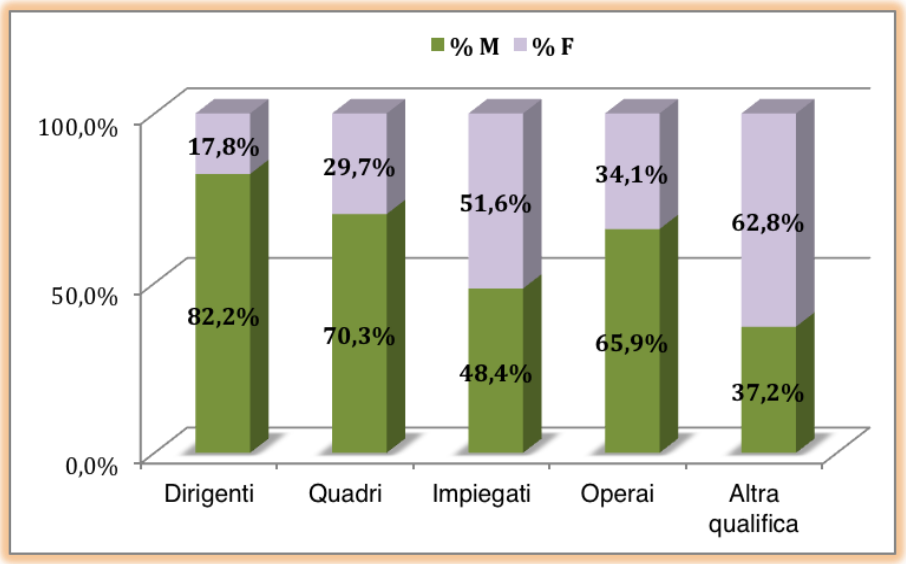
Figura 20 – Distribuzione occupazione femminile per qualifica, anno 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Le donne sono sovrarappresentate tra gli impiegati e sottorappresentate tra dirigenti, quadri, operai, per tornare a prevalere tra le altre qualifiche - che includono apprendistato e soprattutto le principali professioni sanitarie -.

Figura 21 – Composizione per genere degli occupati per qualifiche, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Rispetto alle posizioni apicali, il totale del 2,3% degli occupati in ruoli dirigenziali si compone poi rispettivamente per l'82,2% di uomini e per il 17,8% di donne. Sono donne il 29,7% dei quadri, qualifica assunta dal 10% della popolazione occupata.

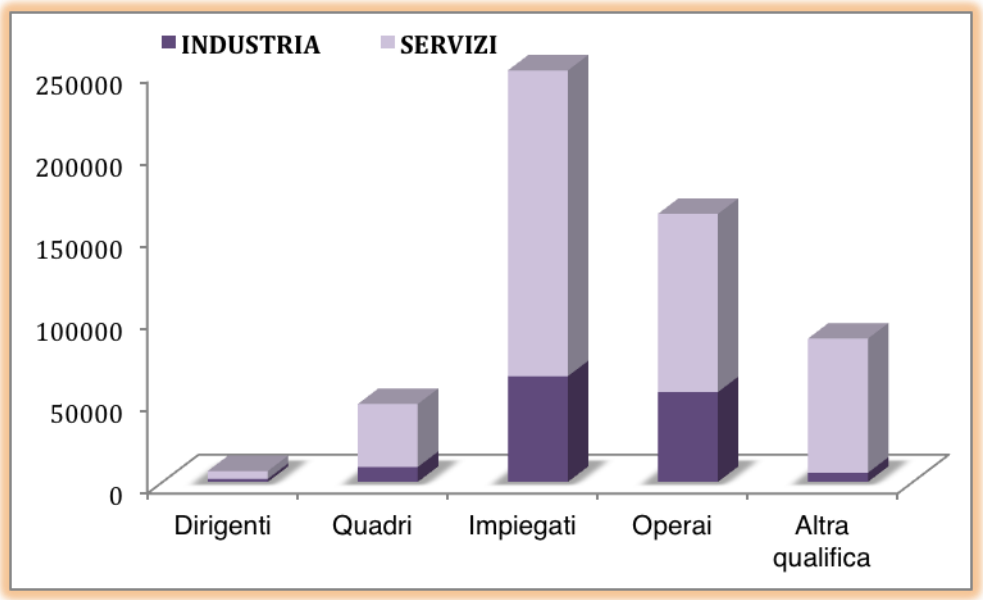
Il mancato raggiungimento dei vertici delle imprese da parte delle donne è dettagliato in maniera più approfondita nella seconda sezione del rapporto, in relazione all'analisi degli ultimi

anni di osservazione, utile ad evidenziare alcune dinamiche parzialmente positive che si sono registrate.

Oltre alle qualifiche impiegatizie, tradizionalmente più sbilanciate a favore delle donne, è il dato riferito alle altre qualifiche che fa spiccare un'incidenza maggiore delle donne; poiché riguardo all'apprendistato risulta abbastanza equa la distribuzione per genere, il maggior peso femminile in questa categoria è determinato dall'alto tasso di femminilizzazione nel comparto sanitario e, di conseguenza, dall'elevato numero di donne tra medici, infermieri ed ausiliari.

La distribuzione per genere nelle qualifiche, disaggregata per settore d'attività, riflette il dato della maggior occupazione delle donne nei servizi; ad esempio, riprendendo la lettura per le posizioni apicali, il numero di donne dirigenti nei servizi è più di 2,5 volte maggiore del numero delle dirigenti nell'industria, mentre il numero delle donne quadro del terziario è più che quadruplo al numero di donne quadro nell'industria.

Figura 22 – Distribuzione donne occupate per qualifica e settore, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013

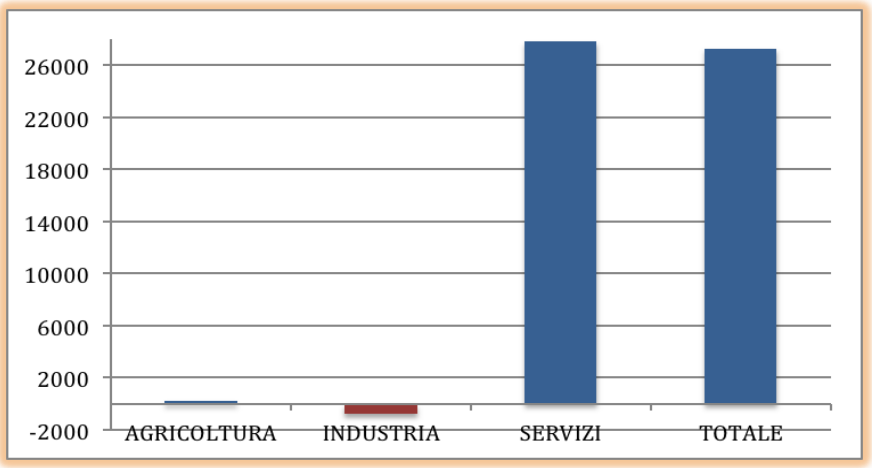
I.4.3 Le dinamiche dell'occupazione, flussi di entrata e uscita dal lavoro

Nel biennio 2012 – 2013 si sono registrati movimenti di entrata e di uscita dall'occupazione nelle imprese del campione certamente consistenti, si tratta, infatti, di quasi 472mila flussi, pari al 30% del totale degli occupati a fine periodo di osservazione. I flussi di entrata e uscita hanno interessato la componente femminile dell'occupazione nel 51% dei casi. Essi registrano, come entrate, le nuove assunzioni, i trasferimenti provenienti da altre unità produttive della stessa impresa, i passaggi da una categoria all'altra, mentre le uscite registrano le cessazioni del

rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive della stessa impresa, i passaggi da una categoria all'altra. A loro volta, le cessazioni contano i pensionamenti e i prepensionamenti, i licenziamenti sia individuali che collettivi, la mobilità, la scadenza del contratto, le sopraggiunta morte o invalidità del lavoratore.

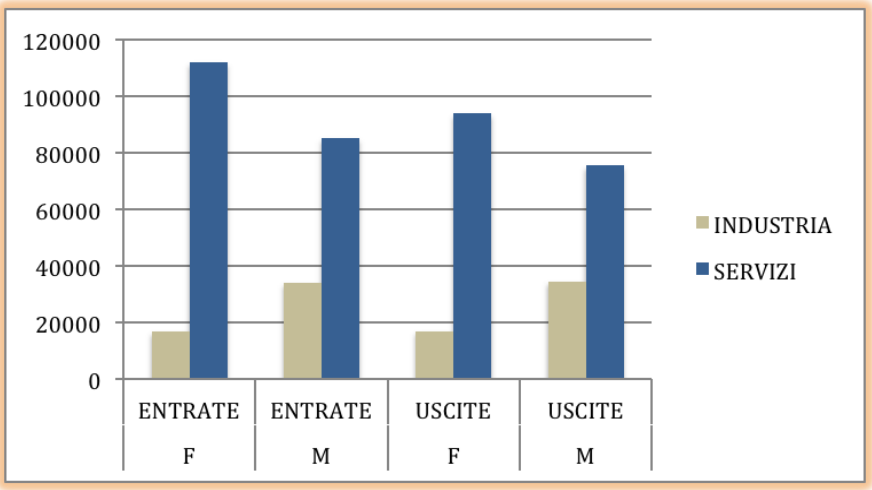
Il saldo occupazionale tra entrate e uscite nel 2013 è risultato positivo per 27.293 unità, grazie al numero di entrate nel settore dei servizi, mentre il comparto industriale ha registrato un saldo negativo.

Figura 23 – Saldo entrate e uscite per settore, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Figura 24 - Entrate e uscite per genere e settore di attività, 2013

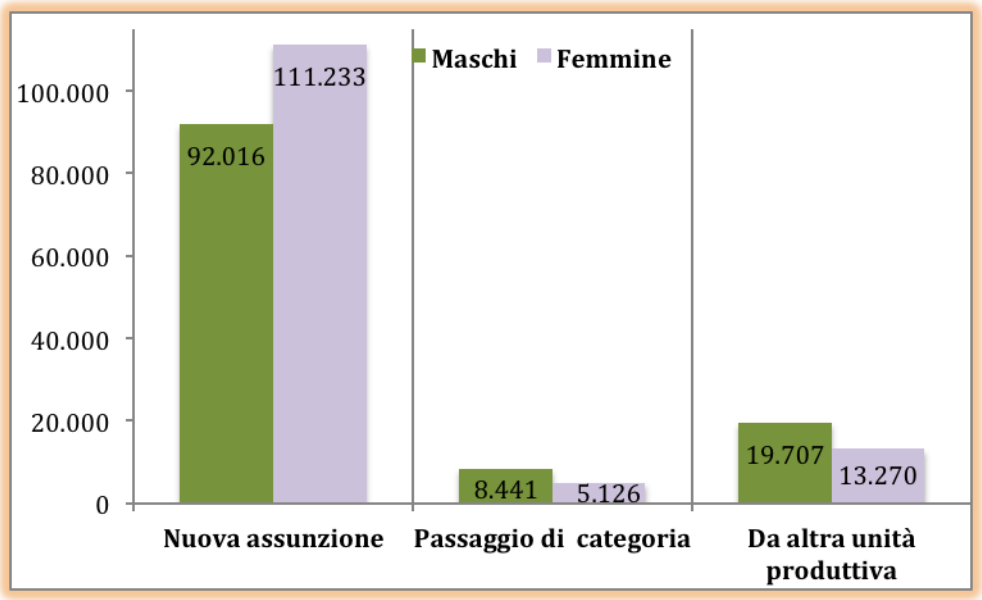


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

L'analisi dei flussi di entrata e uscita per modalità evidenzia la netta prevalenza delle nuove assunzioni e delle cessazioni del contratto di lavoro rispetto alle altre tipologie di movimento. In

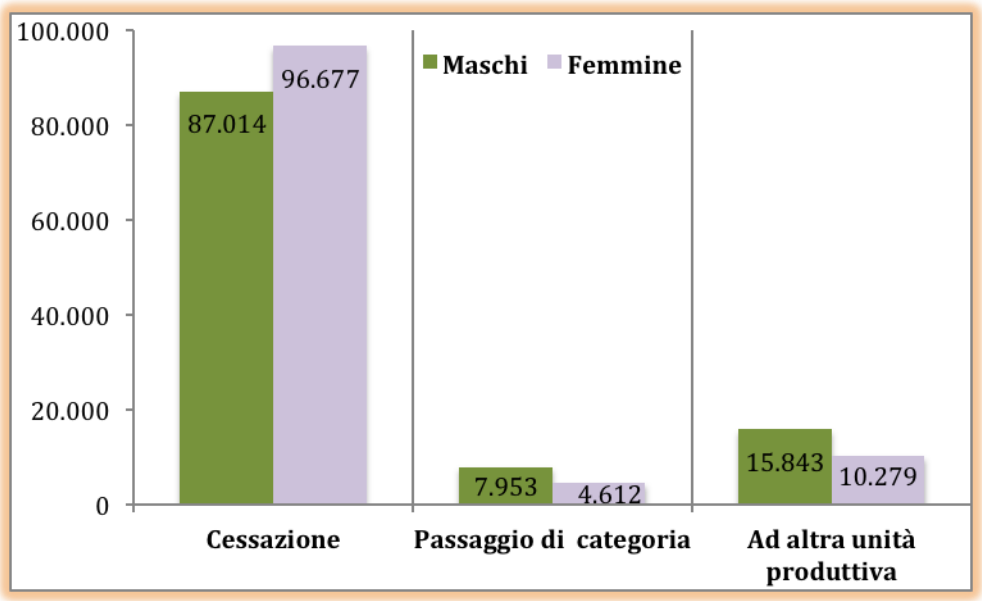
particolare, le donne entrano nell'occupazione più degli uomini e ne escono di più; inoltre, l'analisi delle modalità di cessazione fa risaltare altre differenze.

Figura 25 - Entrate per genere e modalità, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Figura 26 - Uscite per genere e modalità, 2013

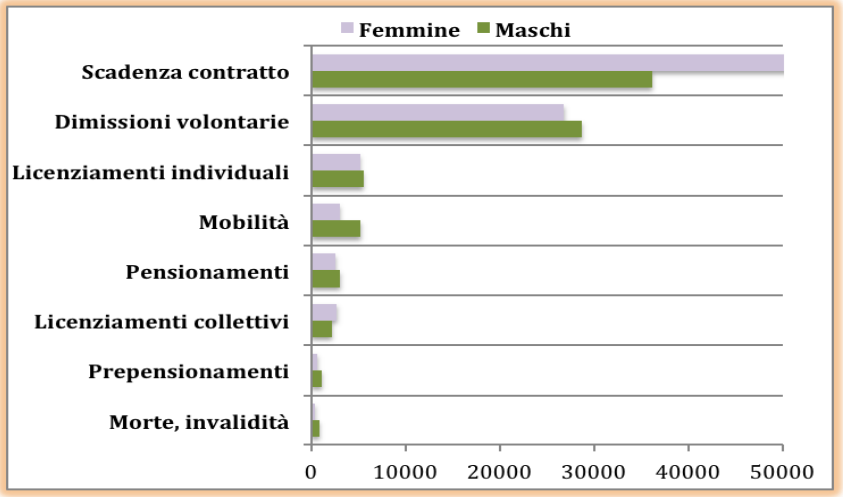


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

La suddivisione dei movimenti di uscita per modalità mostra che la prima causa di cessazione è la scadenza del contratto, seguita dalle dimissioni volontarie e poi, con un certo distacco, dai licenziamenti individuali, dalla mobilità e dai pensionamenti. Nella lettura della composizione

per genere, si nota, in particolare, che la modalità di cessazione legata alla scadenza dei contratti riguarda più le donne che gli uomini, l'altra prevalenza della componente femminile si registra nella cessazione dovuta a licenziamenti collettivi, mentre in tutte le altre cause gli uomini sono in numero maggiore.

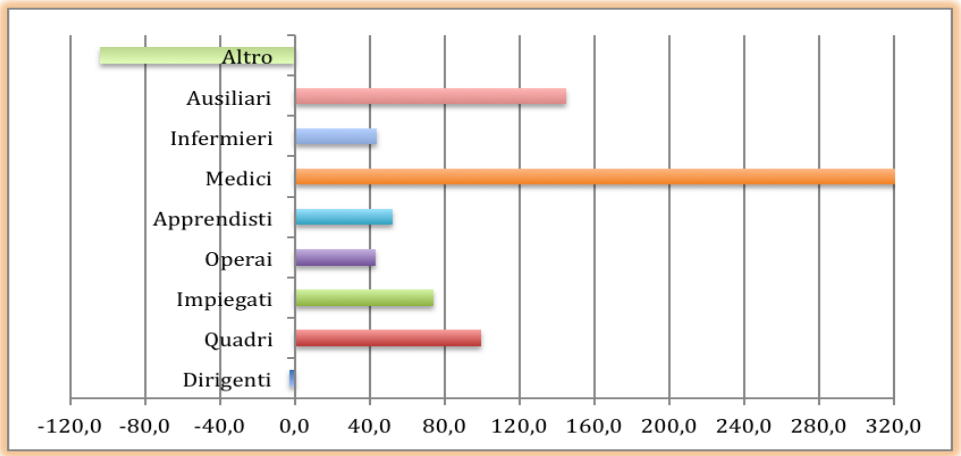
Figura 27 - Cessazioni per genere e modalità, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Le donne escono dal mercato del lavoro a causa della scadenza del contratto, mentre la maggiore persistenza degli uomini nell'occupazione spiega anche la loro maggiore presenza nelle uscite per pensionamento, cioè a fine carriera.

