

IL CONSULENTE

1 0 8 1

SPECIALE
ASRI
ANCL
SCUOLA DI RELAZIONI INDUSTRIALI



ANCL



@anclsu



@anclnazionale



@AnclSu

Dottoressa D'Aversa, vorremmo oggi parlare con lei di un tema molto importante ovvero quello delle lavoratrici madri. Recenti dati, infatti, mostrano quanto, talvolta, sia difficile per le donne restare nel mercato del lavoro una volta diventate madri a causa della carenza di strumenti di conciliazione vita-lavoro. In questo senso, cosa può fare la contrattazione collettiva?

Per rispondere alla domanda è importante contestualizzare il fenomeno. In Italia, ad oggi, **la percentuale di donne che lavorano è pari al 53,4%**, circa una donna su due, con un tasso di occupazione femminile più basso rispetto agli altri paesi europei. L'Italia, infatti, si attesta come **l'ultimo paese nelle graduatorie inerenti l'occupazione femminile in Europa**. Da notare è anche che l'Italia si trova ad essere profondamente distante dai valori raggiunti dai paesi che dovrebbero essere i *competitors* a livello europeo, come ad esempio la Francia, la Germania e l'Inghilterra, che hanno raggiunto almeno il 70% (a volte anche superando questo valore) di donne occupate, quando invece anche nelle aree più industrializzate d'Italia, talvolta non si raggiunge neanche il 60% o lo si supera di poco.

Questi dati ad oggi risultano **preoccupanti** e la situazione viene aggravata dalla c.d. *child penalty* - una penalizzazione sul reddito delle donne, che avviene quando queste entrano in maternità.

Emanuela D'Aversa



Responsabile Relazioni Industriali
FederTerziario



Infatti, **il 20% delle donne, quando hanno figli, decidono di abbandonare la loro occupazione oppure vengono estromesse dal mercato del lavoro**, rendendo evidente che la questione non possa essere risolta con la sola contrattazione collettiva ma richiede una strategia ad ampio raggio.

Il fenomeno indubbiamente trae la sua origine da **fattori di natura culturale**, come ad esempio l'asimmetria nella divisione dei carichi familiari.

Alla luce di questa differenza nella ripartizione dei ruoli all'interno dell'economia familiare, non stupisce che **del 54% delle donne che lavorano, il 46% ha un contratto part-time**. È evidente il bisogno dell'intervento di tutte le parti, *in primis* delle Istituzioni, si può parlare del welfare legato alle previsioni delle



parti sociali, le quali ne hanno la responsabilità in ambito di contrattazione collettiva, ma risulta **essenziale anche e soprattutto il welfare statale**, che dovrebbe essere rafforzato ed in grado di sostenere le donne.

Questo è un tema del quale ormai mi occupo da diversi anni ed alla luce di ciò sento di poter affermare che **le donne sono le ultime ad entrare nel mercato del lavoro e le prime ad uscirne**, come ha dimostrato anche l'ultima crisi pandemica. Questo è confermato anche da un recente rapporto secondo il quale **su 146 paesi nel mondo, l'Italia è al 79esimo posto per parità di genere**, un dato allarmante. Ma, per tornare alla domanda, **cosa può fare la contrattazione collettiva per migliorare la situazione?**

Innanzitutto è importante sottolineare **l'importanza del welfare bilaterale**, ma anche aziendale, inoltre bisognerebbe puntare sull'**implementazione della flessibilità lavorativa**, ovvero un'idea di lavoro più legato alla produttività e meno alla effettiva presenza sul posto di lavoro. Questa è un'evoluzione che dovrebbe avvenire non solo per le donne, bensì per tutti e **sarebbe auspicabile educare i corpi intermedi** (come le parti sociali), ma anche **gli imprenditori** a questo nuovo modello lavorativo.

Per concludere, è possibile ritenere che all'Italia non serva una legge sulla rappresentatività che disponga dall'alto i criteri di riparto delle competenze, **serve piuttosto una rappresentanza plurale**, che riesca a fare in modo che tutte le diverse voci vengano ascoltate, anche quelle delle donne del mondo del lavoro. **Solamente attraverso l'ascolto di diversi punti di vista è possibile trovare soluzioni efficaci.**

L'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) nel 2022 ha redatto un rapporto sull'Italia nel quale ha constatato che il sistema di rappresentanza in Italia si può definire 'corporativo'. Se non si trova un modo per fugare questa concezione ed arrivare ad un sistema plurale, che **attraverso la rappresentanza, non la rappresentatività, e la reale vicinanza alle imprese, proprio come avviene per i Consulenti del Lavoro, possa trovare delle vere soluzioni**, si rischia di rimanere bloccati in un sistema che non evolve nel tempo, che non anticipa il cambiamento, ma lo insegue.

