Buongiorno a tutte e a tutti voi,

vorrei ringraziare Maria Pia per questo invito all'Assemblea delle DONNE UIL nella quale cercherò di contribuire con la mia comunicazione a fotografare, quanto più possibile, il "lavoro" ed il "non lavoro" delle donne.

Devo ammettere che riscontrare attraverso i freddi numeri, sia di fonte istituzionale che statistica, che vi è una loro fedele coincidenza con le molteplici realtà e difficoltà che le donne devono affrontare per entrare e per restare nel mondo del lavoro, piuttosto che conciliare il lavoro anche con i carichi familiari, evidenzia come le singole testimonianze di amiche, colleghe, conoscenti rispetto alle loro esperienze, non possono e non devono costituire un problema individuale, ma devono essere considerate un problema collettivo e come tale da affrontare proprio nell'interesse collettivo.

Potrei parlarvi dell'ennesima storia come ad esempio quella di Roberta, di cui è inventato solo il nome ma non la persona essendo una delle mie più care amiche. E' una storia per certi versi simile a quella di molte altre donne. Roberta è una donna di 38 anni, madre di un figlio di 10, con una separazione in corso.

Roberta fa ciò che ogni madre fa: si sveglia prestissimo con suo figlio, riordina velocemente la casa che ha preso in affitto, lo prepara e lo porta a scuola. Una scuola privata, l'unica che le consente di avere una certa elasticità di orari. E sì perché Roberta ha un lavoro in nero e non può permettersi di arrivare tardi.

Però il suo datore di lavoro può permettersi di non corrisponderle quanto dovuto ogni fine mese, dovendoglielo sollecitare ogni volta insieme ai motivi per cui ne ha necessità: pagare l'affitto, la scuola del figlio e magari anche mangiare qualcosa! Ogni mese è così e Roberta riceve il suo stipendio come se le stessero facendo un favore, come se fosse fortunata, lei donna sola e madre, fortunata che le venga dato uno stipendio in nero. Roberta non avrà diritto a ferie, maternità, disoccupazione, malattia, tfr, ma soprattutto non avrà mai diritto ad una pensione.

E' chiaro che in questa storia è raccontato, seppur brevemente, il mondo delle lavoratrici in **NERO** che rappresenta quella faccia del mercato del lavoro che, in quanto nascosta, è difficile da quantificare in numero di lavoratori coinvolti.

Molto vicino a questo mondo, vi è quello delle lavoratrici con **VOUCHER**. Come ormai sappiamo tutti, il lavoro accessorio non è un rapporto di lavoro e seppur, diversamente dal lavoro nero, sia un istituto legale, ciononostante presenta molte criticità sulle quali il Governo ha deciso di intervenire. Vedremo come!!!

La maggiore problematicità è che non essendo un rapporto di lavoro, esattamente come il nero non dà diritto a tutto un sistema di diritti e tutele tipiche del rapporto contrattualizzato: no malattia, no ferie, no tfr, no disoccupazione, no tutto! Ma il basso costo per il datore di lavoro, 10 euro lorde l'ora (che "dovrebbero" equivalere ad € 7,50 nette in tasca al lavoratore per ogni ora lavorata), fa sì che vi sia una forte convenienza al suo utilizzo, sostituendo, come sta accadendo in molte realtà, contratti di lavoro veri e propri o erogando al lavoratore meno voucher di quelli di cui avrebbe diritto in base alle ore lavorate.

E allora scopriamo quanti sono e quanto percepiscono i lavoratori con voucher. Qui sono di supporto i dati dell'Inps che ci informano che dal 2008 al 2015 il lavoro accessorio, cioè un lavoro che dovrebbe essere caratterizzato dalla occasionalità ed accessorietà della prestazione, è cresciuto in maniera esponenziale.

Nel 2015, sono stati venduti 115 milioni di voucher con una platea di lavoratori coinvolti pari a 1,4 milioni, di cui il 51,5% sono donne (pari a 710 mila lavoratrici), che hanno percepito, secondo nostre stime, un compenso netto medio annuo di € 485,00.