Figura 28 – Saldo percentuale della componente femminile per qualifica, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Il saldo occupazionale disaggregato per qualifica è stato trainato soprattutto da alcuni flussi di entrata che hanno interessato maggiormente le qualifiche professionali dei medici e degli ausiliari tra le professioni sanitarie, e in generale le qualifiche dei quadri e degli impiegati.

Va, inoltre, ricordato che i nuovi assunti non corrispondono a nuovi ingressi nel mercato del lavoro poiché si tratta di persone che provengono anche da altre realtà lavorative.

L'indagine registra anche i dati inerenti le eventuali promozioni che il personale dipendente delle imprese del campione ha ricevuto nell'arco dell'anno 2013. Si tratta di un flusso di promozioni pari al 3,8% del totale delle posizioni lavorative registrate nello stesso anno di riferimento. La componente femminile rappresenta il 37,3% del personale promosso ma, nella lettura di questo dato, andrebbe pesata la distribuzione di donne e uomini nelle diverse qualifiche, poiché in alcuni casi vi è sovra o sottorappresentanza di base e questo incide sulle probabilità di accedere o meno a promozioni. Il settore in cui si è registrato il 62,2% delle promozioni è il terziario, ma la percentuale arriva all'80% se consideriamo solo le promozioni che hanno riguardato le donne.

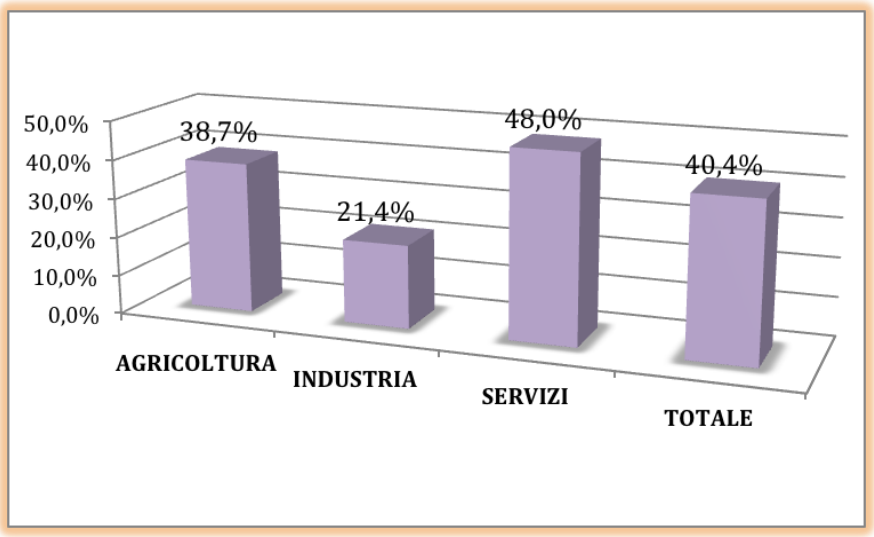
I.4.4 La formazione

L'80% delle imprese del campione (2.243 aziende) ha dichiarato attività di formazione realizzate a favore dei propri dipendenti.

Il numero delle persone che hanno partecipato alle attività formative conteggia più volte il personale che ha partecipato a più corsi di formazione nello stesso anno, raggiungendo in questo modo la cifra di 2milioni di allievi.

La componente femminile degli occupati che hanno usufruito di percorsi formativi è stata nel 2013 pari al 40,4%, con la distinzione per settore di provenienza che fa arrivare questa quota al 48% nel terziario e scendere al 21,4% nelle attività industriali, mentre nella distribuzione per dimensione aziendale le donne costituiscono il 43,3% delle persone in formazione nella classe tra 500 e 999 addetti.

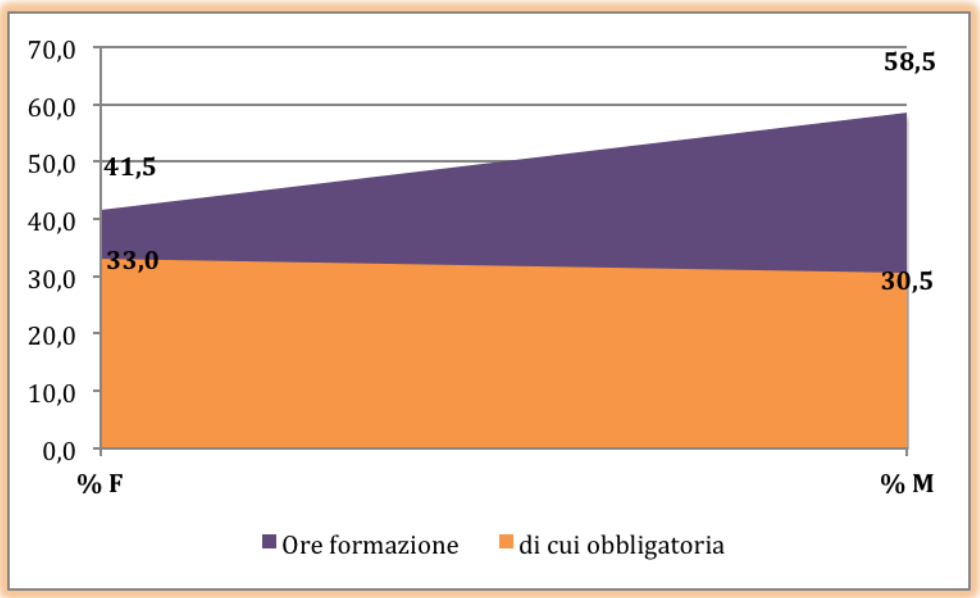
Figura 29 – Percentuale di donne che hanno partecipato alla formazione, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Dei 26milioni di monte ore raggiunto dalle attività formative erogate, il 41,5% ha beneficiato la componente femminile degli addetti; su questo dato incide molto la caratteristica di obbligatorietà o meno dei percorsi formativi, il fatto cioè che essi siano derivanti da obblighi di legge.

Figura 30 – Distribuzione per genere delle ore di formazione totale e obbligatoria, 2013

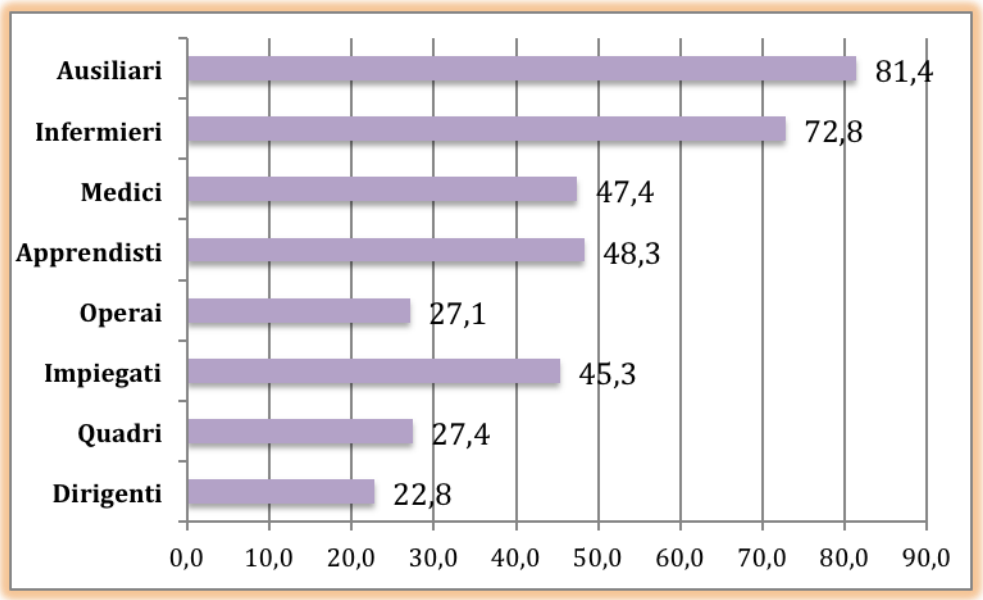


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Le donne, infatti, fruiscono più degli uomini di ore di formazione (33% contro 30,5%) che risultano obbligatorie a causa di disposizioni legislative. Ciò spiega in parte anche la

distribuzione degli allievi per qualifica professionale poiché alcuni percorsi sono obbligatori, ad esempio, per chi ha un contratto di apprendistato o per chi opera nel settore sanitario.

Figura 31 – Percentuale di donne in formazione per qualifica, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

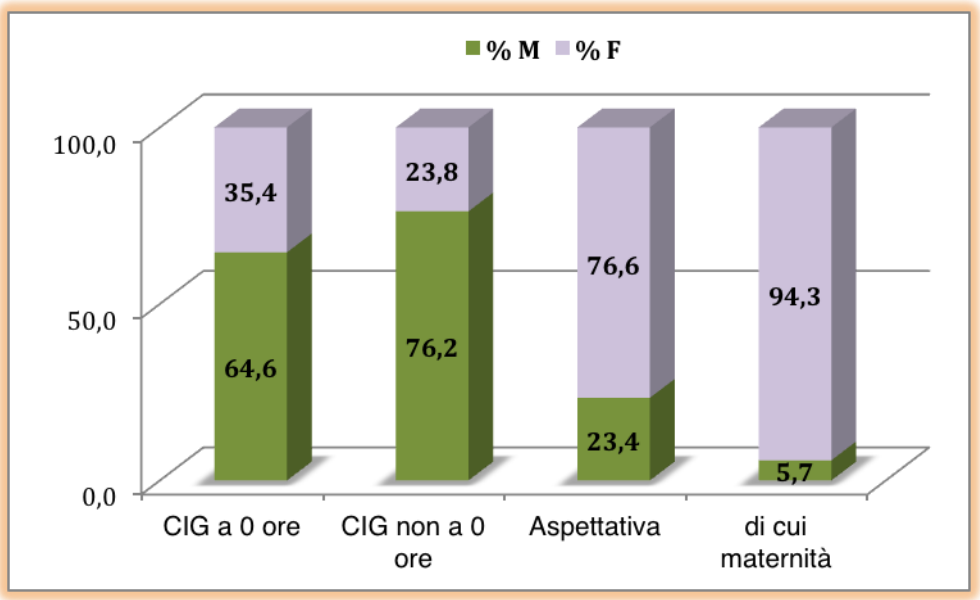
I.4.5 Le assenze dal lavoro e gli ammortizzatori sociali

L'indagine rileva le assenze dal lavoro di natura straordinaria, sia a titolo individuale (aspettative) che conseguenti al ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge. Nell'anno 2013, le persone occupate che hanno fatto ricorso alle aspettative sono state poco più di 38mila, di cui il 76,6% donne. Circa l'80% di queste donne assenti dal lavoro ha utilizzato l'aspettativa dal lavoro per motivi di maternità.

Le imprese che si sono trovate in difficoltà hanno utilizzato lo strumento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Il ricorso a questo ammortizzatore sociale ha interessato n. 54.153 occupati nelle imprese del campione; la maggioranza sono uomini e il 29% donne, e la causa di questa distribuzione per genere è tuttora legata al fatto che il ricorso alla CIG interessa in misura maggiore il settore industriale in cui a prevalere è l'occupazione maschile.

Restando sulle differenze settoriali, in maniera speculare a quanto appena sopra evidenziato, è nel terziario che si ritrova la quota maggiore di utilizzo delle aspettative e, in esse, dell'astensione per maternità, ossia in un contesto settoriale connotato al femminile.

Figura 32 – Distribuzione per genere e motivi di assenza contrattuale, 2013

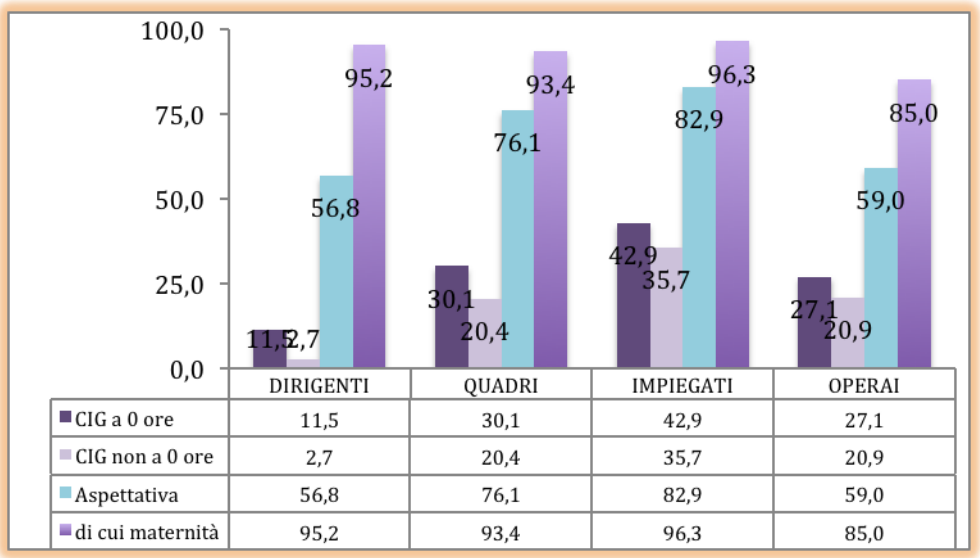


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Va rilevato che si registra una quota di uomini che risulta assente per maternità, il 5,7%, percentuale in crescita negli ultimi anni, interpretabile come un maggiore ricorso da parte dei padri ai congedi parentali.

La disaggregazione per qualifica mette in luce alcune differenze.

Figura 33 – Percentuale di donne per motivi di assenza contrattuale, 2013



	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
CIG a 0 ore	11,5	30,1	42,9	27,1
CIG non a 0 ore	2,7	20,4	35,7	20,9
Aspettativa	56,8	76,1	82,9	59,0
di cui maternità	95,2	93,4	96,3	85,0

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anno 2013.

Una maggiore concentrazione di assenze si riscontra infatti tra le donne con qualifica impiegatizia – 82,9% tra le persone che hanno usufruito di un'aspettativa, quasi il 43% tra chi è stato sottoposto a CIG a 0 ore e il 35,7% a CIG non a 0 ore.

Seconda parte

Un’analisi longitudinale dei dati 2007-2013: le variabili incidenti sulle discriminazioni osservate prima e dopo l’avanzare della crisi economica.

II.1 Premessa

L'Italia ha strutturali problemi di incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, i cui indicatori presentano, pertanto, sempre consistenti gap di genere. I dati statistici evidenziano forti divari territoriali, rendendo necessario ricordare che la Lombardia, comunque, rientra tra le regioni italiane che registrano le migliori performance in materia di occupazione femminile.

Ogni aspetto del lavoro preso in considerazione nell'indagine restituisce uno spaccato di disparità di partecipazione tra uomini e donne. In questa sezione abbiamo, dunque, dato per assodato che sono ancora numerose le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro, provando tuttavia a verificare attraverso i dati disponibili per il Rapporto Biennale 2012/2013 l'ipotesi che, in questi ultimi anni, complice la profonda crisi dei modelli economici e produttivi, la tradizionale preferenza accordata alla forza lavoro maschile sia in realtà stata implicitamente messa in discussione, e per vari fattori, l'occupazione femminile abbia registrato una sostanziale tenuta e, talora, alcuni elementi di preferenza.

Di questa ipotesi di lettura, vengono restituite le prospettive salienti abbinate a quegli aspetti, non certo sottovalutati, che si prestano ad essere interpretati come doppio messaggio.

Nelle pagine successive trovano spazio solo alcuni dei principali elementi riscontrati e presentati come spunti e prospettive di lettura.

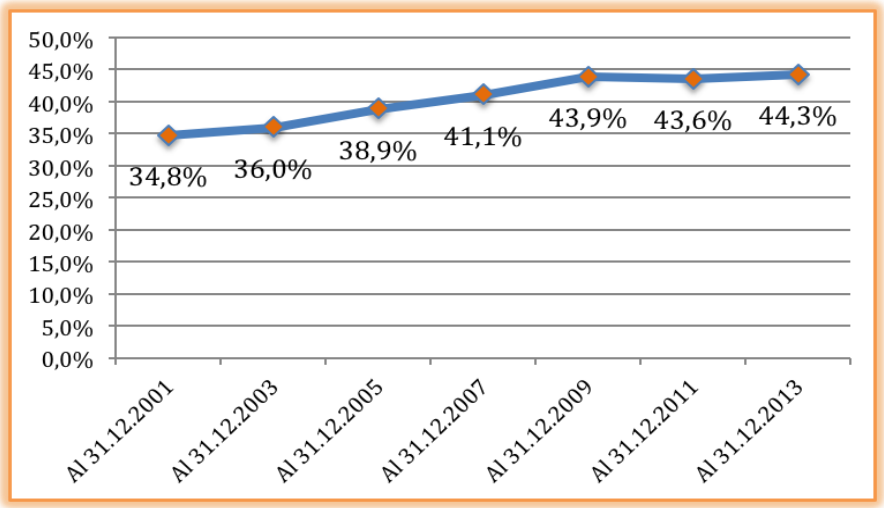
Va detto, inoltre, come sia probabile che il momento, che attraverso questi dati si va a fotografare, costituisca una fase di passaggio e quindi, come alcuni osservatori rimarcano, i reali effetti sull'occupazione femminile e maschile del lungo periodo critico si vedranno soltanto nel prossimo biennio.

