

Capitolo 2

Ricognizione studi e ricerche



Sintesi della ricognizione di studi e ricerche esistenti sull'occupazione femminile

La donna da sempre è oggetto di discriminazione sociale.

Questo fenomeno è diventato, negli ultimi tempi, un argomento caro all'opinione pubblica e tema di ricerche ed analisi di università ed enti pubblici o privati. La legge si è attivata in merito alla parità della donna in ambito lavorativo nell'anno 1977 con la Legge 903.

La L.903/77 riconosce il diritto di parità rispetto l'accesso al lavoro, la formazione delle lavoratrici rispetto i colleghi uomini¹, come si legge all'articolo 1, sotto riportato²:

“È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo d'attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;*
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.*

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza a un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro e della prestazione.”

Dal 1977 molto è stato fatto ma molto se ne deve ancora fare. La Comunità Europea si è attivata per proporre politiche di occupazione, imprenditorialità femminile, conciliazione lavoro-famiglia e formazione professionale. Politiche per la partecipazione delle donne ai processi decisionali politici, sociali, scientifici nonché politiche per la tutela sociale, come i servizi di supporto all'assistenza domestica, la tutela della maternità e dei congedi parentali. Con il tempo, però, si è sempre più affermata l'esigenza di una reale politica di promozione del lavoro femminile e delle peculiarità delle donne nel mondo del lavoro, che superi

¹ Fonte: ASL Città di Milano - Comitato per le pari opportunità 2006

² Fonte: http://www.giustizia.it/cassazione/leggi/1903_77.htm

un'astratta affermazione di principi, e offre progetti, proposte per intervenire sugli effetti di discriminazioni di genere.

In Lombardia e nel suo capoluogo si sono attivati progetti e servizi per aiutare le lavoratrici. Qui di seguito si riportano esempi di servizi gratuiti per le donne-mamme lavoratrici, milanesi, tratti dal sito www.labitalia.com:

“Conciliazione vita lavorativa e familiare - Aiuto: non riesco più a conciliare tutto”.

Il corso ha come obiettivo l'insegnamento delle tecniche per uscire ad armonizzare le proprie esigenze con le necessità altrui e con gli impegni familiari, attraverso il riconoscimento di se stessi e degli altri, delle proprie priorità e delle occasioni per dire “no”, ma anche delle possibilità di delegare.

“Supporto per la gestione del periodo di assenza dal lavoro e il rientro - Periodo di maternità e ansie da rientro”. Insegna a gestire gli aspetti emotivi per affrontare con serenità il periodo di maternità e il rientro in azienda.

Entrambi sono organizzati dall'Associazione per la cultura e il tempo libero (Actl) e fanno riferimento al “Progetto donne in rete”, cofinanziato dalla Regione Lombardia, dal Ministero del Welfare e dal Fondo Sociale Europeo.

Servizi gratuiti per le imprenditrici lombarde. Parte da qui il programma regionale 2006-2007 per la promozione dell'imprenditoria femminile. Il programma regionale prevede servizi gratuiti di orientamento e assistenza personalizzata, di consulenza specialistica, di affiancamento alla gestione, all'avvio e allo sviluppo di nuove micro-imprese e di orientamento all'imprenditorialità e avvio al lavoro autonomo.

La Regione Lombardia vuole offrire così alle donne che vogliono lavorare in proprio, a quelle che vogliono creare nuove imprese e a coloro che vogliono far sviluppare la propria azienda, 7.000 ore di assistenza specialistica.

Tra i nuovi servizi rivolti all'imprenditoria regionale “in rosa”, anche l'assistenza gratuita per la redazione della domanda di agevolazioni e per la realizzazione del piano degli investimenti. Lo scopo è quello di agevolare il loro inserimento nella vita economica e sociale.

Il Comune di Milano sta facendo fronte (attraverso la partecipazione alle prime due azioni del suddetto progetto) alla problematica della conciliazione del tempo del lavoro e della famiglia con la stesura dell'**AGENDA dei territori per la conciliazione**³.

Il Progetto si propone di ridurre la difficoltà di donne e uomini nel conciliare impegni lavorativi e impegni familiari, coinvolgendo tutti attori della programmazione e gestione dei servizi sul territorio.

Il programma è stato in fase di sviluppo da Settembre 2004 a Marzo 2006.

³ Fonte: Sito internet della Provincia di Milano

Lo scopo dell'Agenda è quello di migliorare la qualità della partecipazione delle donne al mercato del lavoro in termini di:

- maggiore capacità delle donne e degli uomini di affrontare in modo equilibrato i problemi di conciliazione lavoro \cong famiglia;
- rafforzamento dell'empowerment femminile;
- maggiore accesso delle lavoratrici e dei lavoratori ai servizi territoriali che favoriscono la conciliazione;
- migliori condizioni di reinserimento al lavoro dopo lunghi periodi di assenza per maternità, paternità o per motivi di cura di familiari a carico.

