

Donne Per

il rilancio dell'economia bergamasca



DONNE PER
il rilancio dell'economia bergamasca



La Provincia di Bergamo ha coordinato un Tavolo di lavoro composto da donne rappresentanti delle principali istituzioni del territorio, delle organizzazioni datoriali, delle associazioni sindacali e da professioniste esperte sui temi delle discriminazioni di genere e delle pari opportunità.

Introduzione

LE DONNE PROTAGONISTE DELLA RICOSTRUZIONE

UN NUOVO MODELLO DI SVILUPPO SOSTENIBILE E INCLUSIVO

L'epidemia da Covid-19 ha segnato le nostre vite personali e famigliari mettendo a dura prova il sistema sanitario, sociale e produttivo locale. Questa esperienza ha scardinato consolidate certezze e rivelato le fragilità del sistema economico bergamasco e più in generale del modo di lavorare e pensare il lavoro.

I primi dati sull'impatto e le conseguenze dell'epidemia a livello economico e sociale dimostrano che il rischio è quello di un aggravamento delle disuguaglianze

tra donne e uomini: a fronte di un documentato maggior carico di lavoro per molte donne, si registra la persistenza di redditi più bassi, l'invisibilità di molta parte del lavoro erogato, l'aggravarsi della difficoltà ad ottenere e conservare un lavoro retribuito in forma dignitosa e sufficiente alla vita.

Per affrontare la ripresa delle attività produttive è necessaria una riflessione generale sul nuovo modello di sviluppo a cui tendere e una messa in atto di proposte di rilancio tese a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini, la **valorizzazione del ruolo delle donne** in ogni ambito della vita, una visione del mondo e delle relazioni che tenga conto delle differenze di condizione a cominciare da quelle dell'età.

Il mondo del lavoro e il suo sviluppo riguarda l'età adulta, ma non può prescindere dall'esistenza umana complessiva, dall'infanzia alla vecchiaia, e da tutto il lavoro costantemente e prevalentemente erogato dalle donne in forma gratuita che rappresenta la reale preconditione indispensabile e mai considerata della ricchezza registrata dal PIL.

Nella fase dell'emergenza sanitaria, in Italia sei milioni 440 mila donne hanno continuato a prestare la propria opera in settori strategici quali: il Sistema Sanitario Nazionale, l'istruzione, i servizi essenziali come la vendita di alimenti e le professioni di cura delle persone e degli ambienti di vita.

In molti casi, il carico di lavoro femminile è aumentato tra smart working, lavoro domestico, cura dei figli e di genitori anziani, con il rischio che la diffusione del virus possa aver rappresentato per le donne un ulteriore fattore di penalizzazione soprattutto nel mondo del lavoro dove, già prima della pandemia, esistevano significative disuguaglianze di genere per livelli occupazionali, disparità salariali, forme contrattuali atipiche e precarie.

Pensare alla ripresa significa quindi essere consapevoli che la risposta alla crisi non può prescindere dal rivendicare il ruolo delle donne e la centralità che la questione di genere, con tutto ciò che comporta nella relazione tra produzione e riproduzione, deve assumere nel cambiamento che si originerà a seguito della pandemia.

Una questione che riguarda anche la relazione tra tempo di lavoro e tempo di vita, con la necessità di trovare un modello di compatibilità valido per tutte e tutti: la conciliazione non può essere più un compromesso che penalizza le donne nel reddito, con uno svantaggio anche sul piano dell'autonomia che peggiora negli anni.

Da tali premesse è nata la volontà della Provincia di Bergamo di istituire un Tavolo composto da donne rappresentanti delle principali istituzioni del territorio bergamasco, delle organizzazioni datoriali, delle associazioni sindacali e da professioniste esperte sui temi delle discriminazioni di genere e delle pari opportunità.

LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO NON È UNA QUESTIONE FEMMINILE

Il gruppo di lavoro in questi mesi ha lavorato per delineare alcune proposte di indirizzo e di intervento che le principali istituzioni e rappresentanze del territorio sono invitate a sostenere e promuovere per favorire il rilancio del territorio bergamasco secondo un nuovo modello di sviluppo, più inclusivo, solidale e fondato sul rispetto dei principi delle pari opportunità e della lotta a ogni discriminazione, con particolare attenzione a quelle

fondate sulla concretezza dell'esistenza femminile, un modello che sostenga il lavoro femminile anche attraverso una rilettura dei criteri di valore sociale attribuito al lavoro indispensabile, necessario, utile, per la complessiva vita e crescita sociale.

L'obiettivo è offrire un contributo significativo al dibattito sul rilancio dell'economia bergamasca ponendo al centro la questione di genere e del ruolo delle donne, quale indicatore di orientamento per la ripresa, nella consapevolezza che le misure messe in campo nei prossimi mesi a favore delle imprese e di lavoratrici/lavoratori in difficoltà dovranno tenere conto dei bisogni di donne e uomini come parte di legami sociali imprescindibili nelle famiglie e sul territorio, con una visione del lavoro che tenga conto del diritto al tempo per la vita affettiva, per le responsabilità familiari, per la cura degli ambienti di vita, per l'esercizio della cittadinanza attiva e solidale che rappresentano la comune responsabilità nei confronti dell'ambiente, del territorio, delle relazioni umane.

La visione: pensare e agire con cura.

La cura, come modo di rapportarsi al mondo occupandosi di manutenzione delle case e delle relazioni, ha messo in evidenza, nei mesi della pandemia come in tutte le calamità ambientali e durante le guerre, l'insieme delle competenze che vengono dalla storia femminile del lavoro invisibile e indispensabile.

La presenza delle donne in tutti gli ambiti lavorativi può diventare **un modo di pensare e agire nel mondo con cura**, con uno sguardo disseminato che mette insieme l'intervento nel qui ed ora con la consapevolezza del

passato e la visione del futuro.

Lavoro produttivo non predatorio per l'ambiente, urbanizzazione non assoggettata al profitto, dignità del lavoro in armonia con il tempo della vita e la consapevolezza del divenire umano tra nascita e morte.

Il contributo del femminismo è stato fondamentale per il costituirsi dei diritti umani come base irrinunciabile della convivenza tra molte diversità dentro la consapevolezza del limite nell'interazione con l'ambiente di cui la specie umana è parte insieme a tutto il vivente.

PER UNA NUOVA STAGIONE DI PROTAGONISMO FEMMINILE

Occorre dare il via a una nuova stagione di protagonismo femminile, valorizzando i ruoli delle numerose donne imprenditrici e lavoratrici della nostra provincia, delle rappresentanti delle istituzioni e delle parti sociali, delle figure competenti e affidabili del mondo dell'associazionismo e/o del volontariato, di cui il nostro territorio è ricco favorendo l'incontro e il concreto coinvolgimento nella definizione delle azioni.

Sono trascorsi 25 anni dalla storica Conferenza delle donne a Pechino, IV Conferenza mondiale delle Nazioni Unite di cui ricordiamo l'esito nella Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, ancora oggi il principale testo giuridicamente vincolante che, insieme alla Piattaforma d'azione approvata, è il testo politico più consultato da donne di tutto il mondo.

Registriamo che la piattaforma d'azione è ancora disattesa e, a fronte della crescita di protagonismo politico delle donne nell'autonomia e originalità dei movimenti oltre che in tutti i settori della vita sociale e culturale, il sistema economico si rivela spesso più ingiusto oltre che inadeguato.

UNA COOPERAZIONE ISTITUZIONALE E POLITICA PER PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE NELLA SOCIETÀ

In un momento come questo diventa centrale la cooperazione tra istituzioni, enti, attori socio-economici del territorio, parti sociali e associazionismo affinché si costruiscano i presupposti di una società collettivamente più equa e ogni soggetto diventi capace di incidere sulle decisioni di sviluppo del nostro territorio promuovendo la partecipazione femminile, favorendo e sostenendo l'occupazione femminile, appoggiando politiche di conciliazione vita e lavoro per donne e uomini, impegnati a progettare e realizzare tutte le possibili azioni condivise che saranno via via identificate.