II.2 Sex typing

Cresce la quota di occupate sul totale ma il traino rimane il settore terziario confermando una segregazione orizzontale nell'occupazione.

Come si ritrova nelle affermazioni di alcuni studi sociologici, proprio nei momenti di crisi e di cambiamento è ancor più "tempo di donne". Questa tesi appare confermata dai nostri dati, a cominciare da quelli sulla quota di occupate sul totale degli occupati nelle imprese del campione. Al 31/12/2013 la percentuale di donne occupate si attestava sul 44,3%, in crescita rispetto ai periodi precedenti riportati nel grafico seguente – quasi 10 punti percentuali dal 2001 al 2013.

Figura 34 – Andamento quota donne occupate sul totale occupati. Campione 2001-2013.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

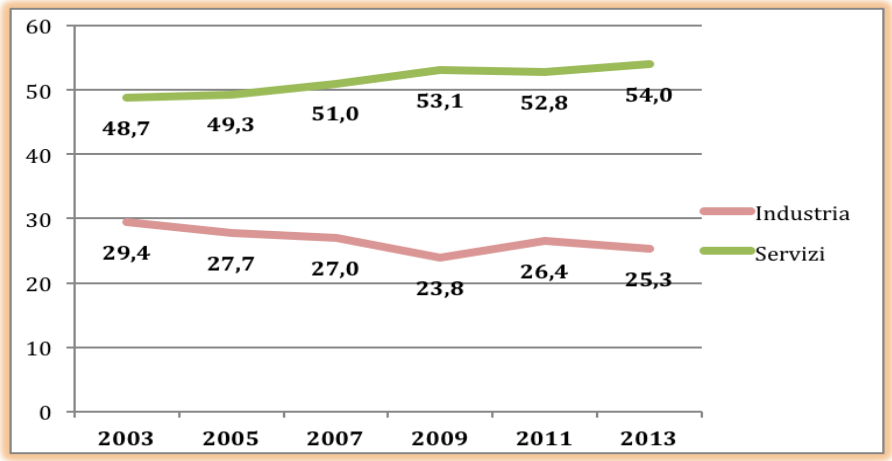
Questo dato sulla discriminazione occupazionale registra, dunque, nel nostro campione, un andamento favorevole alle donne che sono attualmente molto vicine al livello del 50%. Esso racchiude, tuttavia, al suo interno un dato che riconferma la segregazione orizzontale.

L'occupazione delle donne è, infatti, sempre più trainata dal settore terziario.

La distribuzione della presenza femminile nell'occupazione è eterogenea nei diversi settori di attività, oscillando dal 25,3% nel comparto industriale, al 36,7% nel settore agricolo al 54% del settore terziario. Nell'ultimo decennio queste quote hanno subito significative variazioni.

La figura 35 offre le linee di tendenza di industria e servizi[4] nel decennio 2003-2013, che ha registrato un più 5,3 punti di aumento nel terziario a fronte di un meno 4,1 nell'industria.

Figura 35 – Percentuale occupate sul totale occupati per settore. Anni 2003-2013

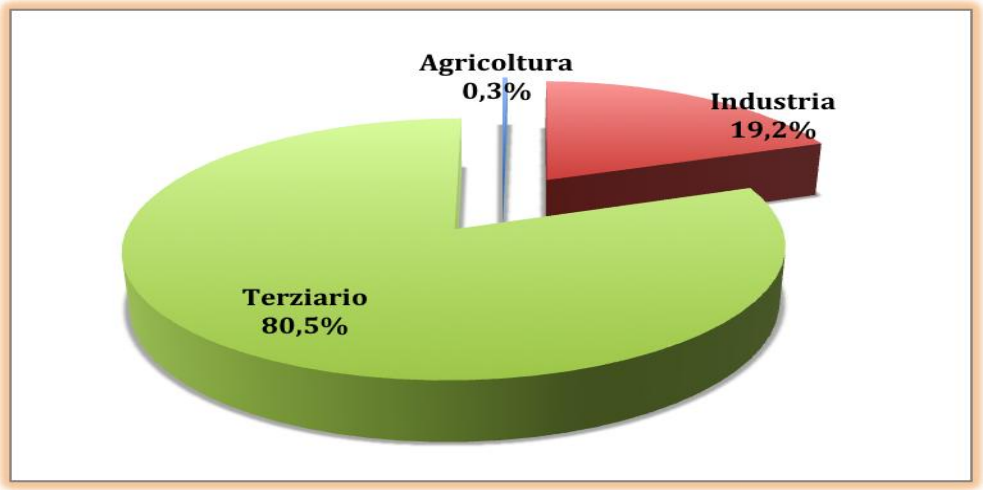


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

[4] I dati riferiti al settore agricoltura sono relativamente esigui.

Ma uno sguardo alla distribuzione percentuale a livello settoriale del totale delle donne occupate ci ha già mostrato[5] come, al 31/12/2013, l'80,5% delle occupate nelle imprese lombarde del campione in esame aveva una collocazione lavorativa nei servizi, contro il 19,2% nell'industria, e uno 0,3% in agricoltura.

Figura 36 – Distribuzione percentuale donne occupate per settori. Anno 2013.

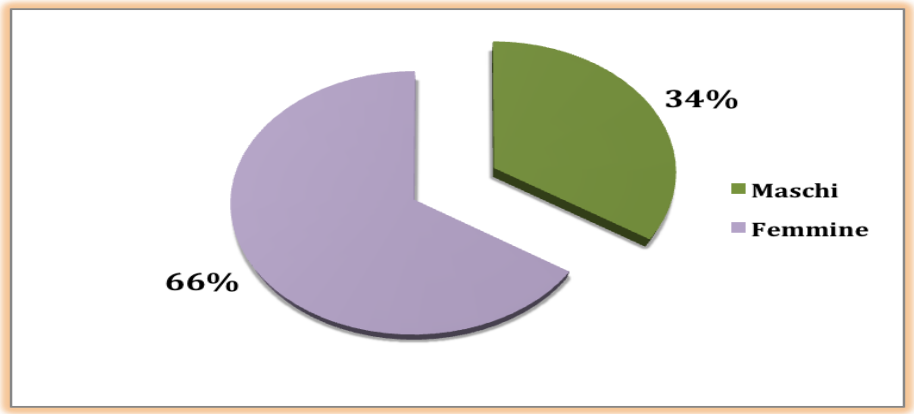


Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni 2012/2013.

Saldo occupazionale favorevole per l'occupazione femminile

Alla fine del biennio osservato, il turnover femminile fa registrare un saldo attivo. La figura 36 mostra come il saldo tra i movimenti di entrata e di uscita dall'occupazione nelle imprese del campione risulti composto per il 66% da donne e per il minoritario 34% da uomini.

Figura 37 – Composizione percentuale per genere nel saldo entrate – uscite dal lavoro, 2013



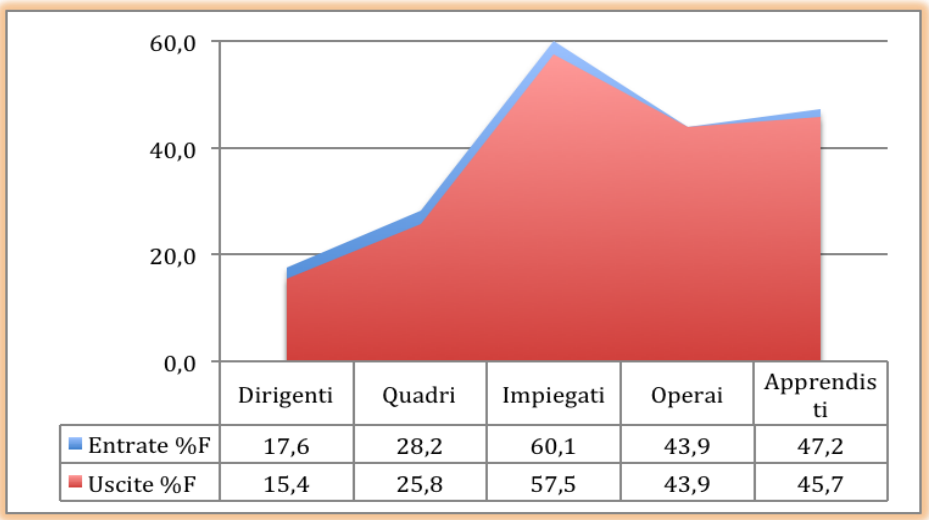
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni 2012/2013.

[5] § 1.4.1

Questo risultato è stato trainato soprattutto da alcuni flussi di entrata che hanno interessato maggiormente le qualifiche professionali dei medici e degli ausiliari tra le professioni sanitarie, e in generale dei quadri e degli impiegati.

Un dettaglio dei movimenti per le principali qualifiche professionali ci rivela che eccetto le qualifiche operaie in cui i flussi di entrata e di uscita sono pari, le altre posizioni vedono tutte un saldo positivo per l'occupazione femminile, in particolare per i quadri e le qualifiche impiegatizie.

Figura 38– Entrate e uscite delle donne per qualifica nell'anno 2013



	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Apprendisti
Entrate %F	17,6	28,2	60,1	43,9	47,2
Uscite %F	15,4	25,8	57,5	43,9	45,7

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni 2012/2013.

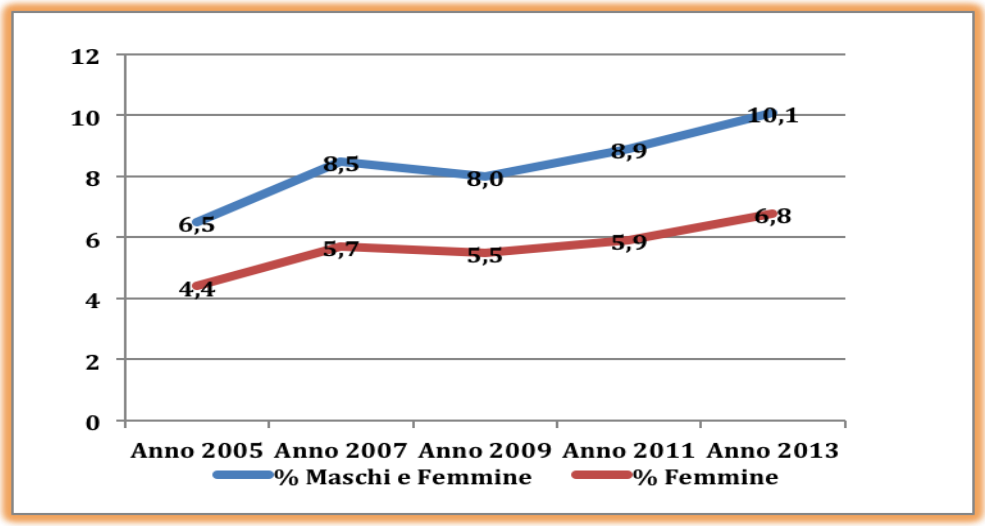
II.3 Glass Ceiling

Donne quadro sempre più numerose, conquista di posizioni e/o traguardo ultimo della carriera?

L'indagine ci permette di registrare il posizionamento delle persone occupate per qualifica professionale; in particolare, le qualifiche più alte, quadri e dirigenti, ci permettono di verificare i movimenti riguardo alla discriminazione verticale, di cui si parla spesso come "soffitto di vetro" o "glass ceiling".

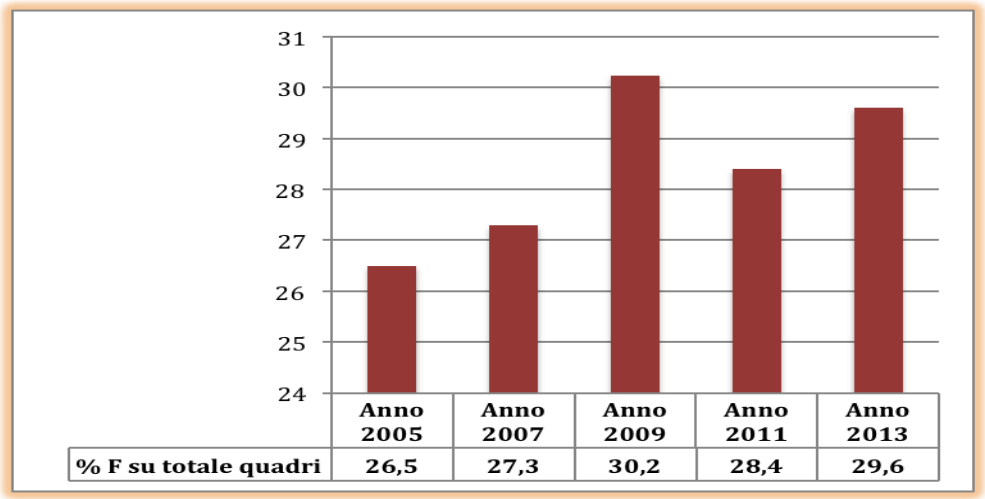
Le donne quadro costituiscono il 30% del totale degli occupati con questa qualifica, 4 punti percentuali in più rispetto all'anno 2005. Anche il loro peso nella distribuzione sul totale degli occupati è cresciuto dal 2005 ad oggi di 2,4 punti percentuali, aumentando anche negli ultimi critici anni dal 2009 al 2013. L'81% delle donne quadro lavora nel settore terziario.

Figura 39 –Percentuale occupati con la qualifica quadro sul totale occupati, anni 2005-2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

Figura 40 – Percentuale donne sul totale occupati con la qualifica quadro, anni 2005 - 2013



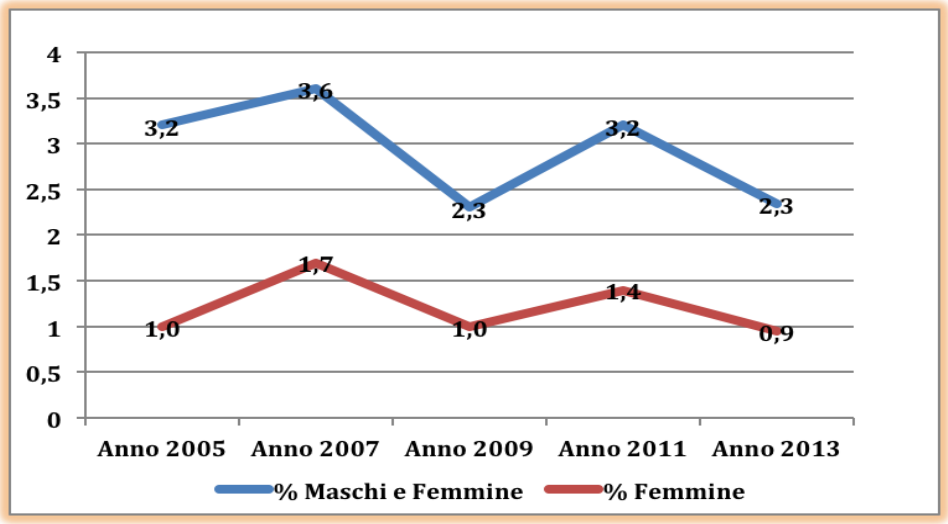
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

L'aumento delle donne con qualifica di quadro evidenzia tuttavia un altro aspetto, segnalato anche da alcuni studi recenti, ovvero il fatto che la carriera delle donne si conclude spesso con il riconoscimento di una mansione organizzativa di grande responsabilità ma senza arrivare a raggiungere il livello superiore della dirigenza, esplorato nel punto successivo.

Movimenti dentro e fuori il gap di genere

Osservando i movimenti nella qualifica professionale della dirigenza, sembra registrarsi, a livello complessivo di occupazione, una crescita della quote di donne dirigenti nei momenti di espansione complessiva della quota di dirigenti occupati. Negli ultimi anni, si sono registrate delle contrazioni della quota di occupati con qualifica dirigenziale rispetto all'anno 2007.