Dal 2008 al 2013 il lavoro occasionale accessorio era prevalentemente svolto dagli uomini. Dal 2014, è iniziato un cammino in controtendenza per il quale le lavoratrici donne hanno superato la componente maschile.

Il Nord vede, nel 2015, la maggior concentrazione di lavoratori con voucher (si tratta di 786mila persone, di cui il 54,3% è donna), seguito dal Mezzogiorno (342 mila persone di cui il 43,9% è donna) e dal Centro (252mila persone di cui il 52,9% è donna).

Accanto a questo spaccato del mondo del lavoro femminile, che racchiude il lavoro nero e il lavoro border line, c'è quello che potremmo definire lavoro "contrattualizzato".

Il poco tempo a disposizione, non mi permette di avventurarmi in un' analisi completa di tutti gli indicatori del mercato del lavoro, ma ne prenderò a riferimento alcuni, quelli secondo me più rilevanti.

Indipendentemente dal fatto che la donna sia in coppia, sola, con o senza figli, seppur l'essere sola e con figli costituisce una difficoltà maggiore, non è poi così scontato che abbia un lavoro, non è poi così scontato che, laddove lo abbia, sia adeguatamente retribuito, non è poi così scontato che raggiunga posizioni apicali.

Iniziamo da una prima domanda: esiste un gap occupazionale tra uomo e donna? La risposta è Sì, ma per meglio focalizzarlo serviamoci di qualche dato.

Partiamo dai dati più recenti forniti dall'Inps sui **NUOVI RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI** nel 2015, quando, come ben sappiamo, è entrato in vigore l'esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato.

Bene, su circa 2,2 milioni di nuovi rapporti di lavoro, l'incidenza delle assunzioni femminili è stata del **40,1%**, di cui il maggior numero a tempo determinato (il 63,5%), mentre solo il 32,9% con contratto a tempo indeterminato.

Peggiora la situazione che si sta verificando nel I bimestre 2016, dove solo il 39,6% dei nuovi contratti è "donna" e di questa percentuale il 69,8% è a tempo determinato.

E' chiaro che emerge una maggiore propensione ad assumere uomini. Ma allora guardiamo ai **tassi di occupazione** del 2015.

Il tasso di occupazione femminile (47,2%) non è solo al di sotto della media nazionale, ma è in tutte e tre le macro aree al di sotto del tasso di occupazione maschile (nel Nord è al 57%, nel Centro al 54% e nel Mezzogiorno al 30,9%).

Il dato più allarmante resta quello dell'occupazione delle donne nel meridione d'Italia dove lavorano solo 31 donne ogni 100 occupati.

Come gli anni di crisi hanno influito sull'occupazione, soprattutto femminile?

Tra il 2008 ed il 2015, i posti di lavoro persi sono stati 625 mila (-2,7%).

La flessione di posti di lavoro ha investito solo l'occupazione maschile (-735 mila posti, con una diminuzione di 5,3 punti percentuali), mentre l'occupazione femminile è aumentata di 110 mila unità (+1,2 punti percentuali).

L'aumento si è registrato per l'occupazione femminile del Centro (+6,2%) e del Nord (+0,5%).

Aumenti dell'occupazione femminile in 7 Regioni e nelle 2 Province Autonome con l'incremento maggiore nella Prov. Aut. di Bolzano (+16,5%), a fronte di una crescita dell'occupazione maschile in percentuali più basse ed in 5 Regioni.

Tipico del lavoro dipendente femminile è l'utilizzo della flessibilità oraria concessa dal **PART-TIME**.

Dal 2008 al 2015 il ricorso al part-time è cresciuto, a livello nazionale, del 31,4% (+800 mila posti di lavoro).

L'incremento maggiore tra i dipendenti uomini (+72,7%), mentre per le dipendenti donne l'aumento è stato del 22,6%. Tali dati, però, non rappresentano appieno la consistenza quantitativa di questo istituto, che continua a vedere la donna come la maggiore destinataria.