Un altro progetto, però concluso in quanto attivato nel settembre del 2002, è “**ACROBATE migliorare la qualità della vita delle lavoratrici**” sempre effettuato nella Provincia di Milano. Lo scopo del progetto era quello di contrastare e ridurre i fattori che definiscono il permanere di forme di segregazione occupazionale delle donne tra e dentro i settori di attività, sensibilizzando sul tema.

Altro tema che riguarda la donna e il suo inserimento sia lavorativo che sociale, riguarda la politica. Si parla di quote rosa per l'inserimento garantito della presenza femminile all'interno delle posizioni politiche.

Il Comune di Milano ha terminato un progetto che prevedeva l'avvicinamento delle donne a questo “mondo” spesso considerato solo maschile.

Il progetto era denominato: **Donne in politica: corso di formazione ai linguaggi della politica**, ed era stato attuato per favorire l'accesso e l'affermazione nelle assemblee politiche e nelle cariche elettive delle donne.

Nel sito della Provincia di Milano si apprende che:

Nel 2005⁴, in linea con la strategia dell'empowerment, la Provincia di Milano ha promosso e organizzato, in collaborazione con l'Università di Milano Bicocca, un “Corso di formazione ai linguaggi della politica”, finalizzato ad avvicinare le donne alla vita politica, per favorire l'accesso e l'affermazione nelle assemblee politiche e nelle cariche elettive.

Nonostante ai vari livelli istituzionali - ma soprattutto in ambito europeo - stia crescendo l'attenzione verso la rappresentanza politica femminile, in Italia la percentuale di donne con una carica istituzionale è ancora bassa.

Di fatto le regole informali e i meccanismi che regolano la vita politica, sono spesso penalizzanti per le donne.

Da Ottobre 2006 sono state attivate nuove edizioni in alcuni comuni della Provincia di Milano.

⁴ Tratto dal sito internet della Provincia di Milano

All'interno dell'ASL di Milano, il **Comitato per le pari opportunità** si è attivato a raggiungere gli obiettivi generali, ossia informazione ed organizzazione del lavoro, nonché il monitoraggio della situazione attuale.

Il comitato è il frutto di un lungo percorso intrapreso dalle donne per il riconoscimento del loro ruolo sociale, politico, professionale che si è avviato con la progressiva consistente partecipazione femminile al mercato del lavoro nel tardo dopoguerra.

Il monitoraggio effettuato dalla Regione Lombardia nel corso degli studi ha evidenziato che i problemi della famiglia si accompagnano, molte volte, con i problemi delle donne lavoratrici. Le donne che lavorano spesso devono essere in grado di saper conciliare gli impegni professionali con le cure alla famiglia. Viene chiesto, quindi, di assicurare una presenza attenta e competente in entrambi i campi.

Nel 2002 le donne occupate in Lombardia hanno raggiunto il 48.7% della popolazione femminile dell'intera regione, contro una media nazionale del 39.6%. In Europa, invece, l'occupazione femminile è salita dal 29% degli anni '60 al 51% del 2002.

Nel 2005, sempre all'interno della Regione Lombardia, si sono registrati 42.000 posti di lavoro in più con un aumento dell'1% degli occupati, per un totale di 4.149.400.

Questi incrementi hanno portato la popolazione lavoratrice ad una percentuale pari al 65.5%, contro il 57.5% del livello nazionale.

Il dato più significativo è quello dell'impiego femminile che è passato al 58% della popolazione femminile, in Lombardia pari a 4.850.461, secondo fonti ISTAT.

Su scala nazionale la percentuale di donne lavoratrici è pari al 50% della popolazione femminile, equivalente a 30.224.823 al 31.12.2005 secondo fonti ISTAT.

Tra il 2004 e il 2005 sempre in Lombardia, è aumentato il numero delle donne lavoratrici, a trainare i livelli occupazionali sono stati i lavoratori dipendenti con un aumento del 3,3% seguito dagli indipendenti, in crescita solo a Milano e Lodi.

Il terziario ha registrato ben 17.000 posti in più di lavoro, sempre in numero maggiore i dipendenti rispetto gli autonomi.

La maggior parte dell'occupazione terziaria si concentra in provincia di Milano (48.2%). L'industria registra un saldo attivo di 27.000 occupati, anche in questo caso l'aumento è il frutto di una crescita degli occupati dipendenti (+56.000) con una riduzione dei lavoratori autonomi (-30.000).

In Italia un'elaborazione della Camera di Commercio di Milano ha registrato che le aziende guidate da una donna sono 1.219.112, ossia il 24% delle imprese italiane.

La Regione con il più alto tasso di imprenditoria femminile è la Lombardia (13%).

Le imprenditrici italiane nel 52% dei casi hanno un'età compresa tra i 30 e i 49 anni, mentre per il 39% oltre i 50, i giovani tra i 18 e i 29 anni rappresentano l'8%.

Sempre secondo questa indagine le imprese rosa coinvolte nell'agricoltura sono il 32%, nel

settore manifatturiero il 23% e nei servizi il 10%.