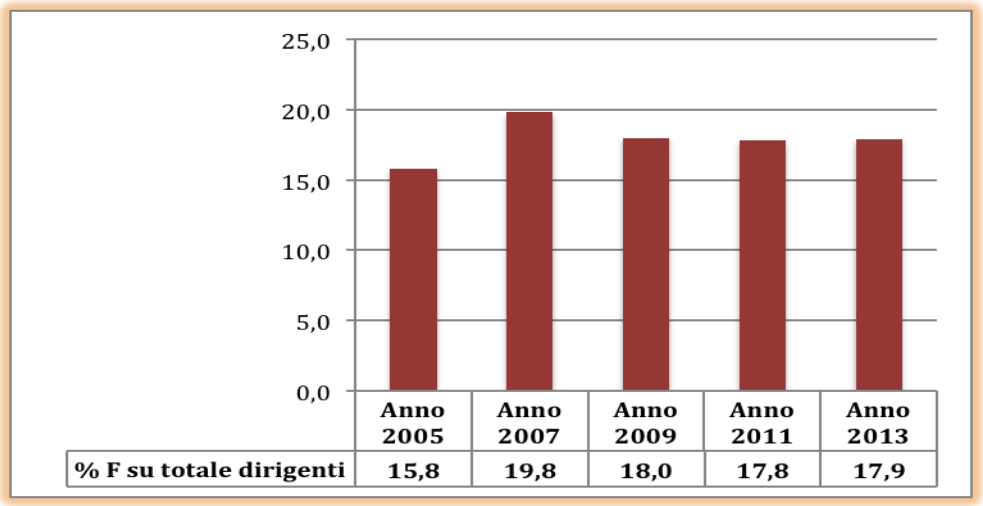
Figura 41 – Percentuale occupati con la qualifica dirigente sul totale occupati, anni 2005-2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

Al 31/12/2013 si registra la più bassa percentuale di donne dirigenti (non raggiunge l'1%) sul totale degli occupati degli ultimi anni; tuttavia, nella decrescita complessiva della quota di dirigenti sul totale degli occupati si può evidenziare una tenuta della presenza femminile sul totale dei livelli apicali con una quota del 18% sostanzialmente invariata rispetto agli anni precedenti.

Figura 42 – Percentuale donne sul totale occupati con la qualifica dirigente, anni 2005 - 2013



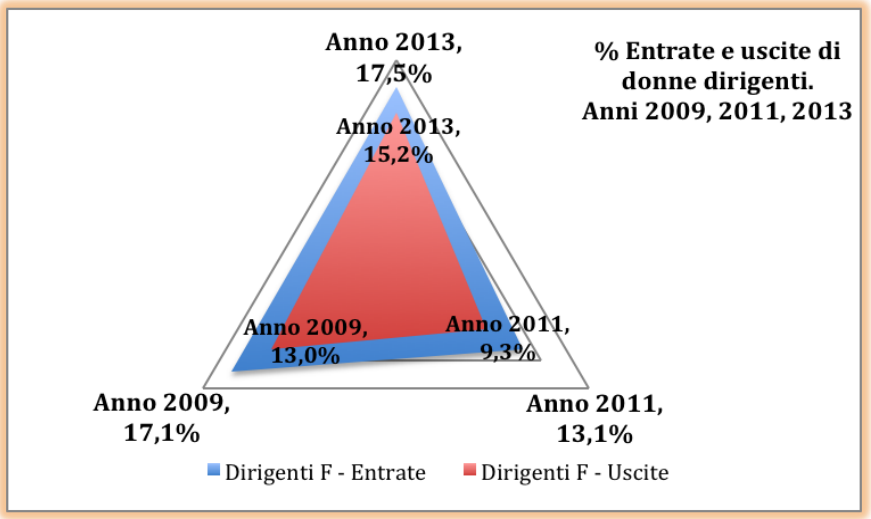
	Anno 2005	Anno 2007	Anno 2009	Anno 2011	Anno 2013
% F su totale dirigenti	15,8	19,8	18,0	17,8	17,9

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni 2012/2013.

In un panorama segnato dall'oggettiva difficoltà incontrata dalla componente femminile dell'occupazione a raggiungere le qualifiche apicali nelle imprese, un segnale che le donne

resistono meglio è dato dalla comparazione tra i movimenti di entrata e di uscita registrati alla fine degli ultimi bienni di osservazione. Nel 2013 tra i dirigenti usciti dalle aziende osservate il 15,2% erano donne, mentre la quota della componente femminile tra i dirigenti entrati si attestava al 17,5%. Queste differenze positive, tra 2 e 4 punti percentuali, si erano registrate anche alla fine dei due bienni precedentemente osservati, nel 2011 e nel 2009.

Figura 43 – Entrate e uscite di donne con qualifica dirigente, anni 2009, 2011, 2013.



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

Questi dati sembrano dunque confermare l'ipotesi di lettura avanzata in questi anni di crisi economica, ovvero che il trattamento più positivo per la componente femminile dell'occupazione sia il risultato, e il prezzo pagato, della maggiore adattabilità delle donne a contratti e retribuzioni. E' infatti noto che negli ultimi anni sono usciti dalle aziende, e a volte dal mercato del lavoro, dirigenti senior uomini con alte retribuzioni, mentre entravano donne più giovani, motivate, flessibili ma con retribuzioni decisamente più basse a parità di carico di responsabilità.

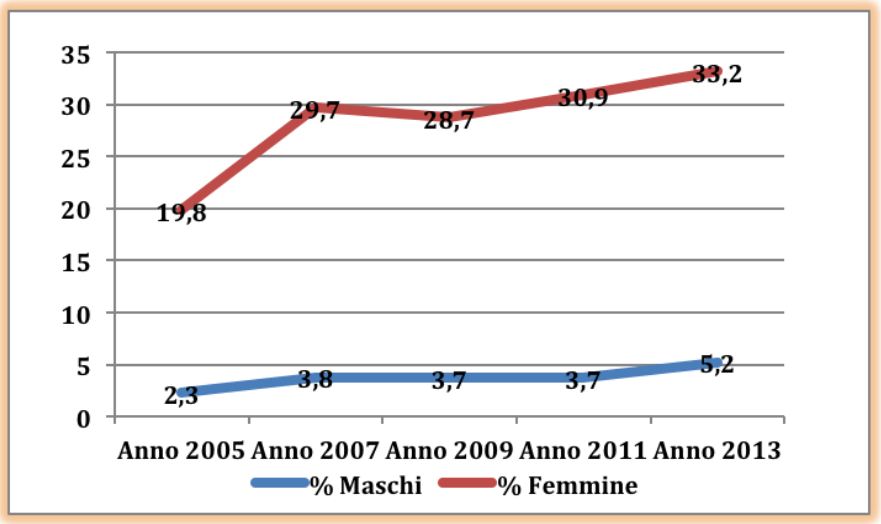
II.4 Part-time

Lavoro a tempo parziale non più misura di conciliazione

Il 17,6% delle persone occupate nel nostro campione di imprese lavora a tempo parziale. La differenza tra donne e uomini in questa tipologia di lavoro continua ad essere molto evidente: sul totale degli occupati l'occupazione part-time riguarda il 33,2% delle donne e il 5,2% degli uomini. In altri termini, le donne occupate a tempo parziale costituiscono l'83,4% degli occupati a tempo parziale.

Negli ultimi anni queste quote di lavoro part-time sono cresciute, sia per le donne che per gli uomini, come evidenziato nella figura successiva.

Figura 44 – Percentuale occupati part-time per genere sul totale occupati, anni 2005 - 2013



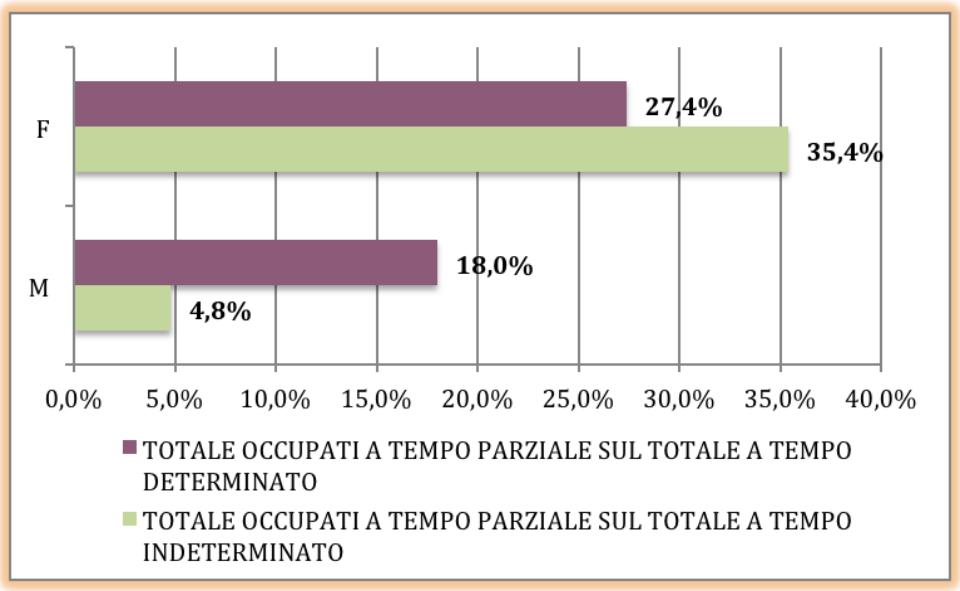
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni vari.

Secondo le letture più recenti del mercato del lavoro, gran parte del nuovo lavoro part-time è del tutto involontario[6], rappresenta cioè una quota di sotto-occupazione forzata per mancanza di alternative di lavoro full-time e molti occupati part-time vorrebbero e/o avrebbero bisogno di lavorare di più.

Questa prospettiva ci allontana dalla tradizionale lettura del lavoro femminile a tempo parziale quale strumento di conciliazione famiglia-lavoro, con tutti i pro e, soprattutto, i contro, ad esso associati (sui versanti retributivo, contributivo-previdenziale, di prospettive di carriera).

[6] vedi anche § 1.4.1

Figura 45 – Occupati part-time per genere e tipo di contratto, 2013



Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Consigliera di Parità, anni 2012/2013.

I dati sulla quota di uomini e donne che lavorano part-time per tipo di contratto restituisce un quadro in cui le donne beneficiano di questa modalità lavorativa in misura maggiore se hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato, viceversa la quota di uomini è più alta tra i contratti a tempo determinato.

Sembrerebbe che gli attuali fattori di natura economica e normativa portino verso una diversa lettura del lavoro a tempo parziale e della flessibilità ad esso associata e per niente scontata. In passato è stata rilevata come prassi l'opzione del part-time da parte di molte donne che sono passate da un primo momento di richiesta per motivi di conciliazione alla preferenza del part-time come modalità lavorativa non a tempo pieno.

Una considerazione di tutti i fattori in gioco farebbe invece leggere il part-time come opzione adeguata solo per i lavoratori giovani ancora impegnati in percorsi di acquisizione di competenze e per i lavoratori anziani che decidono di avvicinarsi in maniera graduale al pensionamento. Tutte le altre opzioni sono in qualche modo segreganti.

Terza parte

L’occupazione femminile nel mondo del lavoro che cambia.

La parola agli stakeholder.

III.1 Una riflessione sui cambiamenti

Il rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile nelle imprese con più di 100 addetti in Lombardia, prova a leggere i cambiamenti prodotti sul versante dell'occupazione femminile anche per addentrarsi meglio nel tema dell'equilibrio nel rapporto donna-lavoro – che realizza fattori di cambiamento nell'ambito di modelli culturali e sistemi di valori - e capire quali sono, di conseguenza, i mutamenti dell'organizzazione sociale stessa.

Inadeguate sono apparse fino ad oggi le modificazioni sociali e culturali che hanno accompagnato l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro. Come ben espresso negli studi di diritto del lavoro della Prof.ssa Marina Brollo[7]: **"***La condizione delle donne è paradigmatica delle fragilità, vulnerabilità, discontinuità, povertà e dualismi del mercato del lavoro italiano. L'occupazione femminile costituisce un problema strutturale e centrale nell'economia e nella società globale e post-industriale da affrontare non giocando 'in difesa', bensì predisponendo una strategia 'di attacco' anche in quanto la criticità costituisce, al tempo stesso, una opportunità per uscire dalla crisi".*

In quest'ottica, che lega l'analisi dei dati del rapporto e la riflessione sui cambiamenti che coinvolgono la società nel suo complesso, le aziende possono coerentemente costruire nuovi paradigmi di gestione delle risorse umane in un contesto di innovazione organizzativa e sociale.

Quello dell'occupazione femminile è uno dei temi ricorrenti nel dibattito sulla dimensione sociale - ma anche etica, sostenibile, etc. - delle organizzazioni, con forti interneconnessioni con altri temi ricorrenti, più datati o recenti che siano, quali la responsabilità sociale d'impresa, le strategie di gestione del benessere organizzativo, le misure del welfare pubblico e aziendale, l'innovazione sociale, etc.

E' oggi ampiamente dibattuto come le organizzazioni che non capitalizzano pienamente il potenziale di una parte consistente delle loro risorse, quale è quello rappresentato dall'occupazione femminile, sprecano opportunità e produttività. Il risultato osservabile delle strategie dirette allo sviluppo del benessere in azienda, di un buon clima organizzativo e della responsabilità sociale dell'impresa, è oggi traducibile in indicatori di business. Investire in queste direzioni significa, quindi, produrre valore economico per l'azienda.

Cogliere le opportunità d'azione e riflettere sulla capacità d'innovazione sociale e organizzativa nelle aziende, ripensando, tra l'altro, la sostenibilità sociale dell'impresa in una fase di transizione tra la crisi e nuovi modelli economici, è stato uno dei temi del convegno di presentazione dei primi risultati del presente rapporto, svoltosi il 22 ottobre 2014 a Milano, dal titolo "DONNE E LAVORO'' quale innovazione sociale per uscire dalla crisi.

[7] Marina Brollo, "Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi", 2013

La giornata di lavori ha beneficiato del contributo degli stakeholders del territorio, su quali sono le prospettive future in un mondo che la crisi degli ultimi anni ha definitivamente mutato, in una logica di Secondo Welfare che si va via via affiancando al Welfare pubblico.

In particolare, in quell'occasione, la Consigliera di Parità ha voluto riservare uno spazio significativo a chi, con ruoli ed in contesti diversi, vive quotidianamente il tema del lavoro, dando vita ad una significativa tavola rotonda formata da esponenti di Confindustria, Confcommercio, Abi, Confcooperative, Confartigianato, Cgil, Cisl, Uil, Ugl, che ha apportato al convegno un contributo in termini di proposte ed idee.

I temi delle proposte fatte sono diventati, dunque, materiale che è confluito nell'ultima parte del presente Rapporto.

Il valore di tale lavoro e, soprattutto, la necessità di una più stretta e costruttiva collaborazione con le parti sociali e datoriali in tema di occupazione femminile, ha fatto riflettere sull'opportunità, in accordo con l'Assessorato Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, di avviare un tavolo di lavoro e di confronto che si occupi specificatamente di occupazione femminile con uno sguardo particolare alla Dote Unica Lavoro e a Garanzia Giovani.

Per cercare di fronteggiare in modo sempre più concreto il tema della ''segregazione orizzontale'', ancora molto presente come confermato dai dati, risulta necessario lavorare nell'ambito della formazione e dell'orientamento, mettendo in campo nuove proposte in collaborazione con le agenzie dedicate, pubbliche e private.

Solo attraverso la sinergia di forze e di proposte si può pensare di fronteggiare una crisi che insiste ormai da troppo tempo, e soprattutto ottimizzare le risorse che Regione Lombardia ha investito ed investe nell'ambito del mercato del lavoro.

Il Rapporto si chiude, pertanto, lasciando la parola alle parti sociali. I contributi che seguono sono stati redatti direttamente da esponenti delle organizzazioni che partecipano al tavolo di confronto avviato nell'ottobre 2014[8].

[8] Partecipano al Tavolo anche altre associazioni che non hanno qui incluso il loro contributo di riflessione sul tema.

III.2 I contributi degli stakeholders

ABI, Stefano Bottino

Il ruolo delle donne nell'economia del Paese è indubbiamente importante, soprattutto in una fase storica connotata da una crisi di durata e proporzioni che tutti conosciamo, nella quale proprio le donne si trovano ad essere tra i principali protagonisti, per quanto sono tradizionalmente chiamate a svolgere nella società, nell'impresa, nella famiglia ed anche per il contributo alla crescita della produttività che dalla loro maggiore occupazione può derivare a vantaggio del Paese.

Nel nostro Paese, al centro delle famiglie – specie per ragioni di carattere culturale - ci sono infatti le donne, su cui gravano ancora in via prevalente gli impegni nella gestione domestica e di cura dei propri familiari, indipendentemente dal loro impegno nel mondo del lavoro.

E', dunque, necessario che si prosegua in un rinnovamento in primis culturale, che per sua natura non può che maturare progressivamente nel tessuto sociale e nel mondo del lavoro, anche attraverso specifiche iniziative di supporto.

In quest'ambito le parti sociali possono senz'altro svolgere un ruolo importante, in qualità sia di promotori che di facilitatori del cambiamento.

Sotto questo profilo ABI da tempo affronta il tema del talento femminile quale driver per far emergere le professionalità di livello ed eliminare ostacoli ad una più completa inclusione, al fine di realizzare un sistema che sia basato sulla piena parità sostanziale, superando in questo modo logiche assistenziali e prescrittive che sovente hanno caratterizzato le riflessioni sul tema delle pari opportunità.

In questa prospettiva, l'attenzione dell'Associazione è rivolta a tutte le dimensioni del lavoro femminile, sia autonomo e imprenditoriale, che dipendente.

In primo luogo, partendo dalle iniziative più recenti, si ricorda come ABI, in collaborazione con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Ministero dello sviluppo economico, d'intesa con le associazioni imprenditoriali di categoria maggiormente rappresentative delle imprese (Confindustria, Confapi, Rete Imprese Italia, Alleanza delle cooperative italiane) il 4 giugno 2014 abbia sottoscritto il Protocollo d'intesa che prevede un quadro di interventi per favorire l'accesso al credito delle imprese femminili nelle diverse fasi del loro ciclo di vita ovvero della vita lavorativa delle libere professioniste.