Infatti, il 19,6% dell'occupazione dipendente è, nel 2015, a part-time (oltre 3,3 milioni di occupati dipendenti), di cui il part-time donna è del 15,1% e solo il 4,5% è uomo.

Inoltre, sempre nel 2015, il 77% degli occupati dipendenti in part-time è donna (circa 2,6 milioni, a fronte di 771 mila uomini). Praticamente 4 donne ogni 5 occupati dipendenti in part-time.

Il più alto numero di dipendenti donne in part-time è al Nord (1,4 milioni), seguito dal Centro (592 mila) e dal Mezzogiorno (562 mila).

La Regione in testa per maggior utilizzo di part-time è la Lombardia, seguita dal Lazio e dal Veneto.

Ma quanti part-time sono realmente "volontari"? Quanti part-time nascondono un lavoro a tempo pieno non retribuito o retribuito in nero?

A tale domanda è difficile rispondere perché non esiste un dato statistico, ma esistono le testimonianze di quante e quanti purtroppo vivono anche queste esperienze lavorative.

Fin qui, abbiamo osservato un mondo del lavoro che in linea generale, investe sia pubblico che il privato.

Poniamoci ora una seconda domanda: esiste un gap di “inquadramento” tra uomo e donna? Purtroppo anche a questa domanda dobbiamo rispondere di Sì.

Questa volta utilizzeremo i dati Inps, riferiti al 2014 (ultimi dati disponibili) riguardanti la platea di lavoratori dipendenti del settore privato. Ciò consentirà di avere una fotografia della forbice che separa la dipendente donna dall'uomo.

I dati, infatti, evidenziano che più si sale di livello di qualifica, minore risulta essere la presenza femminile: l'incidenza tra gli operai è del 32,4%, tra i quadri del 28,9% e tra i dirigenti solamente il 15,6%.

L'unica qualifica in cui primeggiano le donne dipendenti è quella di “impiegata” dove rappresentano il 58,6%.

Questa fotografia permane se la rappresentiamo per macro area dove sia nel Nord, Centro e Mezzogiorno, la dipendente donna è presente più degli uomini nella categoria delle impiegate.

Ed ora passiamo alla terza domanda: esiste un gap retributivo tra uomo e donna?

Il principio della parità di retribuzione fra lavoratori e lavoratrici che svolgono un lavoro uguale o di ugual valore è presente nell'art. 37 della nostra Carta Costituzionale, la cui attuazione viene garantita dalla contrattazione collettiva. Ma l'amara realtà dei dati dimostrerà che il differenziale retributivo esiste esistendo anche uno o più perché.

Avvalendoci dei dati Inps abbiamo stimato, per genere, la **retribuzione** media annua del singolo dipendente.

Il dato sulle retribuzioni mostra una ampia forbice retributiva tra uomo e donna.

La retribuzione media annua delle donne è inferiore a quella degli uomini in tutte le categorie legali, ciò dovuto essenzialmente, ma non solo, al minor numero di giornate lavorate: le donne hanno una media annua nazionale di giornate lavorate inferiore a quelle degli uomini del 29,4%.

Ciò dovuto al maggior utilizzo di part-time come è stato precedentemente illustrato. Oltre a ciò occorre evidenziare che le donne sono maggiormente impiegate nel settore dei servizi dove le retribuzioni non sono di certo tra le più alte.

Ma questo minor numero di giornate lavorate ed il massiccio utilizzo di part-time, da cosa è originato?

Il primo pensiero va soprattutto all'insufficienza ed inadeguatezza dei servizi offerti a donne e mamme che lavorano. Le lavoratrici che decidono di avere o che hanno una famiglia sono diventate ormai delle equilibriste, delle giocoliere capaci di mantenere in alto i birilli mentre nel frattempo riescono, non senza fatica, a fare di tutto e di più!