Cresce, inoltre, il numero delle imprenditrici laureate, che da 15.000 del 1996 sono passate a 35.000 del 2006, con un incremento che supera nettamente quello dei loro colleghi uomini. A confermare questo dato un'iniziativa della Regione Lombardia, come si legge su un articolo pubblicato il 9 novembre 2006 sul sito internet della Regione, che vede la distribuzione a fondo perduto di un massimo di 15.000 euro a tutte le donne che decidono di avviare un'attività professionale. Questo contributo può essere richiesto da donne lombarde che sono iscritte agli albi professionali della Lombardia e che hanno cominciato ad esercitare la libera professione dopo il 1° gennaio del 2003.

Si legge nell'articolo che questo progetto è stato *“assunto per sostenere e sviluppare l'occupazione femminile, incentivando le nuove attività professionali, il provvedimento favorisce anche le donne che hanno più di 40 anni e che, a causa di particolari situazioni familiari e di disoccupazione, erano uscite dal mondo del lavoro e ora vi sono rientrate o intendono rientrarvi”*.

“È un'iniziativa avviata lo scorso anno e che ha avuto un buon risultato. Sono state infatti 259 le domande che sono state accolte, ottenendo il contributo regionale. Questo provvedimento si affianca ad altri che la Regione ha messo in campo per ridurre la disparità tra uomini e donne, in particolare in quelle professioni tradizionalmente maschili, quali quelle del lavoro qualificato e del lavoro autonomo.

Ne sono esempio il Programma Saturno per sostenere il lavoro autonomo e il Progetto Ingenio, destinato anche a sostenere le donne impegnate nella ricerca”.

A Milano, il problema della conciliazione famiglia e lavoro nonché l'analisi della situazione lavorativa delle donne nel capoluogo lombardo, è stato affrontato dall'Università di Milano Bicocca durante la ricerca denominata *“La partecipazione al lavoro delle donne tra vincoli familiari e resistenze delle imprese”*. La ricerca è stata realizzata sul territorio della città di Milano, su un campione di 2.000 donne.

L'analisi ha riportato che tra le donne con figli piccoli, una su cinque è stata costretta a lasciare l'attività lavorativa per l'impossibilità di poter conciliare i due campi di lavoro, ossia quello domestico e quello extra-domestico.

In 10 anni dal 1993 al 2003, però, il tasso di occupazione femminile è aumentato di oltre 5% per le donne con età compresa tra i 25 e i 29 anni e di quasi il 12% per quelle tra i 30 e i 64 anni. Altro dato significativo è che solo il 4% delle donne milanesi non occupate è in cerca di lavoro.

Tra le donne della provincia di Milano che *non hanno impegni familiari* e quindi che non sono impegnate in assistenza ai figli e agli anziani, lavora il 73%.

La percentuale scende al 50% se si considerano le donne che devono curare figli di età maggiore ai 10 anni e persone anziane e al 60% per le donne con figli in età prescolare grazie ai maggior servizi a disposizione per la cura dei bambini in questa fascia d'età (asili e nido - da zero a cinque anni).

Nonostante questi dati la nascita di un figlio spesso corrisponde all'abbandono del lavoro. Più della metà, infatti, lo hanno fatto per cause quali il matrimonio e la nascita di un figlio. Da questi studi ed analisi si è calcolato che quando la donna deve dedicare alla famiglia oltre 7 ore al giorno del proprio tempo, questa è portata ad abbandonare il suo posto di lavoro. Mentre, se le viene chiesto di dedicare alla famiglia fino a 6 ore, in media, riescono a mantenere la propria occupazione professionale.

Tra le donne che *non* hanno problemi di gestione familiare le motivazioni per aver lasciato il lavoro sono: la scadenza del contratto, il licenziamento o il fallimento dell'azienda.

Tra le occupate nella provincia di Milano, le dipendenti a tempo determinato raggiungono il 10% e le lavoratrici indipendenti il 9%, mentre la diffusione delle collaborazioni e del lavoro nero è scarsa.

Chi ha dovuto lasciare il lavoro, invece, si ritrova spesso ad accontentarsi di un impiego a tempo determinato (15%), di una collaborazione (oltre 8%), oppure di un lavoro non regolare (quasi il 10%). La ricerca ha rilevato che queste differenze vengono spiegate solo in parte con l'età avanzata delle donne che hanno lasciato il lavoro.

I rapporti a tempo determinato, infatti, sono più diffusi proprio tra le più giovani.

I lavori precari, quindi, sono sempre meno preferiti al crescere dell'età della lavoratrice, perché non consentono di dedicarsi alle cure familiari.

Tra le donne istruite è maggiore il rischio di dover abbandonare la propria attività per motivi familiari. L'analisi effettuata nel corso della ricerca dell'Università Milano Bicocca ha calcolato che in media chi ha un diploma o una laurea ha il 50% di probabilità in più di dover rinunciare alla carriera rispetto alle meno istruite.

Al momento di rientrare nel mercato del lavoro, dopo un'interruzione per motivi familiari, spesso le donne devono accontentarsi di un lavoro part-time.

Il 43% di loro, infatti, lavora a tempo ridotto, una tipologia di lavoro che coinvolge in media solo il 36% delle donne. Il tempo parziale è più diffuso tra le attività poco garantite e le collaborazioni e costituisce una strategia importante per tentare la conciliazione dei tempi, anche a costo di sacrificare prospettive di carriera.