Al Protocollo hanno già concretamente aderito numerose banche mettendo a disposizione delle imprese femminili e delle lavoratrici autonome uno specifico plafond finanziario, destinato alla

concessione di finanziamenti a condizioni competitive, lungo tre linee d'intervento ("Investiamo nelle donne", "Donne in start-up", "Donne in ripresa").

Nell'ambito dei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché dedicando specifici momenti di riflessione (si veda, ad esempio, il Convegno del 2012 sul tema "Donne, Banche e Sviluppo"), il settore ha, inoltre, preso in esame le condizioni e la permanenza delle donne al lavoro, il miglioramento delle relative carriere, i sistemi per conciliare tempo di lavoro e tempo dedicato alla famiglia.

Sotto il profilo squisitamente quantitativo, il settore è ormai prossimo a superare le differenze di genere: gli ultimi dati relativi a fine 2013, infatti, ci dicono che le donne che lavorano in banca rappresentano il 44,4% del personale complessivo, con un trend in lieve, ma costante ascesa; inoltre, sempre nel 2013 le assunzioni di personale femminile hanno riguardato il 48% del totale degli assunti, mentre le cessazioni hanno interessato le donne nel 39% dei casi.

In pratica, è quindi ragionevole attendersi, tra alcuni anni, un sostanziale equilibrio nel numero di uomini e donne nelle banche italiane.

Passi avanti ed un costante miglioramento si registrano anche sul tema degli inquadramenti in quanto si rileva una progressiva maggior presenza del personale femminile nelle posizioni più qualificate; sebbene si riconosca che permangono spazi di miglioramento, è comunque possibile affermare che il c.d. "soffitto di cristallo" nelle banche sia un dato di fatto sempre meno presente.

Tutto questo non costituisce un "evento casuale" ma è evidentemente il prodotto di strategie imprenditoriali e associative che, nel corso dei diversi rinnovi contrattuali, hanno valorizzato politiche di genere attraverso, ad esempio, il ricorso a forme di flessibilità che hanno consentito alle risorse femminili di poter gestire, meglio che altrove, il tempo di lavoro ed integrarlo meglio con quello dedicato agli altri impegni della vita quotidiana.

Un ulteriore specifico aspetto su cui ABI e sindacati si sono concentrati in occasione della definizione dell'ultimo rinnovo contrattuale nazionale del 2012 riguarda proprio il coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro.

E' stato, infatti, istituito il Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito (FOC), divenuto operativo ad inizio 2014, con lo scopo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile garantendo una temporanea riduzione dei costi alle imprese che procedano ad assunzioni a tempo indeterminato.

Circa il 57% degli incentivi richiesti al Fondo (che, è bene ricordarlo, è totalmente autofinanziato dal settore) sono stati sinora destinati a sostegno di assunzioni/stabilizzazioni di personale femminile, su un totale di circa 9.000 domande.

L'impegno del settore bancario sul tema delle pari opportunità è, inoltre, testimoniato dalle iniziative assunte dal Fondo interprofessionale di settore (FBA – Fondo Banche e Assicurazioni), che in passato ha emanato uno specifico Avviso per sostenere e finanziare interventi aziendali di formazione continua in materia di pari opportunità, stanziando a tali fini circa 6 milioni di Euro.

Si è trattato di un Bando che ha registrato una larga partecipazione da parte delle Banche e che ha aiutato a sostenere la diffusione capillare, direttamente nei contesti produttivi, di una cultura fortemente orientata alle pari opportunità che si sta dimostrando portatrice di risultati concreti, come testimoniato anche dalle più recenti rilevazioni sopra ricordate.

ABI e le banche hanno inoltre percepito appieno le nuove istanze sociali volte alla ricerca del benessere per i dipendenti e di rinnovate forme di attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. In particolare, il 19 aprile 2013, ABI e i sindacati hanno sottoscritto un "Verbale di accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa". Tale intesa costituisce il frutto dei lavori di una Commissione paritetica e si inquadra nel solco degli impegni che ABI e sindacati hanno assunto con la sottoscrizione dell'Avviso comune del 7 marzo 2011, in tema di azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Circa l'utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sempre nell'Accordo dell'aprile 2013 vi è l'invito alle imprese a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

Inoltre, sono stati affrontati con particolare attenzione i casi in cui emergano esigenze di cura dei figli a fronte di particolari patologie: una specifica disciplina in tema di aspettativa/flessibilità di orario mira a favorire la permanenza al lavoro anche in queste ipotesi dove sarebbe più alto il rischio che la cura per i figli comporti l'abbandono del lavoro.

Giova anche sottolineare che, da almeno dieci anni, nel settore sono stati attivati strumenti quali la banca ore, i permessi per ragioni personali, il telelavoro, e altre forme di flessibilità tesi a consentire anche alle donne sviluppi adeguati alle loro competenze, ivi comprese iniziative di formazione finalizzate ad un costante mantenimento dell'allineamento professionale nelle ipotesi di allontanamento temporaneo dal lavoro. Un impegno per consentire più agevolmente in particolare alle lavoratrici neo-mamme di poter agevolmente riprendere a svolgere la propria attività lavorativa e quindi evitare di disperdere il patrimonio professionale e di relazione con il cliente di cui ciascuna risorsa è portatrice.

Anche in una fase di difficoltà dell'economia, l'impegno di ABI è rimasto elevato in direzione della parità di genere e del benessere sul lavoro quali leve fondamentali per favorire la crescita delle imprese e la cultura sociale nel lavoro.

Ma non solo. La dimensione work-life balance presenta, a ben guardare, profili di contiguità anche con i sistemi di welfare aziendale che possono costituire uno dei più significativi interventi delle aziende a favore del benessere dei propri dipendenti.

Le banche hanno, negli ultimi anni, incrementato fortemente i piani di cura e di assistenza a favore dei dipendenti, attraverso iniziative aziendali che hanno consentito l'offerta di un welfare concretamente ritagliato sui bisogni dei singoli lavoratori.

Le aziende di credito stanno infatti investendo molto sulla definizione di "piani di cura" per i lavoratori attraverso iniziative in cui il dipendente, tra l'altro, sceglie il livello ed il tipo di benefits adeguati alle proprie esigenze; ottiene beni e servizi contrattati su base collettiva dall'azienda; ricorre ai previsti strumenti per ridurre il cuneo fiscale e contributivo realizzando un rapporto costo/valore più favorevole.

In tale scenario nel recente passato si è sviluppato un diffuso ricorso al c.d. "premio sociale" con cui le parti aziendali hanno concordato di mettere a disposizione dei dipendenti la fruizione di vari servizi e utilità nell'ambito di specifici plafond che l'azienda eroga su base individuale.

Si tratta di un terreno consolidato rispetto al quale ABI, negli anni scorsi, ha deciso di fare un ulteriore passo avanti, costituendo con i propri Associati un apposito "Osservatorio in materia di people care" con il compito di approfondire le nuove e più moderne frontiere del welfare aziendale.

Il valore di tale tematica va, pertanto, apprezzato anche in termini di contributo al miglioramento delle relazioni industriali, in quanto numerose iniziative in tema di people care vengono realizzate proprio attraverso accordi con il sindacato.

Va peraltro rilevato come la mancanza di un quadro di riferimento normativo organico ed efficace non abbia favorito, finora, il conseguimento di tutte le potenzialità che possono essere espresse tramite questi interventi.

Ci sono, infatti, delle aree integrative di welfare sociale dove la presenza dell'accordo collettivo paradossalmente preclude la possibilità di accedere alle previste agevolazioni fiscali; in altri termini, l'attuale quadro legislativo penalizza la condivisione azienda/sindacati dei percorsi relativi a temi di supporto sociale e di assistenza alle famiglie.

Un'ultima considerazione: è in atto nel settore una profonda razionalizzazione dei processi produttivi, delle strutture distributive, in sintesi del modo stesso di fare banca in risposta a significativi cambiamenti nei comportamenti della clientela. In questo trend vanno annoverati i

radicali processi di ristrutturazione che stanno interessando in questi ultimi anni il mondo bancario con una progressiva, inarrestabile diminuzione delle attività tradizionali svolte presso gli sportelli fisici, in favore di servizi operati attraverso la multicanalità integrata, con l'ausilio di strumenti tecnologici e digitali sempre più sofisticati. In altre parole, i clienti "entrano" in banca più spesso che in passato ma lo fanno attraverso canali alternativi alla rete di filiali.

Questa forte accelerazione attribuisce, tra l'altro, molto meno rilievo alla "fisicità" del posto di lavoro ed il rapporto con la clientela assume, quindi, dimensioni che sfuggono al classico rapporto banca/cliente radicato nella filiale tradizionale, e si sviluppano sempre di più sulla "rete" e a "domicilio".

Tutto questo favorisce e genera i trend in atto nel settore, in cui si stanno implementando esperienze di smart working, dove le persone non avranno più una propria scrivania "fisica", per una parte dei dipendenti, dove e quando lavorare non sarà più un parametro predefinito, ed è quindi evidente come tale nuovo modo di lavorare non potrà non incidere positivamente e favorire sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

CGIL - Melissa Oliviero

I primi dati del Rapporto sull'Occupazione Femminile e Maschile in Lombardia confermano le criticità che riguardano l'occupazione femminile; si tratta di criticità per così dire strutturali, aggravate dalla crisi economica che ha causato la perdita di un elevato numero di posti di lavoro. Il dato relativo all'occupazione femminile si può leggere in questo modo e, come viene riconosciuto anche nella sintesi del rapporto, essa è da sempre elevata nel settore terziario senza che ciò significhi un miglioramento del tasso di occupazione femminile, quanto piuttosto un peggioramento di quella degli uomini nel settore industriale. Infatti, il rapporto dei tassi di occupazione tra donne e uomini e i dati degli avviamenti al lavoro devono essere letti tenendo in considerazione il marcato calo dell'occupazione nei settori a prevalente presenza maschile.

Se questo è il dato di contesto, la questione intorno cui ragionare per lo sviluppo economico e sociale del nostro Paese e della nostra Regione, riguarda il sostegno che si deve dare alla presenza delle donne nel mondo del lavoro, che deve necessariamente passare attraverso l'innalzamento del tasso di occupazione femminile. Attualmente il gender gap riferito ai tassi di occupazione in Lombardia si attesta intorno al 15%, a fronte di una media europea del 12%. Da questo dato è necessario partire per comprendere che qualsiasi innovazione sociale deve necessariamente muovere da un maggiore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, sapendo che costituisce un'opportunità per l'intero sistema e per uscire dalla crisi perché nei Paesi dove c'è maggiore equilibrio nel rapporto tra i generi nel mercato del lavoro e nelle

retribuzioni, maggiore è il livello di crescita economica, migliore la distribuzione del reddito e ne beneficia anche il tasso di fecondità.

Quindi, qualsiasi processo di innovazione sociale e sviluppo economico deve prendere le mosse dal potenziamento dell'occupazione femminile, dalla creazione del lavoro, dall'aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro e dalla riduzione della precarietà. Per fare questo è necessario attivare una serie di politiche in diversi ambiti a partire dall'orientamento al lavoro e alla formazione, che devono tenere conto delle differenze di genere e avere come obiettivo anche l'abbattimento degli stereotipi, partendo dal presupposto che non possono quindi essere interventi e politiche neutri.

Le azioni devono essere anche indirizzate al superamento dei gap esistenti, in primis quello retributivo, al sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla promozione della condivisione dei compiti di assistenza e cura.

Riguardo quest'ultimo aspetto, va rilevato come una maggiore condivisione dei compiti di cura può tradursi anche in un minore impegno delle donne nella cura e maggiori opportunità di lavoro; è evidente che il tema tocca anche una sfera che possiamo definire culturale ed è per questo che sarebbe più appropriato parlare di genitorialità: nel 2009 sono stati 24.000 i padri che hanno usufruito di congedi parentali e 253.000 le madri.

Oltre alla condivisione dei compiti di cura è indubitabile che devono essere messe in campo adeguate politiche di conciliazione. Da questo punto di vista è di fondamentale importanza sostenere la rete dei servizi presenti sul territorio investendo nel welfare: nel 2012 in Lombardia ben 4980 donne hanno lasciato il lavoro nel primo anno di vita del bambino e il 17% di loro ha compiuto questa scelta a causa della mancanza di servizi. Questo dato da solo basterebbe a fornire la motivazione per cui occorre investire sul welfare allo scopo di sostenere e incoraggiare la presenza delle donne nel mondo del lavoro, anche perché i tagli allo stato sociale penalizzano le donne nella loro duplice veste di cittadine fruitrici di servizi e di lavoratrici, molto numerose nei settori dei servizi. La stessa Unione Europea ha sottolineato quanto il welfare possa essere volano di sviluppo economico e sociale e ha posto già nella strategia di Lisbona l'obiettivo di raggiungere la percentuale del 33% dei bimbi dai 0 ai 3 anni frequentanti i servizi educativi.

Ovviamente anche il costo dei servizi ha una sua rilevanza e deve essere affrontato nella giusta ottica, perché la perdita del posto di lavoro associata all'elevato costo dei servizi ha indotto molte donne a occuparsi di bimbi e anziani, e questo è tanto più vero per i segmenti più bassi del mercato del lavoro.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro può essere favorita anche dalle misure del welfare integrativo che deve correttamente porsi in un'ottica d'integrazione – e non di sostituzione –

dell'intervento pubblico; credo sia importante porre l'accento sulla funzione integrativa e non sostitutiva per una duplice ragione, da una parte la convinzione che l'intervento pubblico sia insostituibile per le funzioni di equità e giustizia sociale e universalismo dell'accesso e, d'altra parte, per la consapevolezza che non vi sia nessun sistema integrativo in grado di fronteggiare eventuali default del sistema universale di welfare. La contrattazione sindacale sempre più spesso affronta i temi del welfare integrativo, incentivando e modulando il suo utilizzo sulla base delle situazioni presenti nei territori e nelle aziende, così come affronta i temi dell'organizzazione del lavoro in modo innovativo cercando di superare le rigidità spesso presenti che ostacolano la conciliazione a favore di soluzioni più family friendly.

In conclusione, è necessario avere un approccio di sistema che veda in campo una serie di interventi coordinati in un quadro generale delle politiche finalizzate ad incrementare e consolidare la presenza delle donne nel mercato del lavoro. Sotto questo profilo l'esperienza delle reti territoriali di conciliazione che si sta facendo nelle province della nostra regione potrebbe essere utile a fornire qualche indicazione e qualche risposta, poiché in esse vi è il coinvolgimento degli attori presenti sul territorio. Le reti hanno il compito di predisporre dei piani territoriali che contengono le azioni in un'ottica integrata d'intervento tra gli attori del territorio, che in questo modo viene valorizzato in qualità di livello più prossimo ai bisogni e come luogo in cui avviene la programmazione degli interventi che viene integrata con i servizi presenti sul territorio stesso; questo perché l'obiettivo dell'aumento dell'occupazione femminile deve vedere la convergenza di diversi interventi destinati ad avere maggior successo quanto più alto è il loro livello d'integrazione.

CISL - Paola Gilardoni

Il Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 addetti in Lombardia ci riporta alcuni dati che confermano la presenza di una differenza di genere nella partecipazione al mercato del lavoro anche nella nostra Regione.

Il divario tra i generi nella partecipazione alla vita economica del nostro territorio, rilevato dai tassi di attività, occupazione e disoccupazione, si ripercuotono sulle differenze di retribuzione e sugli sviluppi di carriera.

Rileviamo, inoltre, come una minor partecipazione delle donne nel mercato del lavoro si accompagni ad una graduale riduzione del tasso di natalità, che nel 2012 in Lombardia è al 9,4 per mille abitanti, al di sotto del tasso di mortalità attestatosi al 9,6. La bassa natalità è confermata anche dal dato relativo al numero di figli per donna - 1,5 - contro una media dell'Ocse del 2,23.

I dati complessivamente confermano la difficoltà per le donne, anche nel nostro territorio, a conciliare gli impegni lavorativi e professionali con gli impegni di cura.

Gli impegni di cura spesso conducono a rivalutare le modalità, i tempi, i luoghi dell'esercizio dell'attività lavorativa, fino, in casi estremi, a portare alla dolorosa “scelta” della rinuncia al lavoro.

Sono fattori determinanti di tali difficili decisioni la ripartizione dei carichi e delle responsabilità all'interno della famiglia, come la presenza e l'accessibilità dei servizi di cura sul territorio.

I cambiamenti del contesto economico e sociale rischiano di caricare ancora sulle donne ulteriori e nuove difficoltà da dover affrontare. Alle già evidenziate condizioni di incertezza occupazionale, e criticità di coniugare gli impegni di lavoro con la gestione dei figli, evidenziamo come l'evoluzione demografica e l'invecchiamento della popolazione rischi di porre ancora sulle famiglie, ed in particolare sulle donne che lavorano, le esigenze di assistenza e cura delle persone anziane o non autosufficienti. Inoltre con l'incremento dell'età pensionabile femminile, le lavoratrici potrebbero essere “co-strette” tra impegni lavorativi e di cura dei propri famigliari, siano essi i bambini (nipoti) che i genitori.

