



Roma lì 06 settembre 2023

A TUTTE LE STRUTTURE

**NOTA UIL ALLE CRITICITA' SOLLEVATE DA CGIL, CISL E UIL NELL'APPLICAZIONE DELLE
CONVENZIONI OIL C100, C111 E C190 - 30 Agosto 2023**

Politiche di inclusione lavorativa delle donne

La scelta dei vari Governi che si sono succeduti negli ultimi anni, di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non ha prodotto i risultati sperati, sia in termini di incremento di posti di lavoro che a livello di qualità. Gli stessi incentivi per l'occupazione femminile sono stati usati prevalentemente per assumere donne in regime di part-time o a tempo determinato, a volte con il combinato disposto dei due fattori. L'effetto provocato è dunque di un lieve aumento dell'occupazione femminile, ma si tratta di lavoro povero e precario. Per questo gli incentivi devono essere orientati alle assunzioni di donne a tempo indeterminato e full time. L'addensamento delle donne in alcuni lavori, nelle fasce più basse delle imprese e del mondo del lavoro in generale non ha visto accenni di controtendenza; la mancanza di servizi di cura per minori e per persone disabili e anziane rimane la causa principale dell'uscita per le donne dal mondo del lavoro.

In Italia le carriere femminili continuano ad essere discontinue, meno pagate e con scarse possibilità di crescita. Più accentuato il fenomeno nel privato, nel pubblico si rileva una maggior presenza femminile per due motivi: l'accesso avviene per concorso e le retribuzioni sono meno interessanti. Tuttavia, una volta assunte, anche nel pubblico impegno permangono per le donne differenziali economici collegati alla minore disponibilità di tempo di lavoro extra e difficoltà nella progressione di carriera a qualunque livello professionale. Inoltre, anche per chi lavora nel pubblico i servizi "interni" a sostegno della genitorialità sono praticamente assenti.

Anche le clausole di condizionalità per gli appalti targati PNRR (Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza) si stanno rivelando inefficaci per l'introduzione delle deroghe. Infatti, dalle prime rilevazioni, moltissime stazioni appaltanti, anche pubbliche, di dimensioni medio-piccole hanno esercitato le deroghe totali, trainando così anche le ditte appaltate alla non-necessità di applicare la clausola. L'8 giugno u.s. l'ANAC ha reso noto, infatti, che quasi il 70% degli appalti del PNRR e del PNC (Piano nazionale complementare) hanno previsto una deroga totale alla clausola. Questi dati

sono altamente negativi, per cui abbiamo esortato il Governo in carica alla revisione delle linee guida sulle deroghe negli appalti pubblici.

Strumenti di verifica della quantità e qualità della presenza femminile

Nel 2021 è stata introdotta la certificazione di genere, una sorta di "attestato di qualità" per le imprese virtuose in materia di parità, che dà accesso a decontribuzioni fiscali e agevolazioni contributive. La certificazione, che si compone di una parte statistica e di una progettuale, si sviluppa solo nel rapporto tra azienda ed ente certificatore. Nonostante l'INAPP (Istituto nazionale di analisi delle politiche pubbliche) testimoni in ogni occasione come la presenza della contrattazione in azienda riduca le disuguaglianze di genere, la certificazione non contempla tra i criteri valutabili l'applicazione di un CCNL firmato dalle OOSS più rappresentative a livello nazionale. Inoltre, non prevede alcun coinvolgimento del sindacato, nemmeno quello aziendale, né come partner in fase di progettazione, né come controllore della veridicità delle affermazioni e della messa in opera dei progetti. Per di più, al sindacato e alle consigliere di parità non arriva la certificazione completa, ma solo un estratto a cura dell'impresa.

Il Governo Meloni sta provando inoltre a togliere la certificazione come requisito premiale per accedere ai bandi pubblici, tentativo che non è assolutamente condivisibile. Infine, non si prevede in nessun passaggio che la decontribuzione derivante dalla certificazione sia reinvestita in politiche per la parità di genere, ad iniziare da quella retributiva.

Gender Pay Gap

Nonostante le donne italiane abbiano un tasso più alto di scolarizzazione rispetto agli uomini, il divario salariale rimane alto (a seconda delle variabili indagate si va dal -15% al -41%). La differenza non deriva dalla paga base contrattuale, che per uomini e donne è uguale per legge e per Costituzione, ma dagli effetti conseguenti alla quantità / dal tempo di lavoro (ad es. part-time "involontario") e dal minore utilizzo di straordinari, turni e quant'altro sia legato all'orario di lavoro. Il salario accessorio è infatti ancora fortemente legato alla presenza più che alla qualità della prestazione, oltre che alla sottovalutazione di lavori specificamente svolti dalle donne. Inoltre, il differenziale salariale è prodotto anche dalla segregazione orizzontale delle donne in determinati settori o occupazioni, e deriva da un inquadramento professionale delle donne che è spesso più basso rispetto al titolo di studio posseduto, anche se efficace per migliorare le prestazioni.

Con i carichi familiari che ancora gravano prevalentemente e pesantemente sulle donne, questa disuguaglianza non accenna a diminuire e impedisce alle donne una vera autonomia anche da partner violenti.

Discriminazioni

I due istituti a disposizione del ministero del Lavoro per il contrasto alle discriminazioni – il Comitato nazionale di parità e le consigliere di parità – rimangono gli unici strumenti a budget zero. Non solo, il Cnp – scaduto ormai a luglio 2022 – ad oggi non è stato ancora ricostituito, nonostante le richieste presentate. Altri organismi costituiti e facenti capo alla Ministra per la famiglia, natalità e Pari Opportunità non vengono convocati né consultati. In generale, i loro pareri – come quelli di altri organismi esistenti ed operativi (ad es. i CUG -Comitati Unici di Garanzia attivi nel Pubblico Impiego) - non sono vincolanti e ciò ne limita l'efficacia.

Molestie

La Convenzione 190 è stata integralmente ratificata; mancano però una serie di passaggi per renderla agita. Da due anni è depositato in Senato un disegno di legge che prevede, tra l'altro, la definizione di un'ipotesi di reato specifico, oltre che le norme procedurali per rendere la C. 190 praticabile nei suoi vari aspetti. Molestie e violenze sul lavoro sono un'altra faccia delle molestie e violenze in ambito privato. Sarebbe auspicabile che questa tematica divenisse parte rilevante delle procedure legate alla misurazione del rischio in ambito lavorativo, come in Italia si chiede da più parti. Le condizioni attuali ancora non consentono di avere una misurazione oggettiva e condivisa della problematica. Servono più risorse pubbliche ed investimenti strutturali per produrre un cambiamento culturale, da incentrare sul concetto del "rispetto", sul "consenso" e su una corretta rappresentazione della figura e del ruolo femminili, a partire sin dalla prima infanzia ed arrivando ai vertici dirigenziali dei sistemi sia pubblici che priva