Emilio Reynieri, docente presso l'Università di Milano Bicocca, afferma che "Quasi l'80% delle lavoratrici della provincia di Milano non riesce a mantenere gli impegni di cura familiari. Non solo per i figli, ma anche per i genitori anziani. Molto è lasciato alla capacità di autorganizzazione delle madri-lavoratrici. Questa situazione crea problemi seri ed alti costi, come per esempio l'uso dell'automobile, reso necessario dagli orari dei mezzi pubblici. Le imprese - ha ricordato Reynieri - non sono molto consapevoli del problema. Le donne, infatti, continuano a chiedere part-time, sapendo che ciò bloccherà la loro carriera professionale. Per questo stiamo lavorando alla nascita di un centro servizi per imprese ed enti locali per diffondere il

migliore utilizzo delle norme italiane ed europee di agevolazioni esistenti per la conciliazione dei tempi di vita con quelli di famiglia”.

Sempre l'Università di Milano Bicocca, nell'ambito di una ricerca sociale su commissione di “Manageritalia”⁵, ha tracciato il profilo della donna manager italiana, riassunto in “guadagnano di meno, divorziano di più e un terzo di loro non ha figli”.

Il 67% delle donne manager intervistate avverte difficoltà nel conciliare la carriera con la vita familiare, trascinando un altro dato, quello dei divorzi che interessa il 10% delle donne dirigenti contro il 6% dei loro colleghi uomini.

Il 32% ha un solo figlio mentre il 47% non ne ha nemmeno uno, a differenza dei manager uomini per cui si registra un dato considerevole: 42 ogni 100 uomini hanno ben 2 figli.

L'indagine dimostra che nel 24.1% dei casi le manager in rosa devono far fronte al problema del mobbing, contro il 12.5% degli uomini, maggiormente colpiti dalla perdita di ruolo e di influenza (66.7%).

I ruoli professionali risultano poi ancora fortemente discriminanti. Sono poche le donne presidenti d'azienda (0,3 contro 1,3 uomini). Negativo anche il bilancio del rapporto per gli amministratori delegati: 11,3 sono uomini e 8,4 donne; mentre 17,9 sono gli uomini direttori generali, contro 9,3 donne. Le aree funzionali tradizionalmente al femminile sono:

- marketing e commerciale (40,7%),
- amministrazione, finanza e controllo gestione (25,5%),
- risorse umane che interessa il 13,2% delle donne dirigenti.

Le aziende con oltre 200 dipendenti accolgono, secondo la fotografia effettuata dall'Università milanese, il 36% delle donne contro il 27% degli uomini. Questo dato pare dare riscatto alla situazione femminile ma in realtà si è registrato, un'altra peculiarità maschile a scapito del lavoro femminile. Gli uomini, infatti, hanno un guadagno maggiore a confronto con le loro colleghe, anche a parità di qualifica.

Questo dato evidenzia un altro problema, non solo della città di Milano ma di tutta l'Italia,

Nello specifico il 41% degli uomini percepisce più di 100 mila euro contro il 26% delle donne. Un *pay gap* che dimostra, insieme agli altri dati, che la parità tra uomini e donne deve ancora essere raggiunta in molti ambiti.

⁵ Federazione nazionale dei dirigenti del terziario

Tipologia di attività lavorativa svolta dalle donne

Secondo un'indagine effettuata dalla CCIAA di Milano il lavoro temporaneo rappresentava alle origini in Italia una innovazione scomoda e probabilmente per alcuni ancora lo è⁶.

Resta il fatto che in dieci anni il lavoro temporaneo equivale al 9,1% dell'occupazione.

Per alcuni è stata la risposta alla disoccupazione, per altri la porta d'ingresso al mondo del lavoro.

Per altri ancora, la possibilità di scegliere di lavorare coniugando un percorso professionale con esigenze personali nella maniera più efficace. Una realtà dei fatti quindi, tutt'altro che scomoda.

Per le donne, soprattutto, il poter coniugare sfera personale e professionale rappresenta una occasione di realizzazione a tutto tondo. Aldilà dei "miti" celebrati dai giornali femminili delle donne manager che vincono nella performance, la realtà è molto meno patinata.

Il pregiudizio si supera facilmente ma la comprensione è decisamente più difficile da conquistare, soprattutto se la voce delle donne non ha ancora peso specifico. Oggi le donne questo peso ce l'hanno. Se guardiamo i dati Manpower sull'occupazione femminile, sul totale delle persone collocate, il 36,4% sono donne, con un incremento del 19,4% nel 2004 rispetto all'anno precedente. Non si può inoltre tralasciare che, per quanto in crescita di quasi 7 punti negli ultimi dieci anni, il livello occupazionale delle donne in Italia rimane lontano dall'obiettivo di Lisbona, del 60%.