La promozione di politiche di conciliazione diviene pertanto un'esigenza di tutela non solo per le donne, ma complessivamente per le famiglie. Rappresenta l'opportunità di favorire le condizioni di partecipazione nel mercato del lavoro, migliorare il benessere delle famiglie, di qualificare il lavoro di cura, di creare nuova occupazione, di favorire lo sviluppo di un'economia del territorio.

Infatti, una maggior occupazione femminile potrebbe concorrere ad una crescita economica per il Paese, per gli effetti non solo sul reddito e quindi sul consumo proprio o delle famiglie, ma anche per la richiesta di servizi che ne conseguono, specie quelli di cura per i figli o per i genitori anziani. La qualificazione dei servizi potrebbe determinare inoltre una possibilità di sviluppo professionale per gli addetti del settore.

Lo sviluppo di politiche di conciliazione passa attraverso la promozione di una cultura di genere, di redistribuzione e condivisione delle responsabilità all'interno della famiglia, ma anche attraverso interventi sull'organizzazione del lavoro nelle imprese accompagnati da misure di innovazione dei sistemi di welfare sul territorio.

La conciliazione vita lavoro può rappresentare un'opportunità per i lavoratori, una risposta di flessibilità al bisogno della singola persona, che si realizza attraverso un accordo con il datore di lavoro, ma riporta l'attenzione anche ad una dimensione culturale, oltre che di valorizzazione motivazionale (con positive ricadute sui comportamenti), fino ad arrivare ai modelli organizzativi e ai processi di lavoro.

Per tali ragioni, l'introduzione di sistemi di conciliazione richiede una partecipazione attiva, ma anche collettiva, di tutti i soggetti dell'"impresa" che valorizzi la reciproca responsabilità delle parti.

La contrattazione, in particolare decentrata aziendale ma anche territoriale, può assumere un ruolo strategico nel sostenere interventi innovativi in tema di lavoro e welfare.

Si rileva un'importante esigenza di introdurre forme di flessibilità oraria nell'organizzazione del lavoro, che consenta di contemperare i bisogni delle persone con i tempi dei processi lavorativi. La contrattazione aziendale deve tendere a coniugare i bisogni di conciliazione con l'esigenza di migliorare la produttività e rafforzare la competitività dell'impresa.

Gli accordi regionali sottoscritti la scorsa primavera con Confcommercio e le Centrali Cooperative per l'applicazione della tassazione agevolata sugli importi di retribuzione di produttività, secondo le disposizioni indicate nel DPCM del 19 febbraio 2014, hanno proprio inteso favorire questo percorso che si va sviluppando attraverso la contrattazione decentrata.

E' bene ricordare come le imprese che intendono adottare e promuovere politiche family friendly, oltre a far ricorso allo strumento delle agevolazioni fiscali applicabili ai premi di produttività, possono inoltre richiedere la riduzione contributiva del premio assicurativo Inail, oltre ad utilizzare le disposizioni già previste dall'applicazione degli art. 51 e 100 del Tuir.

Di particolare interesse è l'archivio dell'osservatorio regionale della CISL Lombardia che in questi anni hai raccolto ed analizzato accordi ed intese che nel regolamentare la risorsa "tempo", si sono fatti carico di introdurre nelle imprese misure di flessibilità oraria in entrata ed uscita, la previsione di permessi orari e giornalieri, gli istituti del part time e della banca delle ore.

Un'importante opportunità per sostenere condizioni di flessibilità organizzativa ed oraria, potremmo riconoscerla nelle potenzialità circa l'utilizzo ed l'applicazione delle nuove tecnologie ai processi di lavoro. Si potrebbero in tal modo favorire processi di miglioramento organizzativo, creando nuove forme di lavoro "agile", come lo smart working o il coworking, che realizzerebbero la possibilità di lavorare in modo innovativo e flessibile, in particolare in riferimento agli orari e alla sede.

Il sindacato ha già colto la sfida: vi sono, infatti, prime esperienze regolate dalla contrattazione decentrata che testimoniano l'interesse a seguire i cambiamenti che attraversano il mondo del lavoro, nell'intento di valorizzare la professionalità dei lavoratori anche a garanzia della loro tutela.

Soprattutto in questo momento di difficoltà economica, e di revisione dei sistemi di protezione sociale nel suo complesso, confermiamo l'impegno della CISL a rafforzare e sostenere,

attraverso la contrattazione aziendale e territoriale e la bilateralità, percorsi che sempre più siano in grado di coniugare le esigenze di qualificazione dei processi di produzione, (per il miglioramento della competitività delle imprese ed aziende), con la tutela e la promozione delle persone che lavorano e delle famiglie, quali preupposti per favorire lo sviluppo economico e sociale nel territorio.

Stante i limiti della spesa pubblica destinata alle politiche per la famiglia, (l'1,4% del Pil contro una media dell'Ocse del 2,2) riconosciamo la necessità di rafforzare sistemi di welfare integrativo per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e lavoratori, delle famiglie.

In questi anni di difficoltà economiche, caratterizzata da limiti nella possibilità di redistribuire risorse, la contrattazione aziendale ha saputo sostenere percorsi innovativi nella ricerca di soluzioni e misure di tutela delle persone.

L'osservatorio regionale CISL della Lombardia ha raccolto molteplici intese in tema di cure parentali: in azienda si contrattano le integrazioni al trattamento economico della maternità obbligatoria o facoltativa, il buono “nascita” o contributi per l'acquisto di prodotti per la prima infanzia, percorsi formativi rivolti alle lavoratrici al rientro della maternità o dai congedi parentali, asili aziendali, contributi al pagamento della retta dell'asilo, dei centri estivi o delle colonie in riferimento ai periodi di chiusura delle scuole, e servizi dopo-scuola.

Anche le esperienze che stiamo realizzando nell'ambito dello sviluppo delle 15 reti di conciliazione costituitesi sul territorio regionale, aprono ad uno scenario interessante: si creano infatti nuove alleanze tra i soggetti della rappresentanza sociale, economia ed istituzionale dei territori. A partire dalle prime sperimentazioni del 2011, la CISL ha colto come un'opportunità quella di lavorare nel corso dell’ultimo biennio con le categorie di rappresentanza del mondo del lavoro, del partenariato economico sociale, attraverso la condivisione di specifici protocolli organizzativi e la definizione di alleanze territoriali, nel comune e condiviso interesse di favorire percorsi di conciliazione vita lavoro e welfare aziendale al fine di rafforzare le tutele e migliorare il benessere delle famiglie.

La creazione della alleanze territoriali per la conciliazione, il confronto per la definizione dei progetti e dei Piani territoriali, rappresentano la possibilità di concorrere alla definizione di un innovativo modello di governance territoriale che risponde alla logica dello sviluppo di politiche di welfare in ottica di sussidiarietà circolare, che valorizza e rafforza il sistema di rappresentanza e l'impegno progettuale delle parti sociali.

Considerata la necessità di estendere le tutele sociali e sanitarie derivanti dalla contrattazione aziendale anche ai lavoratori occupati nelle piccole imprese, ed ai lavoratori autonomi, cogliamo l'opportunità dello sviluppo delle suddette reti per creare un percorso innovativo di

welfare, con l'obiettivo di favorire sistemi di coesione sociale, a beneficio anche dell'economia del territorio.

CONFCOOPERATIVE – Francesca Paini

La crisi pone il problema della conciliazione tra vita e lavoro in modi del tutto inediti. Da un lato richiede un surpluls di flessibilità e di capacità di adattamento delle famiglie per inseguire lavori più mobili e flessibili, dall'altra mette a dura prova i redditi delle stesse famiglie, con riduzioni talvolta drammatiche. Tutto questo si ripercuote fortemente sugli stili di vita e di consumo delle persone spingendo a cambiamenti nella gestione della quotidianità.

Proprio mentre la generalità delle famiglie, anche quelle che non sono state colpite dalla perdita del lavoro, fa i conti con queste faticose sollecitazioni, assistiamo ad una drammatica contrazione del welfare sociale pubblico. La spesa dello stato e degli enti locali dedicata al settore è in drammatica costante diminuzione. I servizi sono pressati da richieste crescenti proprio mentre hanno meno mezzi a disposizione.

Le famiglie rischiano i trovarsi drammaticamente sole: chiamate a cambiare e ad affrontare nuovi problemi posti dalla crisi in situazioni di fragilità a cui il welfare non arriva a rivolgersi, preso com'è tra le maglie della marginalità, della povertà, della domanda di assistenza 'hard'.

In situazioni di questo tipo, da sempre, la cooperazione è una risposta che sostiene le fatiche delle persone. La cooperazione ha, infatti, il grande pregio di aiutare le persone a condividere i bisogni (risorsa quanto mai abbondante soprattutto in questo momento) cercando soluzioni vantaggiose in comune. E' questa la storia della cooperazione di consumo che nell'Ottocento assicurava pane e generi di prima necessità (ma anche – sovente - istruzione e assistenza) a lavoratori con pochi mezzi. E' stata questa anche la storia più recente delle cooperative edilizie che hanno reso accessibile la casa di proprietà a molte famiglie.

Anche oggi crediamo che la cooperazione possa rappresentare una buona soluzione per sostenere le famiglie nel far fronte alle difficoltà di conciliazione che non riguardano più solo la gestione dei tempi, ma anche dei consumi, della mobilità, dell'abitazione.

Un'ulteriore integrazione al welfare pubblico viene dal welfare aziendale e dalla propensione delle imprese ad offrire ai lavoratori servizi di conciliazione o di sostegno alla salute e alla famiglia. Il tema è particolarmente delicato poiché – se è ben vero che ogni azione di protezione sociale in questo momento è necessaria – è pur vero che tale azione si colloca su un crinale scivoloso. Al centro del welfare, infatti, si pone la fondamentale azione distributiva e di riduzione delle disuguaglianze. Il welfare aziendale, invece, rischia di avere l'azione opposta generando sperequazioni tra famiglie dello stesso territorio che possono fruire di opportunità

diverse, talvolta anche in misura rilevante. E' quindi cruciale che le aziende che si cimentano con questo tipo di prestazioni assumano a riferimento la comunità tutta e l'ente locale in primis, così da collocare la loro azione in uno scenario compensativo e governato di programmazione territoriale del welfare. Anche in questo ambito, la cooperazione ha saputo dare buona prova di sé. Sono numerose le imprese che hanno affidato la gestione di servizi ed interventi in particolare alle cooperative sociali, offrendo ai dipendenti servizi di qualità caratterizzati dall'interesse al bene comune e dall'assenza di profitto.

Einstein ha affermato, in una sua famosa citazione sulla crisi, che "la creatività nasce dalle difficoltà nello stesso modo che il giorno nasce dalla notte oscura. E' dalla crisi che nasce l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie. Chi supera la crisi supera se stesso senza essere superato."

Mai come in questo momento si stanno diffondendo forme di economia della condivisione: dai luoghi di lavoro (il co-working) alla mobilità (ad es. il car-sharing), dalle abitazioni (il co-housing) all'aiuto quotidiano (ad es. le banche del tempo).

Sono tutti processi di condivisione che attivano le relazioni dirette tra persone per condividere soluzioni a problemi: sono quindi intrinsecamente fattori cooperativi, che stanno rispondendo ai bisogni di conciliazione e di sostenibilità delle famiglie. Questa disponibilità al cambiamento - spinta dalla necessità certo ma comunque aperta a nuove soluzioni - è un potente contenitore di innovazione sociale in cui la cooperazione può esprimere al meglio la propria funzione. E la cooperazione, numeri alla mano, ha dimostrato di essere una forma di impresa decisamente femminile. Nelle cooperative aderenti a Confcooperative è donna il 60% degli occupati e il 40% dei soci. La funzione innovatrice della cooperazione è confermata sia dalla presenza delle donne nella governance delle cooperative, ben il 25,3%, rispetto al 14% delle imprese di capitali, sia dalla composizione della nostra base sociale, dove 4 soci su 10 sono donne.

Oggi l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro chiede ciò che ha sempre chiesto: più welfare. E' solo un sistema articolato di servizi a cui la famiglia può realmente accedere che facilita sia la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che la possibilità concreta di trovare protezioni in situazioni di fragilità.

Più welfare dei servizi, vuole anche dire:

- più donne al lavoro essendo il settore fortemente permeato dalla presenza di donne operatrici
- più spazio a forme di impresa tra donne, anche cooperative per gestire servizi di welfare
- più supporti alle situazioni di fragilità nella vita di una famiglia, e quindi più sicurezza, più relazioni, più disponibilità anche verso le istanze del mondo del lavoro.

Non quindi i trasferimenti economici, spesso circoscritti per importo e destinatari, possono facilitare l'ormai indispensabile presenza delle donne nel mondo del lavoro, ma una seria e articolata offerta di servizi sociali partecipati e attenti alle esigenze delle famiglie. Su questa strada, la cooperazione mette a disposizione le proprie competenze, impegna la sua capacità di sperimentare e innovare, svolge la sua funzione promozionale.

UGL – Manuela Ponti

Si può tranquillamente affermare che lo "stato sociale" è fallito. Gli schemi che ripropone, politicamente, attraverso i sindacati, nelle scelte datoriali sono più che superati: immagini di una società bloccata nei suoi elementi burocratici, privi di un contatto vero con un realtà che palesa l'evidente necessità di una soluzione discrasica col passato. Se è vero che il sindacato ha nella sua radice l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e dei lavoratori, oggi è chiamato a costruire – proprio a partire dalla sua base - un nuovo stato sociale, perché è impossibile cambiare schemi obsoleti. Si deve partire dall'analisi di ciò che oggi sono i bisogni, le necessità del contesto sociale, economico, produttivo che appartengono a questa terra, ai suoi cittadini.

Così parliamo di un nuovo stato sociale e in questo contesto sottolineamo la necessità di riconoscere che tra uomini e donne esistono delle differenze e sostenere che è nel rispetto di queste differenze che si può essere "uguali".

A livello di stato sociale la cura per la donna, la tutela della sua capacità generare vita, di accudire, di educare sono naturalmente paradigmi da supportare in ogni azione di governo e principalmente in quella lavorativa che nel nostro universo sociale, permette la generazione della vita stessa perpetuando l'esistenza.

Oggi, in un momento di crisi, dobbiamo fare in modo che la propensione a generare figli, lavoratori del prossimo futuro, non si arresti soffocata da tasse, disoccupazione e paura. In questo senso, c'è da creare uno stato sociale che attraverso l'abbattimento del peso economico delle tasse favorisca individui ed aziende a generare utili da investire in produzione e commercio, promuovendo contratti ad hoc tra imprenditore e lavoratore che permetta ad entrambi il reciproco sostegno nel superare questa crisi perché è tempo di comprendere che l'antitesi padrone-lavoratore ha generato ostacoli e problemi ad entrambi.

È venuto il momento di capire che un'azienda è un organismo in crescita e che le sue parti sono il risultato dell'azione comune, del lavoro verso il raggiungimento di un obiettivo che è il medesimo per proprietario e lavoratore. Entrambi fanno parte, nelle rispettive differenze di ruoli e responsabilità, di una squadra che mira a generare lavoro, il cui risultato, dato dall'impegno di tutti i suoi componenti è maggiore dell'insieme delle sue parti.

Per tale ragione rendere i lavoratori partecipi degli utili realizzati, lavorare per obiettivi, incentivare il raggiungimento meritocratico degli stessi possono trasformarsi in modalità nuove di lavoro ed in nuove tipologie contrattuali.

Oggi non ha più senso parlare di CCNL. Oggi ha senso che il sindacato, posta una comune e minima base nella definizione di un rapporto di lavoro, di un contratto, si faccia artefice di una contrattazione capace di tenere presente le molteplici sfaccettature dell'azienda, del suo contesto e dei suoi lavoratori.

In questo la situazione femminile può trarne un vantaggio: la realizzazione di flessibilità negli orari, di improntare e realizzare lavori svolti anche da casa, possono essere misurati sul raggiungimento di obiettivi che rendono un premio produttivo sulla base di un corrispettivo mensile reso a contratto.

Per l'UGL, il mondo imprenditoriale dovrebbe organizzarsi in associazione col sindacato stesso sulla base di una carta dei valori avente principi innovativi, a grandi linee riassunti in: 1. Lavoratori e imprenditori appartengono ad un'impresa comune, l'azienda; 2. La condivisione dei benefici economici parte dalla divisione del rischio d'impresa, dei risultati conseguiti e della responsabilità nella gestione aziendale; 3. Il riconoscimento di diritti e doveri per entrambi nella mission rivolta a creare nuovi posti di lavoro, non solo a difendere quelli attuali.