E' così complicato, ad esempio, rendere elastici gli orari di apertura e chiusura delle strutture per l'infanzia? E' così impegnativo economicamente aprire qualche asilo nido in più o convertire in asili nido beni immobili inutilizzati?

Se tutte le famiglie volessero, per assurdo, mandare all'asilo nido i propri figli, oggi, ogni asilo nido pubblico (sono 9241 in Italia quelli pubblici), dovrebbe accogliere 540 bambini (226 bambini a struttura se volessimo considerare anche quelli privati). Magari si potrebbe investire qualche “euro” in più per le infrastrutture materiali, dando anche la possibilità di creare nuova occupazione.

E allora, in assenza di strutture di supporto, vediamo se la legge ci aiuta almeno a riequilibrare i carichi familiari tra uomo e donna nella conciliazione tra esigenze di cura-vita-lavoro.

Il Jobs Act con il decreto attuativo 80/2015 riconosce, in via sperimentale per il solo anno 2016, un congedo obbligatorio di 2 giorni per il padre, con la possibilità di aggiungerne altri 2 sottraendoli, però, a quelli della madre. Un gran passo avanti!!!

Lo stesso sgravio contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità nel 2015 e riproposto nell'attuale, del quale il Presidente Boeri ha riscontrato 100 mila assunzioni a tempo indeterminato in violazione della legge, se fosse stato destinato ad una platea di soggetti più deboli nel mercato del lavoro (quali le donne ad esempio) invece che in maniera generalizzata (ricordo che si tratta di miliardi di euro e non di qualche

spicciolo), forse avrebbe contribuito a riequilibrare quel gap occupazionale uomo-donna da sempre esistente rendendo più stabili i loro rapporti di lavoro.

Ed invece abbiamo che nel 2015, i **CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO** stipulati con lavoratrici donne è stato del 38,2%, a fronte del 61,8% di tempi indeterminati degli uomini.

Questa è una semplice dimostrazione di come anche le leggi non aiutino ad un processo di cambiamento, anche culturale, che favorisca e renda più tranquillo e gestibile il lavoro delle donne.

Ed il peso del carico familiare di cura della prole e della famiglia, che resta a quasi esclusivo appannaggio della donna, viene in parte alleggerito grazie al contributo del **LAVORO DOMESTICO** i cui dati ci informano di 781 mila lavoratrici domestiche che rappresentano l'87% dell'occupazione in questo settore (in prevalenza di nazionalità straniera), sia dall'altissima percentuale di donne che non lavorano o che lasciano il lavoro per occuparsi del welfare familiare ossia accudimento di figli e parenti.

Quante donne rassegnano le dimissioni?

L'ultimo dato disponibile si riferisce al 2014 che vede, su un totale nazionale di oltre 26 mila dimissioni rassegnate e convalidate, l'85,4% di componente femminile.

La fascia di età in cui vi è la più alta incidenza di dimissioni è quella dai 26 ai 35 anni.

L'andamento sulle dimissioni dal 2011 al 2014, mostra una netta prevalenza delle donne a rinunciare al lavoro soprattutto per motivazioni che attengono ad esigenze di cura familiare.

Infatti tra le principali motivazioni che spingono le donne e madri verso tale scelta troviamo: il desiderio di cura della prole in maniera esclusiva (19,8%), l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza di parenti di supporto (17,8%), l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido (15%).

E poi esiste il "**NON LAVORO**" delle donne. Le donne in cerca di occupazione e coloro che sono inattive.

Il tasso di **DISOCCUPAZIONE** delle donne è del 12,7%, quello degli uomini 11,3%. Nel Mezzogiorno si concentra il numero più alto di donne in cerca di occupazione (il 21,3%).

Nella fascia 25-34 anni le donne disoccupate sono 423 mila, in aumento, rispetto al 2008, del 48,9%.

Vogliamo inoltre parlare delle mamme e nonne "ammortizzatori sociali"?