Le fughe femminili dal mondo del lavoro

C'è poi il fenomeno delle uscite, delle "fughe" femminili dal mondo del lavoro, non più imprevedibile conseguenza di matrimonio e maternità, ma reazione a uno scenario complesso e difficile. Chi ha la possibilità di sostenere la competizione resta. Le donne, nel tentativo di coniugare le complessità del mondo professionale con la gestione familiare, sono "costrette" a scegliere. Il fenomeno dell'abbandono del lavoro, come evidenzia l'ultimo dato ISTAT, riguarda soprattutto le donne molto giovani, al di sotto della soglia dei 30 anni. In controtendenza sono le donne con un titolo di studio elevato, alle quali si deve il successo del fenomeno delle "imprese in rosa", circa 1,2 milioni, pari al 23,5% di tutte le imprese attive nel Paese a inizio 2004. Commercio, agricoltura, attività manifatturiere, attività immobiliari e servizi pubblici, sociali e personali sono i settori che vedono la maggiore presenza di imprese al femminile.

Dati alla mano, possiamo affermare che l'imprenditorialità "rosa" e il lavoro temporaneo rappresentano due aspetti positivi della realtà occupazionale femminile.

La femminilizzazione del mercato del lavoro (intesa come aumento generalizzato della manodopera femminile e come "flessibilizzazione/precarizzazione" della manodopera in generale a partire dalla maggior disponibilità delle donne ad accettare, quasi mai per scelta, lavori flessibili in grado di consentire la conciliazione fra lavoro retribuito e lavori di cura)

⁶ <http://www.mi.camcom.it/show.jsp?page=614684> CCIAA Maura Nobili presidente Manpower Milano

costituisce una caratteristica dominante dell'attuale dinamica occupazionale⁷.

In Italia l'occupazione femminile è passata dal 33,5% nel 1995 al 37,5% nel 2003; in Lombardia dal 38,6% nel 1995 al 42,6 % nel 2003.

Il lavoro femminile non solo aumenta quindi ma si trasforma.

L'introduzione strutturale del part-time e le nuove forme contrattuali, i cosiddetti contratti atipici a tempo determinato (contratti a progetto, in affitto, a chiamata, a collaborazione, ecc.) resi operativi dalla Legge 30 (in Lombardia si stima che queste forme di lavoro interessino oltre 1.000.000 di lavoratori) hanno riguardato soprattutto le donne. A livello nazionale il 70% dei lavoratori atipici sono donne con un'età anagrafica che va dai 18 ai 34 anni e un titolo di studio superiore, diploma o laurea. In Lombardia il lavoro femminile atipico incide per il 28% sul resto dell'occupazione delle donne, si sale al 41% se si considera anche il lavoro part-time che come evidenzia una ricerca dell'Ufficio studi della Cgil Lombardia di qualche anno fa, viene svolto come ripiego dai 2/3 delle donne interessate. Nella provincia di Milano dati Istat confermano la tendenza che vede la maggioranza delle lavoratrici (il 69% del totale) avviate verso contratti atipici (che sono regionalmente il 63% di tutti gli avviamenti al lavoro) tra cui numericamente maggioritari sono i contratti di lavoro interinale ed i contratti brevissimi (1 giorno).

Precario è, inoltre, il lavoro di badante ossia l'attività di accudimento presso le famiglie di anziani e bambini. Questo lavoro riguarda soprattutto le donne immigrate e costituisce un incarico non normato da regole rendendolo fortemente precario. Queste ultime osservazioni segnalano che la precarietà non può più essere considerata un fenomeno relativo alle nuove generazioni che entrano nel mondo del lavoro ma riguarda anche lavoratori, ma soprattutto lavoratrici, considerate sinora "garantite".

⁷ <http://www.womenews.net/spip/spip.php?article132> Dalla Rete regionale contro la precarietà e la legge 30 una risposta di legge di iniziativa popolare Nicoletta Pirota

Tabella 1: Tasso occupazione-disoccupazione divisa per genere e per area geografica di riferimento ⁸ (in migliaia)

GENERE		MILANO	LOMBARDIA	ITALIA
Uomini	Tasso di attività	77,9	78,2	74,8
	Tasso di occupazione	75,1	75,7	69,8
	Tasso di disoccupazione	3,6	3,1	6,6
Donne	Tasso di attività	60,6	59,3	51,3
	Tasso di occupazione	56,9	55,8	45,9
	Tasso di disoccupazione	6,0	5,8	10,6
Totale	Tasso di attività	69,2	68,8	63,1
	Tasso di occupazione	66,0	65,9	57,8
	Tasso di disoccupazione	4,6	4,2	8,2

La provincia di Milano ha un tasso di occupazione femminile e di flessibilità sensibilmente più elevati rispetto alla media nazionale come si può notare dai dati della tabella sopraesposta. Questo dato è da comparare alla frequenza di contratti atipici nella provincia di Milano.

⁸ Fonte: Milano Produttiva 2005 - CCIAA Milano - dati 2004

Precarietà del lavoro, precarietà della vita ⁹

Una delle maggiori cause di precarietà delle categorie considerate finora garantite è, come evidenziato anche da una recentissima inchiesta del Nidi Cgil, senza alcun dubbio la maternità. Questa affermazione è basata sia sulle minori tutele che le donne, durante la gravidanza, sono costrette ad accettare per poter lavorare, sia per la difficoltà, una volta messo al mondo il figlio, di conciliare i tempi e le condizioni di lavoro con gli orari e i costi dei servizi.