Ed è in quest'ottica di crescita che lo Stato dovrebbe incentivare le imprese in tal senso "virtuose" permettendo loro di ricevere sgravi fiscali, incentivi, finanziamenti. Un'Impresa che cresce è manna per lo stato sociale, per la costruzione dello Stato, per la realizzazione di nuovi mercati, per la creazione di servizi, per il sostegno alle persone svantaggiate per età o malattia. Se il contratto di lavoro rappresenta la vita prossima e futura di un individuo, di una famiglia, di figli che cresceranno in uno Stato allora diventa fondamentale che tale contratto sia realizzato nel miglior modo per diventare elemento di vita e vitale anche per l'azienda stessa. Forse è questo il miglior modo per pensare alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

UGL sta creando una associazione unitaria di imprenditori e sindacato, nell'ottica di realizzare una nuova struttura socio – economica capace di dare lavoro e di aprire nuovi settori di economia. Realizzata su larga scala, il miglioramento sociale, lo stato sociale stesso, avrebbero un'evidente conseguenza di benessere generale anche nella direzione di un supporto al welfare integrato.

L'occupazione delle donne è elemento straordinario quando si pensa a queste come condizione problematica nella vita di una azienda, cioè quando si parla di maternità e di figli. Finché non si sarà in grado di capire che il mettere al mondo un figlio è un elemento di interesse sociale, allora è ovvio che alla "lavoratrice" saranno preclusi ruoli, responsabilità e carriera. Diventa responsabilità sociale far si che la donna ma ancor meglio la famiglia come nucleo fondante la

società, ricevano dalla stessa riconoscimenti che oggi non sono presenti, realizzando uno Stato Sociale che tuteli il primo anno di vita, accolga il nascituro con incentivi economici, metta la madre nella condizione di sentirsi protetta – nel mantenimento del proprio posto di lavoro - mentre adempie ad una responsabilità sociale, equivalgono al pensare ad una impresa che già al suo interno percepisca incentivi alla natalità. Destinare una quota di bilancio al sostegno della maternità delle proprie dipendenti potrebbe essere una voce al pari di quella destinata alla formazione. L'accantonamento nel tempo di questa quota, che ad un pensiero un po' più grande potrebbe addirittura diventare lo scorporo di una parte del versamento INPS ad un fondo "maternità" di ambito bilaterale – come per i fondi interprofessionali, potrebbe essere la chiave di volta per l'occupazione femminile perché il peso economico non andrebbe a gravare sull'impresa ma sull'insieme delle imprese iscritte a quel dato fondo.

A volte fare un passo indietro serve ad andare avanti. Con questo si intende dire che la riscoperta dei lavori "tradizionali" oggi potrebbe rappresentare la chiave di volta per il successo imprenditoriale. Impegnare le donne disoccupate o che necessitano di maggior lavoro in attività quali il tessile, il food, il turismo che oggi rappresentano sbocchi commerciali per i prodotti italiani, potrebbe essere un modo per migliorare i livelli occupazionali. Certo tutto questo deve partire dal desiderio del singolo/a di rimettersi in gioco mediante attività formative in primis e contratti ad hoc da realizzarsi nei diversi settori.

Quantitativamente e qualitativamente i mercati offrono spazi di azione e un'attività imprenditoriale a carattere femminile può essere una risorsa. In questo il sindacato deve farsi motore di garanzia per l'apertura di nuove imprese, aiutare nella realizzazione delle stesse, offrire servizi per la messa a norma, offrire rete e supporto per la gestione dei lavoratori e la ricerca di incentivi mediante bandi e convenzioni con banche ed assicurazioni. UGL, in Lombardia, lo sta facendo.

Riprendendo, i cambiamenti del welfare rappresentano la dipartita del sistema sociale italiano. Lo Stato dovrebbe reggersi sul concetto di famiglia quale cardine e motore di tutto il sistema economico. Lasciando da parte l'attuale momento di crisi, ci si attende che il prossimo futuro abbia nella componente di riconoscimento familiare il suo punto di forza e di vitalità: una tassazione relativa alla comprensione delle spese e delle necessità familiari sono cosa molto diversa dall'insieme di due stipendi. Crescere un figlio deve essere elemento di agevolazione verso vantaggi economici e sociali, occorre ripensare alla struttura sociale in termini culturali difendendo la tutela del minore, accedendo al credito in modo agevolato, a tassi di mutuo e prestito che sostengano la cellula sociale che garantisce il cambio generazionale.

Certi di dire un qualcosa che fa tremare le colonne del passato, siamo fermamente convinti che le quote rosa, piuttosto che le percentuali di composizione nei CDA delle società quotate in

borsa (La legge 120 del 2011, entrata in vigore dal 2012) siano un freno all'emancipazione femminile perché non ne riconoscono i valori di competenza ma ne suggellano la discriminazione basata sul sesso. Oggi che tanto si parla di "competenza", utile sarebbe riconoscere quali e quante competenze l'esperienza femminile può offrire in termini di mercato del lavoro, di organizzazione e di sviluppo senza il bisogno di sentirsi "protette" come elementi di cristallo da salvaguardare. Siamo convinti che per uscire dalla crisi si debba iniziare dal "tutto da capo": così da evitare che i luoghi di strategia, organi guida della società, vengano scelte donne che sono chiamate a ricoprire quel ruolo perché "donne" e non perché "competenti". Una decisiva differenza.

Concludendo, dopo un evento di maternità la Donna avrebbe necessità di sostegno economico per i primi mesi di vita del minore, accedere ad asili nido pubblici e gratuiti, organizzazione del lavoro per obiettivi (ove e quando possibile, secondo la flessibilità prevista in nuovi ed innovativi contratti di lavoro), incentivi all'acquisto delle necessità per il bambino, scuola con orari flessibili privi della necessità di pagare servizi accessori (entrata anticipata ed uscita posticipata), scuola che funzioni per un numero di mesi più alta di quella attuale perché altrimenti la cura del minore torna a carico delle famiglie, con il pagamento di rette per i centri estivi o accuditi dai nonni o parenti. Far si che tali agevolazioni si prolunghino fino ai 15 anni d'età del minore darebbe origine ad un sistema sociale che oggi non esiste. Perché se la donna è serena perchè messa nelle condizioni di agio in riferimento all'accudimento della prole, allora il tempo dedicato al lavoro sarà tempo di qualità e di impegno. Se invece il costo di un centro estivo è più alto di quanto è il valore del suo stipendio, è oltremodo logico che la scelta di una donna possa essere quella di lasciare il mondo del lavoro per un accudimento diretto del bambino.

UIL – Clara Lazzarini

Le leggi che in Italia lottano contro la disparità di genere anche nel campo del lavoro sono di tutto rispetto, eppure il tasso di occupazione delle donne è ben lontano dai livelli ipotizzati nella strategia di Lisbona anni fa.

Sta meglio la regione Lombardia. Ma sarebbe interessante analizzare di quale lavoro al femminile si tratta: perché per le donne si tratta per lo più di lavoro NON di qualità. Comunque di lavoro che non tiene in alcun conto i talenti e le professionalità della "nuova" platea femminile che non solo è molto scolarizzata ma ha ottimi risultati scolastici (in rapporto ai coetanei maschi), che è disponibile sia ad ogni impiego (anche non adeguato e poco pagato in rapporto alla qualifica) pur di entrare nel mondo del lavoro che alla formazione.

Tutto ciò avviene in spregio alle norme e nonostante gli sforzi profusi dalle Consigliere di Parità lombarde e nonostante gli studi e le analisi che non vengono poi tradotti in buone e praticabili azioni.

Questo si verifica perché le leggi sono spesso astratte dichiarazioni di principio che hanno bisogno di circolari attuative che richiedono controlli e sanzioni. Ma tutto ciò non avviene perché non ci sono abbastanza donne nei luoghi di decisione e controllo. Donne che abbiano il potere di formulare leggi anche nel loro interesse. Donne che gestiscano il controllo al fine di cambiare in meglio la comunità. Questo è il cuore della questione.

Un esempio emblematico: già nel 1957, l'art. 119 dei Trattati di Roma costitutivi della Comunità europea definiva il principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro. Guardiamo quanto è stato fatto in Europa in merito. E non è proprio il caso di essere parzialmente soddisfatti per il mal comune. Oggi tutto è reso ancora più complesso dalla crisi in atto, dal deficit di sviluppo.

Per il Sindacato fino a 25 anni fa era lineare e spesso vincente la lotta per le tutele di base (maternità, matrimonio, non licenziabilità, parità di diritti e di doveri….) di una forza lavoro femminile generalmente non specializzata e senza particolari aspettative di carriera, con poche singolarità davvero di eccellenza.

Oggi però il lavoro non c'è e non c'è soprattutto per le donne. Le imprese che delocalizzano sono spesso a maggioranza di forza lavoro femminile. I contratti delle donne sono spesso precari e le condizioni di lavoro ricattatorie. Famiglia e procreazione sono rimandate nel tempo anche per la inadeguatezza qualitativa e quantitativa dei servizi alla persona. In queste condizioni è difficile anche la trattativa di secondo livello.

Eppure é proprio in questo momento in cui dobbiamo ricontrattare il modello di lavoro che dobbiamo contestualmente accentuare gli elementi che portano alla parità verificando le diverse ricadute sui diversi generi di ogni singola scelta contrattuale e sociale. Non ci possiamo permettere il lusso di aspettare fino all'anno 2095. Anno in cui, come sostiene uno studio del World economic forum, l'uguaglianza di genere sul lavoro sarà forse raggiunta, dati gli attuali ritmi di innovazione anche culturale.

Nonostante che le donne stiano chiudendo rapidamente il gap con i colleghi maschi in alcuni settori, come educazione e sanità, il divario donna-uomo aumenta per le crisi del manifatturiero ed anche del pubblico impiego, quasi perseguitato dalle scelte liberiste dei governi.

Dobbiamo convincere i datori di lavoro privati e pubblici e gli istituti di credito che realizzare l'uguaglianza di genere è necessario perché solo le economie che valorizzeranno tutti i loro talenti resteranno competitive. E questo è interesse di donne e di uomini.

Alcuni anni fa erano state avanzate proposte interessanti per defiscalizzare il lavoro femminile, proposte che nel momento in cui si discute di defiscalizzare il lavoro in genere e ridurre le tasse in genere hanno ormai senso solo nel nuovo futuro contesto.

Ha più senso invece convincere gli istituti di credito a non discriminare per sesso ed età i richiedenti prestiti per finanziare una nuova impresa.

Ha senso sollecitare i datori di lavoro pubblici e privati ad investire per una diversa organizzazione del lavoro che preveda modulazione di orari; ristrutturazione degli spazi di lavoro anche per persone mature; flessibilità di tempo parziale - ingresso – uscita dal mondo del lavoro; lavoro-agile per lavori e tempi e determinati per non togliere la valenza socializzante del lavoro. Per fidelizzare i collaboratori, migliorarne il rendimento e il senso di appartenenza ad un progetto e, indirettamente, promuovere altra occupazione.

Ha senso chiedere alle istituzioni ed agli enti locali di farsi carico di ciò che in Italia è stato fatto poco e male in tanti anni: avviare, consolidare, specializzare, controllare la rete dei servizi alla persona, che sono il più valido aiuto alla famiglia ed all'alleggerimento del lavoro di cura che si scarica prevalentemente sulle donne. Non a caso le donne Italiane sono, tra le Europee, le più stressate, secondo una ricerca dell'Unione, perché su di esse si scarica il famoso "Welfare Mediterraneo" e il "lavoro mal diviso" dal fascino latino. Rete dei servizi che deve essere pubblica e controllata per definire i parametri organizzativi e sociali migliori, la compartecipazione al più basso livello possibile per coordinarsi definendo i criteri di qualità anche con i centri di servizi privati. Farsi carico, cioè, di ciò che è un investimento e non un costo. Un investimento anche in questo caso per ottimizzare le prestazioni e ridurre lo stress dei prestatori d'opera e creare ulteriore nuova occupazione.

Si sa che le imprese ed il privato investono per fare profitto e le istituzioni per creare consenso. Pure non deve essere impossibile coordinarsi per generare contestualmente anche una profonda innovazione della comunità eliminando alcune diseguaglianze che provengono da pregiudizi.

Nell'immediato serve una azione che solleciti le scuole di ogni ordine e grado ad una seria e prolungata opera di orientamento secondo le attitudini ed i talenti delle persone e non degli stereotipi, e ad attrezzarsi per la di formazione e la riqualificazione continua.

A medio termine serve utilizzare nella propria programmazione un nuovo indicatore economico che valuti tra gli elementi attivi di bilancio il benessere della comunità (BIL). Per uscire dalla ristretta prospettiva economicista del PIL che non ha respiro né visione per il futuro.

CONFCOMMERCIO – Giovanna Mavellia

Regione Lombardia ha posto la persona, nelle sue relazioni e aggregazioni, come punto di

riferimento fondamentale delle sue politiche. Da qui l'impegno per promuovere il protagonismo, la libertà, la responsabilità delle persone concrete, con una fiducia nell'iniziativa dei cittadini, valorizzando quanto sanno creare e costruire, con strumenti che sappiano garantire eque opportunità per tutti.

In questo quadro, sancito anche nello Statuto regionale, particolare centralità è riconosciuta alle donne che, soprattutto nell'attuale e difficile momento economico, assumono notevoli carichi di relazioni e lavoro offrendo un contributo decisivo alla vita sociale.

1. *Conciliazione*

La capacità di conciliazione è diversa a seconda del tipo d'impresa. Nelle micro e piccole imprese e nell'impresa diffusa la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (soprattutto per le donne) è spesso una possibilità concreta, connaturata alla tipologia stessa dell'impresa e all'organizzazione del lavoro. Ad oggi in Lombardia le micro e piccole imprese (fino a 49 addetti) sono il 99,1% delle circa 946.000 imprese attive. Oltre 400.000 sono le ditte individuali.

2. *Liberalizzazione degli orari e delle aperture*

La liberalizzazione degli orari e delle aperture (Salva Italia) ha peggiorato dal punto di vista della conciliazione le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Questi, infatti, sono spesso soggetti ad aperture domenicali e a orari di lavoro poco conciliabili con la vita della famiglia (soprattutto per le lavoratrici e i lavoratori impiegati nella GDO). Alcune soluzioni possono essere trovate nella contrattazione collettiva (CCNL Terziario) e nella Bilateralità. Per fare questo è importante che vengano adottate misure concrete capaci di aiutare imprenditori e dipendenti per conciliare le esigenze dell'impresa con le esigenze familiari.

3. *Sburocratizzazione della Pubblica Amministrazione*

La sburocratizzazione della Pubblica Amministrazione è un passaggio fondamentale per aiutare l'imprenditoria e soprattutto quella femminile. Eliminare inutili passaggi amministrativi è un passaggio fondamentale per aiutare i processi aziendali e quindi favorire la nascita di politiche aziendali che favoriscano la conciliazione vita-lavoro. Un esempio di pratica positiva è l'istituzione dello sportello imprenditoria femminile presente nelle Camere di Commercio.

4. *Aiutare le imprese individuali nell'accesso al credito*

È importante prevedere azioni e provvedimenti capaci di sostenere le imprese con misure concrete per l'accesso al credito.

5. *Reti d'impresa e innovazione Retail per uscire dalla crisi*

In questo particolare momento economico, la condivisione delle esperienze e della conoscenza attraverso le aggregazioni o le reti d'impresa possono essere un utile strumento per uscire dalla

crisi, andando a “conquistare” maggiori fette di mercato valorizzando i punti di eccellenza delle varie realtà. L’innovazione nel Retail, invece, può creare nuove forme di distribuzione che possono dare slancio per uscire dalla crisi.

6. Expo 2015 e le sue opportunità

Con Expo 2015, si apriranno nuove opportunità e nuovi scenari che, se colti correttamente, potranno rappresentare un importante volano per le imprese femminili. In particolare sul tema alimentazione, volta agli sprechi alimentari stanno nascendo attività e progettualità da condividere nell’ambito dell’innovazione in visa di Expo 2015.

Chiudiamo questa rassegna di contributi con la riflessione della Prof.ssa **Franca Maino**, direttrice di **Percorsi di Secondo Welfare,** intervenuta al convegno "Donne e Lavoro. Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?".

Il convegno "Donne e Lavoro. Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?" promosso dalla Consigliera di Parità della Regione Lombardia è già di per sé espressione di cosa significhi secondo welfare visti i suoi intenti, ovvero voler dialogare con i diversi stakeholder e ripromettersi di avviare un tavolo di lavoro che in modo continuativo possa favorire il confronto sui problemi e auspicabilmente trovare delle soluzioni (o mettere in campo iniziative) condivise e sinergiche. Proprio dai problemi e dalle sfide, oltre che dai bisogni, si deve partire per cercare nuove soluzioni all'insegna dell'innovazione sociale. Da questo punto di vista il secondo welfare si propone come nuovo paradigma in grado di contribuire al rinnovamento del sistema di welfare italiano e dei diversi settori che lo compongono.

Il welfare state in crisi tra nuovi bisogni e risorse scarse

La crisi del 2008 ha aumentato la pressione sulle donne, chiamate ad aumentare il reddito familiare con l'ingresso nel mercato del lavoro, determinando così significativi mutamenti negli equilibri familiari e, insieme, conseguenze nel processo di revisione del welfare state tradizionale. Un sistema studiato per la tutela del *male breadwinner* non si adatta più alla configurazione occupazionale attuale e all'odierna struttura delle famiglie. L'immagine di nuclei familiari stabili retti da un unico lavoratore non è più rappresentativa della società e del mondo che ci circonda. È necessario che i *policy-maker* adottino nuove strategie che consentano alle donne di conciliare vita lavorativa e vita familiare, in un'ottica di crescita e sviluppo della società.