Brutto come termine, ma significativo per rappresentare tutte quelle realtà in cui, tra pensioni troppo basse e assenza di lavoro di figli e nipoti, c'è la necessità di continuare a lavorare. E purtroppo non è sempre facile ricollocarsi nel mercato del lavoro ad una certa età, come dimostrano i dati delle 668 mila over 50 disoccupate, un dato questo in aumento del 71,7% rispetto al 2008.

A livello regionale, il numero più alto di donne disoccupate si trova in Lombardia in cui ve ne sono 176 mila, a seguire la Campania con 165 mila ed il Lazio con 141 mila.

Da ultimo il dato sulle donne **INATTIVE**. Si tratta di **9 milioni di donne** che rappresentano il 64,2% dell'intera platea degli **inattivi**. Inutile dire che il Mezzogiorno vede la maggior concentrazione di tale spaccato sociale. Si tratta di 4,2 milioni di donne che rappresentano il 30% degli inattivi italiani.

Uno dei principali motivi di inattività è lo **scoraggiamento**, cioè la rassegnazione nell'assenza di domanda di lavoro o nella ricerca esasperata di un lavoro che non si riesce a trovare.

Le donne che non cercano più lavoro sono 1,2 milioni che incidono del 63,9% sull'intera platea degli scoraggiati e dell'8,7% sugli inattivi nazionali.

Le donne del meridione sono le più scoraggiate (si tratta di 799 mila persone, rispetto alle 261 mila del Nord e alle 160 mila del Centro).

Altro motivo di inattività per le donne è il **motivo familiare** che, tradotto, significa carichi familiari.

Qui le percentuali ed il differenziale con l'uomo diventa molto elevato.

Tra la platea di persone che non lavorano per tale causa, le donne sono 2,2 milioni e rappresentano il 93,7% ed il 15,5% degli inattivi nazionali.

Anche in questo caso la donna del Sud rappresenta, spesso suo malgrado, la tradizione culturale italiana della donna come "custode del focolare domestico". Sono 994 mila le donne del Mezzogiorno che rinunciano ad un'occupazione per prendersi cura della famiglia.

Insomma, ogni donna, qualunque posizione ricopra, ha dovuto e deve rinunciare a qualcosa pagando un prezzo alto sempre e comunque.

E' inutile nascondersi dietro ad un dito: siamo ancora molto indietro rispetto ad altri paesi europei per quanto riguarda il lavoro delle donne che sempre più spesso devono combattere quotidianamente per rispondere a tutti quei ruoli che sono chiamate a ricoprire in una società che davvero non le facilita in niente.

Sarei una disfattista se vedessi il bicchiere solo mezzo vuoto. Non è da me essendo una positiva per natura però non possiamo certo dire che le Istituzioni diano una gran mano alle donne ed alla loro poliedrica funzione, al fine di renderla quantomeno più gestibile.

Eppure la storia ci ha insegnato e ancora ci insegna quanto le donne siano forti, capaci, affidabili. Senza voler nulla togliere all'uomo che è sempre pronto a riconoscerlo "non riuscirei mai a fare quello che fa una donna", sì! Pronto a riconoscerlo dentro le mura domestiche e a dimenticarsene davanti ad un colloquio di lavoro in cui se si presentano un uomo ed una donna con pari requisiti, c'è più probabilità che non venga assunta lei, soprattutto se dichiara di voler diventare mamma o se lo sta per diventare!!!

C'è ancora tanto da fare e probabilmente non basterà una generazione per addivenire al cambiamento che tutte auspichiamo. Un cambiamento che è bene dirlo, deve essere prima di tutto culturale.

Care colleghe, all'interno di questa mia comunicazione, al netto dei freddi numeri statistici che vi ho propinato, sono racchiuse e raccontate le emozioni, le paure, gli stati d'animo di persone che conosco personalmente e che nella nostra vita abbiamo conosciute un po' tutti noi presenti, chi direttamente chi per sentito dire. E' una comunicazione scritta a più mani, anzi a più cuori.

Grazie.