Motivi di preoccupazione delle donne che decidono di mettere al mondo un figlio sono:

- l'incertezza di essere riconfermate nel proprio ruolo lavorativo, riconferma che quasi sempre dipende dalla valutazione soggettiva del datore di lavoro;
- l'assenza di tutele efficaci in caso di infortunio o malattia;
- l'incertezza sulla continuità di reddito;
- l'impossibilità di accedere al credito per acquistare una casa, una macchina, ecc.

Anche l'utilizzo del trasporto pubblico risulta spesso problematico per chi ha un contratto di lavoro atipico e quindi orari non "consueti" e stabili, mentre spesso, l'esiguità e l'incertezza del salario percepito non consente l'acquisto di un proprio mezzo di trasporto.

Altra questione spinosa è senz'altro quella relativa alla tutela pensionistica.

Alcune simulazioni sul futuro pensionistico delle lavoratrici precarie (ed anche ovviamente dei lavoratori precari) mettono in luce un aspetto preoccupante: con 35 anni di anzianità e 57 anni di età la lavoratrice non riuscirebbe a raggiungere una pensione superiore a 367 euro mensili.

Paradossalmente, la flessibilità del lavoro che avrebbe dovuto consentire, perlomeno nelle intenzioni di chi l'ha propugnato, una maggior libertà di vita sta producendo l'effetto opposto: le nuove generazioni, in particolare le giovani donne, per poter vivere devono preoccuparsi soprattutto di cercare continuamente un lavoro.

L'incertezza economica, l'instabilità lavorativa, il passaggio da periodi di lavoro a periodi di non lavoro, l'assenza di tutele e diritti rendono precario e incerto il futuro: rendersi indipendenti dalla famiglia d'origine, accendere un mutuo, acquistare una casa, fare un figlio rischiano di essere desideri irrealizzabili a tutto scapito della qualità della vita e soprattutto per le donne, dei percorsi di autodeterminazione.

Lo scorso 19 novembre 2005 a Milano la rete regionale ha organizzato un forum nazionale sul diritto al reddito a cui sono stati invitati i soggetti sociali, istituzionali e le reti che si stanno confrontando a livello locale con il problema della precarietà. Il forum, che ha visto la presenza di esponenti del Lazio, della Calabria, del Friuli, delle Marche, del Piemonte, dell'Abruzzo, ha confermato l'utilità di un messa in rete delle differenti soggettività e la necessità di ulteriori incontri di confronto e approfondimento.

⁹ <http://www.womenews.net/spip/spip.php?article132> Dalla Rete regionale contro la precarietà e la legge 30 una risposta di legge di iniziativa popolare Nicoletta Pirotta

Ricerca: “Donne lavoro e famiglia: una risposta dalle aziende family friendly” ¹⁰

Dossier della ricerca effettuata da Accentirosa un’associazione di consulenti di comunicazione, eventi, nuove tecnologie integrate, ricerche, organizzazione e strategia aziendale. I risultati sono stati pubblicizzati a Milano il 25 ottobre 2006. Questa ricerca ha come scopo la diffusione del valore riconosciuto alle donne nel mercato del lavoro e le azioni e gli interventi per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Il Convegno è stato realizzato nell’ambito del progetto Donne in Rete: opportunità ed interventi rivolti alle donne inerenti la formazione, il lavoro e i servizi alla donna offerti sul territorio di Milano e Provincia (Id. 291721).

Nel documento pubblicato sul relativo sito si legge: “Diverse indagini sottolineano le notevoli difficoltà che le donne giovani o adulte con famiglia incontrano nella crescita professionale e nel conciliare sfera lavorativa e vita familiare. Il tasso di occupazione femminile in Italia è del 45,2% (Ocse 2006), in particolare in Lombardia è pari al 55,1%, a Milano e Provincia è pari al 58,2% (OML Provincia di Milano su dati Istat 2005). Secondo un’indagine Isfol PLUS del 2005 tra uomini e donne permane una differenza retributiva, in media del 22% e la maternità è ancora la causa principale dell’abbandono del lavoro da parte delle donne. Il 13,5% delle lavoratrici, infatti, esce dal mercato del lavoro, momentaneamente o definitivamente, dopo la nascita di un figlio, proprio per occuparsene direttamente. (ISFOL)”