Criticità

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA E IN PROVINCIA DI BERGAMO SOTTO LE MEDIE EUROPEE: DATI SU CUI RIFLETTERE

Il Global Gender Gap Report 2020 elaborato dal World Economic Forum, lo studio statistico che ogni anno fa il punto sulle disparità di genere indagando quattro dimensioni (politica, economica, salute, educazione/formazione) ci dice che a livello globale ci vorranno **99,5 anni per raggiungere la parità di genere**. L'Italia si colloca a metà classifica al 76esimo posto su 153 Paesi con un peggioramento di sei posizioni rispetto al 2018.

In particolare, è 44esima quanto al ruolo delle donne in politica (30esima per la quota di donne in Parlamento), 117esima per opportunità e partecipazione economica, 125esima per parità retributiva con gli uomini. Punto dolente è l'occupazione femminile: Nel 2019 **in Italia, tra i 15 e i 64 anni di età, ha un lavoro regolare e retribuito solo una donna su due**; il divario tra il tasso di occupazione femminile (50,1%) e quello maschile (68%) è di 17,9 punti percentuali. A metà del 2020, il **calo dei i tassi di occupazione a seguito del Covid-19** ha ulteriormente ampliato, a 18,2 p.p., il divario (66,6% per gli uomini, 48,4% per le donne).

Secondo il **Global Gender Gap Report 2020** sull'Italia pesa anche la differenza salariale fra uomini e donne a parità di livello e mansioni, che nel 2019 si attesta al 7,4%. Sul punto è intervenuto anche il Comitato Europeo dei Diritti Sociali del Consiglio d'Europa che ha sancito che il nostro Paese ha violato i diritti delle donne perché ha fatto insufficienti progressi nel promuovere uguali opportunità per quanto concerne una pari retribuzione.

È come se in Italia, a parità di lavoro, le donne lavorassero 12 mesi, ma se ne vedessero retribuire meno di undici, cominciando a percepire una retribuzione solo dal 6 febbraio in poi. Da un punto di vista causale, l'incremento del divario retributivo registrato nel 2019 è dovuto a una dinamica divergente delle retribuzioni di uomini e donne: ad un lieve calo retributivo delle donne (-0,8%) ha fatto da contrappeso una leggerissima

Secondo i dati ISTAT, **l'occupazione femminile a Bergamo** (il 53,7% nel 2019, a fronte del 78,6% maschile) è al di sotto della media lombarda (pari al 58,1%) e tra i più bassi del nord Italia. Ciò avviene in una delle province che vanta un tasso di disoccupazione (2019), pari a 3,5%, il più basso tra tutte le province italiane ad eccezione di Bolzano.

Nello stesso anno, la persistenza dell'ampio divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro si rileva anche considerando i tassi di attività: la differenza tra quello maschile e femminile, in aumento rispetto al 2018 (dove era pari 21,3 punti percentuali), ha raggiunto i 24,4 punti ed è la più alta di tutte le province del Centro-Nord*.

*Fonte ISTAT – elaborazione CGIL Bergamo

crescita degli stipendi degli uomini (+0,2%). Per Eurostat, che considera lo stipendio annuo percepito (e quindi incorpora nelle sue analisi anche il minor orario di lavoro medio delle donne) il gap (nel settore privato) è del 20,7%, posizionando l'Italia al 18° posto su 24 paesi della UE.