Con riferimento all'Italia e all'acutizzarsi della crisi, numerosi segnali hanno accresciuto le preoccupazioni sul fronte dell'economia reale e hanno messo in luce come il mercato del lavoro stia attraversando una delle fasi più difficili degli ultimi decenni. L'aumento delle persone che hanno perso il lavoro, con la persistente richiesta di sussidi di disoccupazione, sta mettendo sotto pressione gli ammortizzatori sociali, con conseguenze rilevanti per i conti pubblici. E questo nonostante il fatto che l'Italia continui a posizionarsi, a livello europeo, agli ultimi posti in termini di spesa per le politiche del lavoro. Senza contare poi che le minori opportunità di occupazione e i guadagni più bassi delle donne, insieme all'instabilità del lavoro, sono fra le principali cause di disuguaglianza.

La probabilità di trovare lavoro per le madri rispetto ai padri è 9 volte inferiore al Nord, 10 nel Centro e ben 14 nelle regioni del Sud. Se il part-time ha contribuito notevolmente alla crescita dell'occupazione femminile, circa il 30% delle occupate a tempo ridotto dichiara di trovarsi in

un part-time involontario (Dati Istat). A questo va aggiunto che a due anni dalla nascita del figlio, quasi una madre su quattro, in precedenza occupata, non ha più un lavoro (dati riferiti al 2012). A lasciare o perdere il lavoro sono prevalentemente le neo-madri residenti nelle regioni del Sud, le più giovani, e quelle che hanno avuto il primo figlio. Anche perché in Italia resta bassa l'offerta di nidi pubblici, con notevoli differenze nella distribuzione territoriale: i Comuni che offrono il servizio attraverso strutture comunali o sovvenzionate sono il 78% nel Nord-Est, il 53% e il 48% rispettivamente nel Nord-Ovest e nel Centro, ma solo il 21% e 29% nel Sud e nelle Isole (Dati Istat).

Questo scenario è confermato anche dal Rapporto biennale 2012-2013 sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti anche se nel caso lombardo sembra che la tradizionale preferenza accordata alla forza lavoro maschile sia in realtà stata implicitamente messa in discussione, e per vari fattori, l'occupazione femminile abbia registrato una sostanziale tenuta (cfr. Di Bella 2014). In generale però l'Italia non sembra essere ancora riuscita a correggere gli squilibri di un sistema di protezione sociale disfunzionale in termini di copertura dei rischi e dei beneficiari e di ripartizione della spesa per settori. Ed è per questo che di fronte all'acutizzarsi dei problemi derivanti dalla crisi si sono iniziate a valutare e sperimentare nuove soluzioni e linee di intervento. In questo contesto si è aperto negli ultimi tre anni un ampio dibattito circa il contributo che possono fornire attori e risorse non pubbliche.

Secondo welfare: quali opportunità dalla messa in campo di un nuovo paradigma?

Accanto ai tagli e ad interventi di ricalibratura che ancora non vengono abbandonati come approcci possibili di intervento e risposta alla crisi i governi devono fare i conti con una terza direttrice, quella del "secondo welfare". Il secondo welfare è caratterizzato dall'ingresso nell'arena del welfare di soggetti non pubblici come fondazioni bancarie e di comunità, aziende, sindacati, associazioni datoriali, imprese sociali, assicurazioni, rappresentanti del Terzo settore e del volontariato (Maino e Ferrera 2013). Soggetti che possono, grazie al loro forte radicamento territoriale e in partnership con gli enti locali, contribuire a dare risposte ai nuovi bisogni, per arginare l'arretramento del welfare state pubblico. Ripensare il welfare pubblico facendo spazio e valorizzando nuovi protagonisti e nuove risorse non pubbliche rappresenta anche una via per creare occupazione e rilanciare la crescita e lo sviluppo di un paese. Sotto questo profilo si pensi ai servizi alla persona e alle famiglie che, se garantiti, possono sia rispondere ai nuovi bisogni (tra cui anche quelli di conciliazione tra lavoro e vita personale) sia offrire opportunità occupazionali ai giovani e alle donne (cfr. Maino 2012, Ciarini 2013).

Nel secondo welfare confluiscono quindi programmi di protezione e misure di investimento sociale, da finanziarsi con risorse non pubbliche, messe a disposizione da attori economici e sociali fortemente ancorati sul territorio e disponibili a creare reti multi-stakeholder e multi-

livello. Più flessibile e più ritagliato sui profili di specifiche persone, categorie e comunità, il secondo welfare sembra svilupparsi su una base regolativa definita a livello locale, ma che al tempo stesso si appoggia sia al quadro normativo nazionale che a quello comunitario.

Regioni ed enti locali, seppure sempre più vincolati nelle loro decisioni di spesa, sono candidati ad assumere un ruolo centrale nel promuovere partnership pubblico-privato e nel contribuire al reperimento di risorse aggiuntive. Perché ciò avvenga in modo virtuoso deve però cambiare il paradigma di riferimento. È necessario che le nuove forme di collaborazione tra pubblico, privato e privato sociale favoriscano la ricerca e la promozione di innovazione in campo sociale, anziché essere rivolte esclusivamente al risparmio economico. Le istituzioni locali sono chiamate anche a contribuire al ribaltamento della logica di programmazione: bisogni e possibili soluzioni devono diventare il punto di partenza, per poi coinvolgere soggetti finanziatori non esclusivamente pubblici. L'obiettivo è la definizione di un nuovo modello di governance che permetta di superare la crisi senza arrivare allo smantellamento del welfare pubblico che alcuni paventano. E questo grazie allo sviluppo di soluzioni e strumenti innovativi all'interno di un nuovo contenitore istituzionale che è la rete, creando insieme innovazione di processo e di prodotto. Il coinvolgimento delle istituzioni pubbliche è decisivo per non rendere localizzato e residuale l'intervento e per aumentarne l'impatto sociale.

Innovazione sociale e nuovi modelli di governance sono elementi che appaiono sempre più cruciali nell'identificazione di misure e interventi di secondo welfare. Con riferimento ai principali temi e nodi dell'innovazione sociale, il rapporto "Empowering People, Driving Change. Social Innovation in the European Union", redatto dal BEPA (Bureau of European Policy Advisers), ha individuato le potenzialità di una promozione dell'innovazione sociale a tutti i livelli di governo e con riferimento a tutti gli stakeholder interessati (cfr. BEPA 2011). Si pensi alle numerose iniziative finalizzate all'innovazione sociale attraverso lo sviluppo di nuove forme di co-operazione tra attori pubblici, del privato for profit e del Terzo settore. Attori che, se coinvolti e valorizzati ciascuno nel proprio ruolo, sono in grado di elaborare risposte appropriate ed economicamente sostenibili ai differenti bisogni sociali presenti sul territorio e di mobilitare a questo scopo risorse e competenze private producendo valore per la società nel suo complesso e non solo per singoli individui. Per i numerosi e diversi stakeholder, che hanno fino ad oggi per lo più operato quasi in isolamento, la sfida è comprendere e sfruttare la rete come valore aggiunto.

In questo contesto gli enti locali sono chiamati a ricoprire un ruolo di coordinamento degli attori in campo, configurando modalità innovative di rapporto tra i soggetti deputati a programmare, finanziare e produrre servizi e interventi sociali (CNEL, 2010). Questo significa ridisegnare i processi di policy-making aprendo alla rappresentanza degli interessi di cui sono portatori i diversi stakeholder; superare la centralizzazione dei poteri in mano allo Stato a favore di una

ripartizione degli stessi tra diversi livelli istituzionali sulla base di competenze specifiche; sostenere una logica di rete piuttosto che una logica gerarchica e processi di negoziazione e co-partecipazione piuttosto che di imposizione burocratica; incentivare l'inclusione della società civile nei processi decisionali e nelle fasi di programmazione in un'ottica di welfare mix.

Primo e secondo welfare sono quindi sfere che si intrecciano, che sfumano l'una nell'altra a seconda dei settori di policy e delle aree di bisogno. La seconda si deve configurare come integrativa rispetto alla prima e non come sostitutiva. Lo Stato, il mercato, il Terzo settore e la famiglia sono tutti attraversati dalla stessa crisi e sottoposti a sfide analoghe. L'ipotesi è che dalla loro capacità di individuare un nuovo equilibro dipenda la tenuta del sistema sociale, e l'individuazione di un nuovo modello di welfare sostenibile. Si auspica quindi una sempre maggiore compenetrazione tra tutte e quattro le aree, per mettere in campo soluzioni partecipate e frutto di collaborazioni tra i soggetti che si muovono al loro interno.

Tornando alle risorse del secondo welfare e ai suoi protagonisti, sono tanti ma non sono abituati a lavorare insieme e a produrre insieme misure di welfare. Si tratta di fondazioni bancarie e di comunità, fondazioni d'impresa, istituzioni religiose, nuovi attori del volontariato (ma anche i soggetti del volontariato tradizionale), imprese e organizzazioni sindacali. Si tratta di coinvolgerli dentro nuovi modelli di partnership basati sulla co-progettazione e sulla co-produzione di risposte e servizi. Diventa quindi cruciale costruire e rendere operativa la rete dei tanti soggetti coinvolti e serve un facilitatore/coordinatore della partnership, oltre che un framework di riferimento (si pensi al progetto sulle Reti Territoriali per la Conciliazione lombarde che ha fornito una serie di coordinate per avviare processi che hanno portato alla nascita di vere e proprie alleanze per la conciliazione, cfr. Madama e Maino 2013; Dini 2014).

Il secondo welfare guarda poi ai bisogni oggi più scoperti e che non trovano risposta attraverso il modello più tradizionale di welfare incentrato sull'intervento pubblico: madri sole con bambini, senza lavoro o con lavori insufficienti, senza sostegni familiari; disoccupati senza sostegno e senza risorse familiari su cui contare; persone in condizioni abitative precarie (che non pagano l'affitto o il mutuo e finiscono per indebitarsi); persone sempre più esposte a nuove forme di vulnerabilità. Si tratta di puntare ad una filiera lunga che tenga insieme e risponda in modo integrato e coordinato (tra assessorati/politiche) alla lotta alla povertà, all'inclusione attiva, alle nuove politiche dell'abitare e alla conciliazione famiglia e lavoro. Risposte che si inseriscono in un percorso articolato che per gli individui deve coincidere con l'intero ciclo di vita e che dal punto di vista dei soggetti promotori ed erogatori deve portare alla messa in campo di un sistema integrato di risposte e soluzioni in una logica di investimento sociale volta a prevenire il rischio di ampliare i livelli di vulnerabilità sociale.

Va anche sottolineata l'importanza della sostenibilità finanziaria perché le risorse pubbliche e private sono scarse e vanno spese bene. Ma anche perché il pubblico non può scaricare i costi sul privato o sul privato sociale. E' necessario promuovere un approccio sinergico volto a usare bene le risorse pubbliche e non. Diventa quindi auspicabile sperimentare soluzioni innovative sotto il profilo finanziario, come ad esempio la finanza sociale, la sharing economy, partnership finanziarie tra fondazioni bancarie, banche, imprese e anche soggetti pubblici, nuove forme di compartecipazione verso il superamento della gratuità per tutti e per tutte le prestazioni.

In questo quadro e con queste coordinate si tratta infine di individuare i progetti meritevoli di attenzione. Le ricerche condotte fino a qui (cfr. Maino e Ferrera 2013) mostrano che si deve puntare su quelli innovativi sotto il profilo sociale ma che promuovono al contempo protagonismo ed emancipazione dei beneficiari e mirino a costruire un welfare dell'attivazione e un forte coinvolgimento dei cittadini (ripensando anche il volontariato e l'importanza del dono). E su quelli modelizzabili e riproducibili in altri contesti, che favoriscano il superamento della fase di sperimentazione e siano in grado di consolidarsi nel tempo e di essere riproposti altrove per fare sistema. Certamente a fronte di molte esperienze positive vi sono ancora amplissimi margini per sviluppare l'innovazione. Per promuovere l'innovazione sociale è necessario sostenere l'innovazione nei settori di maggior rilievo e l'innovazione che riguarda aspetti centrali e strategici per lo sviluppo: le donne e il tema della parità di genere. Ma anche sostenere la crescita di partenariati che coinvolgano soggetti pubblici, non pubblici, i destinatari e la società civile e che diventino reti stabili di collaborazione. Si tratta infine di comprendere come valorizzare le esperienze di successo per promuovere ulteriormente l'innovazione e per superare freni ed ostacoli.

Le prospettive del secondo welfare

Se la strategia più promettente per far fronte alla crisi strutturale del nostro Stato sociale sembra essere quella di affiancare al primo welfare un secondo welfare alimentato da risorse non pubbliche, vanno menzionate anche alcune criticità connesse alla diffusione del secondo welfare. Se il suo sviluppo va considerato positivamente nella misura in cui riesce a creare sinergie con il primo, in una logica di integrazione, complemento e stimolo all'innovazione, la realizzazione di queste sinergie non può tuttavia essere data per scontata. Inoltre esso è per sua natura esposto al rischio di generare effetti perversi. Per questo è indispensabile esserne consapevoli, anche per non alimentare aspettative eccessive (Maino e Ferrera 2013).

Si tratta innanzitutto di evitare il rischio di un incastro "distorto" e opportunistico fra primo e secondo welfare, con implicazioni negative in termini di efficienza ed equità. La diffusione di iniziative "pilota" nell'ambito dei nuovi rischi può indebolire gli incentivi alla ricalibratura del primo welfare, consolidando così la tendenza alla conservazione dello status quo, sostenuta

dalla errata percezione che “si è già fatto tutto” sul fronte delle riforme del welfare tradizionale, e che tutto quel che manca si possa fare con il secondo. Non è così. Ci sono ancora ampi margini di riequilibrio, razionalizzazione e recupero di efficienza all’interno della spesa sociale pubblica, che possono liberare risorse da destinare ai nuovi bisogni. La non-autosufficienza, gli asili nido, le politiche per la famiglia e l’inclusione non possono trovare risposta solo con le risorse e gli strumenti di secondo welfare, per quanto importanti siano le sperimentazioni avviate e i potenziali di crescita. Lo Stato non può inoltre sottrarsi al compito di definire e monitorare i livelli essenziali delle prestazioni.

Vi è poi il rischio che il secondo welfare accentui ed esasperi la segmentazione del mercato del lavoro e il divario tra insider e outsider. Questo vale soprattutto per il welfare aziendale. Da un lato continuano ad aumentare gli esempi di grandi aziende che offrono ai propri dipendenti prestazioni di welfare aziendale sempre più articolate, dall’altro troviamo le piccole e medie imprese (spesso prive delle risorse finanziarie e organizzative sufficienti per introdurre questi schemi) che faticano a raggiungere una massa critica sufficiente per ottenere condizioni vantaggiose nella negoziazione con i fornitori. Il problema acquista dimensioni rilevanti se consideriamo che in Italia i lavoratori delle PMI sono più dell’80% degli occupati, a fronte di una media europea del 67% (Dati Eurostat). Le grandi imprese rischiano di trasformarsi in “isole” di benessere per i propri dipendenti, lasciando però la maggioranza della forza lavoro priva di tutele aggiuntive (Mallone 2013).

Infine va menzionata la debolezza degli strumenti di monitoraggio e valutazione. Delle tante iniziative di secondo welfare solo alcune sono già avviate verso una maggiore stabilità e un radicamento sul territorio. Non può naturalmente essere dato per scontato che siano le più efficienti ed efficaci. Da questo origina una triplice sfida: monitorare e valutare i programmi e i progetti di secondo welfare; capire quali iniziative possono trasformarsi da sperimentazioni in programmi più stabili che possano contare su un flusso continuativo di risorse; fare leva su monitoraggio e valutazione per “fare sistema”, avviando e sostenendo un processo che sia incrementale e parta “dal basso” ma sia anche cumulativo, fondato su benchmarching, diffusione di buone pratiche, apprendimento. Vincere queste sfide è cruciale anche per creare le condizioni affinchè l’integrazione tra primo e secondo welfare non porti ad un arretramento delle garanzie di tutela nei confronti dei soggetti più vulnerabili. E contemporaneamente è funzionale al rafforzamento delle istituzioni pubbliche chiamate ad indirizzare, valorizzare, supervisionare gli interventi di enti profit e non profit.

L’assenza di adeguate forme di coordinamento e benchmarking può impedire la diffusione di buone pratiche, alzare il costo dell’innovazione, portare alla sparizione di esperienze positive e al mantenimento di esperienze negative, ostacolare le sinergie. Si prenda ad esempio il welfare aziendale. Sono tante le imprese che offrono pacchetti di welfare aziendale e contrattuale.

Rimangono invece pochi i tentativi di esportare i modelli vincenti su più larga scala e spesso sembra che per raggiungere i medesimi traguardi ogni impresa riparta da zero e non capitalizzi le buone prassi già presenti e diffuse sul territorio. E' quindi indispensabile una regia che contribuisca a una maggiore diffusione e replicabilità di quelle pratiche che si rivelano positive e virtuose ed eviti la duplicazione all'interno di uno stesso contesto di esperienze simili promosse da soggetti che potrebbero, se affiancati, collaborare di più.