Conciliazione vita professionale e familiare: un problema ancora solo femminile

La conciliazione tra impegni familiari e professionali è ancora vissuta come un problema che riguarda esclusivamente le donne. Uomini e donne rimangono fortemente ancorati ai ruoli tradizionali. La cura della famiglia è infatti completamente a carico delle donne: nonostante la fruizione di congedi parentali da parte degli uomini sia in ascesa (nel 2004 il 24% degli uomini contro il 76% delle donne), come pure la richiesta di part time maschile, il tempo libero delle donne (2h34’ e, se occupate, 2h11’), a parità di condizione familiare ed età è sempre inferiore a quello di cui dispongono gli uomini (3h15’) (ISFOL). Solo l’11% dei padri si occupa in modo sostanziale dei propri figli in età prescolare e coloro i quali lo fanno appartengono a categorie professionali, quali impiegati e insegnanti, i cui orari e modalità di lavoro favoriscono la tanto auspicata ridefinizione dei compiti paterni (ISFOL). A questo si aggiunge, come è risultato da un’indagine Irer - Gender del marzo 2005, una disinformazione sui servizi di supporto e assistenza per poter armonizzare impegni di lavoro e famiglia che porta ad un trend costante sul numero di lavoratrici che si licenziano dopo la maternità. In particolare, da un’indagine ISFOL (“Maternità, lavoro e discriminazione” - 2005) le principali ragioni della difficoltà a conciliare lavoro e impegni familiari risultano l’orario lungo (47,5%), orario scomodo 30%, carenze di servizi per l’infanzia (16,1%), distanza dal luogo di lavoro (12,1%), orari scolastici ridotti (7,3%), turni irregolari (5,8%) altro (0,9%).

¹⁰ www.accentirosa.net/Donne_lavoro_famiglia

Le aziende “family friendly”: un obiettivo non solo per le donne

Essere aziende “family friendly” ovvero attente ai bisogni delle risorse attraverso l’implementazione di azioni che supportino le donne e dunque la famiglia nella conciliazione tra impegni professionali e famigliari, rappresenta un modello che offre opportunità non solo alle famiglie ma anche al sistema delle imprese. Alcune case history, riportate nella sezione “Aziende family friendly” del portale www.perledonne.it, dimostrano come l’investimento economico ed organizzativo da parte delle imprese di misure per la conciliazione, genera anche significativi vantaggi e benefici: la soddisfazione nel vedere accolti e ascoltati i propri bisogni alimenta la motivazione e l’impegno dei dipendenti a collaborare nel perseguimento degli obiettivi aziendali. Un rilevante senso di appartenenza all’azienda e un clima aziendale sereno riducono il turn over in azienda e i conflitti interni. Inoltre, l’immagine di “azienda socialmente responsabile” rende la struttura maggiormente competitiva nel suo settore. Tuttavia, tali modelli di imprese “family friendly” sono ancora poco diffusi tra le aziende e a ciò si aggiunge la carenza di informazione sulle agevolazioni a favore delle imprese che attuano interventi di conciliazione tra lavoro e famiglia: agevolazioni economiche previste dalla legge per chi attua politiche di responsabilità sociale (la legge 53/2000, per esempio, prevede 20 milioni di euro all’anno per progetti di flessibilità) con un elevato ritorno in termini di fidelizzazione delle risorse; agevolazioni a favore delle aziende per incentivare l’inserimento delle donne negli organici (legge 125/91); contributi per le aziende che promuovono azioni per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il Progetto Donne in Rete

Il progetto Donne in Rete è nato con l’obiettivo di favorire la comunicazione e la collaborazione tra strutture pubbliche e private e aiutare la circolazione di informazioni su opportunità ed interventi che possano supportare le donne ad inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro e a conciliare vita professionale e familiare. Realizzato in partner ship da ACTL - Associazione Cultura e Tempo Libero, Unioncasa, Gender e AccentiRosa e co-finanziato dalla Regione Lombardia, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Fondo Sociale Europeo, il progetto ha promosso azioni di sensibilizzazione e attivazioni di scambi tra servizi pubblici e privati in tema di pari opportunità e politiche di conciliazione.

“Con il progetto Donne in Rete abbiamo voluto contribuire a diffondere una cultura attenta alle esigenze delle donne con famiglia che lavorano sia attraverso servizi di supporto (on line sul portale www.perledonne.it sono riportati gli indirizzi e la descrizione dei servizi offerti da oltre 2800 strutture) sia dando visibilità e contribuendo a diffondere la “cultura delle aziende family friendly” - come dichiarato dalla presidente dell’Associazione Accenti rosa.

Mappatura e censimento: oltre 2800 strutture per supportare le donne

L'azione, a cura di ACTL e Gender, si è sviluppata attraverso la creazione di un repertorio codificato e consultabile sul portale www.perledonne.it dei servizi pubblici e privati inerenti la formazione, il lavoro, l'orientamento i servizi di assistenza alla persona e i servizi di supporto alla famiglia nel territorio di Milano e provincia. On line sono stati resi disponibili gli indirizzi e la descrizione dei servizi offerti da oltre 2800 strutture pubbliche e private presenti sul territorio milanese.

Comunicazione e networking: oltre 50 strutture a sostegno del progetto

L'obiettivo dell'attività, a cura di ACTL, Unioncasa e AccentiRosa, è stato quello di creare un network stabile tra istituzioni e servizi privati attenti ai temi delle pari opportunità e della conciliazione tra vita lavorativa e familiare, facendo perno sul patrimonio di risorse e competenze esistenti nel contesto locale e nazionale. Il network così costituito nell'ambito del progetto "Donne in Rete" (composto da 50 tra enti pubblici e privati) è stato realizzato in primo luogo attraverso la connessione con altre iniziative similari sul territorio: durante tutto il corso del progetto è stata infatti pianificata e realizzata un'attività di ricerca e contatto con tutte le iniziative similari a livello nazionale con cui si sono attivati scambi di visibilità on line, connessioni e confronti. Tali connessioni hanno favorito non solo l'innalzamento della qualità dei servizi offerti, l'aggiornamento ed il radicamento del progetto, ma anche il numero delle donne utilizzatrici dei servizi. Le istituzioni e i servizi privati sono stati inoltre coinvolti attraverso la realizzazione di tre focus group con l'obiettivo di valorizzare e mettere in sinergia le iniziative realizzate e confrontarsi in merito alla tematica delle pari opportunità.

I partecipanti ai tavoli di lavoro sono stati scelti in modo da rispettare un approccio multidisciplinare ai temi oggetto di discussione: sono stati infatti presenti rappresentanti di aziende, delle istituzioni, di enti di formazione e orientamento.

Erogazione dei servizi previsti: oltre 80 incontri di orientamento gratuiti

Nell'ambito di questa azione, realizzata da ACTL e Unioncasa, sono stati proposti alle donne 40 edizioni di incontri gratuiti di orientamento di gruppo (incontri di tecniche di ricerca del lavoro, servizi di accompagnamento al lavoro, autostima, bilancio di competenze, coaching, conciliazione vita lavorativa e familiare) e 45 edizioni di incontri di coaching individuale che hanno coinvolto complessivamente 387 donne; alle aziende è stato offerto un servizio di consulenza on-line per ottimizzare la gestione delle risorse femminili.

Flessibilità e quote rosa: le proposte del Network di Donne in Rete

Il Progetto Donne in Rete ha sviluppato azioni volte a creare un network stabile tra le istituzioni e servizi privati al fine di valorizzare e mettere in sinergia le iniziative realizzate da tali soggetti in ambito di pari opportunità e politiche di conciliazione. L'attività di networking ha portato alla creazione di una rete composta da 50 enti. Nell'ambito attività di networking sono stati realizzati tre focus group sulla tematica delle pari opportunità. I partecipanti ai tavoli di lavoro sono stati scelti in modo coinvolgere rappresentanti di aziende, di istituzioni e di enti di formazione e orientamento. Ogni tavolo di lavoro è stato impostato su una provocazione costruita al fine di dare spazio al dibattito tra i partecipanti, in particolar modo relativamente al tema "Donne, lavoro, flessibilità". Dai tre focus group realizzati sono emersi spunti interessanti, riassumibili in due temi chiave utilizzati per condurre il dibattito: flessibilità e quote rosa.

Flessibilità. È stato il tema centrale del dibattito che ha visto il consenso di tutti i partecipanti sul valore sociale della maternità e sul diritto per le donne di avere e mantenere un posto di lavoro che permetta loro di soddisfare la loro ambizione e la loro voglia di valorizzarsi non solo a livello familiare. È inoltre riconosciuto l'assoluto valore delle donne in termini di competenze ed abilità sul posto di lavoro. Il problema tuttavia si riscontra a livello pratico: esiste una reale difficoltà per le donne nel conciliare vita lavorativa e familiare, e questo accade principalmente per la percezione, derivata dall'educazione e dal retaggio socio culturale, da parte della donna stessa che considera come "naturale" il fatto di essere l'unica o comunque la principale responsabile della gestione familiare. La possibile soluzione prospettata è quella di procedere gradualmente ad un intervento educativo sia da parte delle Istituzioni che in ambito familiare in modo da arrivare a considerare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa come problema che riguarda la famiglia nel suo insieme.

Quote Rosa. Argomento preso come spunto per individuare le criticità derivate dalla pianificazione di una politica a favore delle pari opportunità e la sua applicazione pratica. A questo proposito emerge dal dibattito un problema molto interessante: la discrepanza tra quantità e qualità nella distribuzione dei ruoli al governo. È infatti noto che l'imposizione legislativa di aumentare percentualmente la quantità di donne che rivestono ruoli istituzionali, pur perseguendo una concezione di pari opportunità, nella sua applicazione non raggiunge il risultato atteso. La regolamentazione alla base delle quote rosa non è infatti fondata sulla qualità del ruolo e ciò ha determinato una situazione nella quale sono aumentate le donne in ruoli

istituzionali ma senza arrivare per questo ad occupare Ministeri importanti o ruoli chiave. La soluzione prospettata potrebbe riguardare una rivisitazione delle quote rosa che diminuisca la percentuale ma aumenti la qualità dei ruoli attribuiti alle donne. In base agli spunti emersi si è quindi cercato di individuare una possibile evoluzione delle Pari Opportunità in modo da ampliarne e razionalizzarne l'impatto sulla sfera sociale ed economica; un primo passo potrebbe essere costituito da una pianificazione da parte delle Istituzioni di Politiche per la Famiglia che affrontino i problemi sin ora trattati nell'ambito delle pari opportunità al fine di sensibilizzare la società nella sua globalità ¹¹.

¹¹ <http://www.womenews.net/spip/spip.php?article132> Dalla Rete regionale contro la precarietà e la legge 30 una risposta di legge di iniziativa popolare Nicoletta Pirota