Secondo i dati delle Comunicazioni obbligatorie della Provincia di Bergamo (2020), durante il periodo di confinamento a Bergamo si sono persi circa 6000 posti di lavoro in due mesi (marzo e aprile) come mancate assunzioni rispetto allo stesso periodo del 2019. La componente femminile registra un calo più accentuato di quella maschile nelle nuove assunzioni (-51,2% contro -48,9%) anche se una minore riduzione delle cessazioni (-9,6% contro -18,4%). Se si considera il saldo annualizzato a metà del 2020 si sono perse su base annua circa 5mila posizioni lavorative dipendenti, di cui 3mila tra le donne e 2 mila tra gli uomini. I posti di lavoro persi hanno chiaramente colpito maggiormente i settori legati ai servizi e alla ristorazione, che sono anche quelli caratterizzati da maggiore instabilità o duttilità d'impiego nonché da specifica concentrazione settoriale e contrattuale delle donne, dei/delle giovani e degli/delle immigrati/e.

Alcuni dati

Nazione	Posizione		Punteggio <i>0.00 = disparità 1.00 = parità</i>
	Regionale	Globale	
Islanda	1	1	0.877
Norvegia	2	2	0.842
Finlandia	3	3	0.832
Spagna	6	8	0.795
Germania	7	10	0.787
Francia	9	15	0.781
Italia	19	76	0,707

La classifica del Global Gender Gap World Economic Forum 2020

Principali paesi dell'Europa Occidentale

Partecipazione economica e opportunità	117	0.595
Risultati accademici	55	0.997
Salute e tasso di sopravvivenza	118	0.969
Partecipazione politica	44	0.267

Tasso di occupazione*

Italia e provincia di BG



*Dati Istat, occupati 15.-64 anni, 2019

oltre 6.000

posti di lavoro persi a Bergamo, marzo-aprile 2020*

-51,2% donne
-48,9% uomini
assunzioni rispetto al 2019

*Comunicazioni obbligatorie Provincia di Bergamo, 2020

Inattività femminile e segregazione verticale

IL TASSO DI INATTIVITÀ FEMMINILE A BERGAMO, COME IN TUTTA ITALIA, RIMANE ELEVATO

Nel 2019 le persone occupate o attivamente in cerca di lavoro in provincia di Bergamo erano pari a 501,5 mila (Istat, Forze di lavoro), in calo rispetto all'anno precedente a causa soprattutto dell'aumento degli inattivi, cresciuti da 222 mila e a 224 mila unità. I dati sul mercato del lavoro mostrano che la riduzione del tasso di attività è ascrivibile interamente alla componente femminile (56,4%); tenuto conto che nello stesso tempo è aumentato il tasso di attività maschile (all'80,8% nel 2019).

Sempre secondo i dati Istat forze lavoro 2019, il tasso di inattività femminile dai 25 ai 34 anni (maternità) a Bergamo è pari al 33,5%, ben sopra la media lombarda del 23,8% e vicino alla media nazionale del 35,2%

La componente femminile del mercato del lavoro bergamasco risente inoltre della cosiddetta "Segregazione professionale «verticale»" riportando un divario negativo di Bergamo dalle medie di Lombardia e Italia tra quadri e dirigenti. A Bergamo inoltre **la retribuzione delle ultra-quarantenni è inferiore alla media nazionale** (più alta fino ai 39 anni).

Secondo i dati del Centro Studi di Confindustria Bergamo, nel 2019 la **differenza salariale per genere** dimostra come mediamente le retribuzioni degli uomini siano di gran lunga superiori a quelle delle donne, che considerando una retribuzione media complessiva pari a 100, raggiungono un valore medio di 88. Mentre quelle degli uomini si posizionano su un valore di 104.

Sempre sul fronte della segregazione professionale, i dati riportano come il numero complessivo di donne con incarichi di responsabilità nell'impresa a Bergamo, sempre nel 2019, sia pari a 51.030, di cui il 42% amministratrice, circa il 24% socia e il 21 % titolare; sul totale la quota delle donne è pari solo al 26,1%, ma in questo caso leggermente superiore alla media lombarda del 25%.

23,4%

% NEET femminile

1,29

tasso di fecondità in Italia 2019

56,4%

% inattività femminile

Il fenomeno delle dimissioni volontarie

LA DIFFICOLTÀ A CONCILIARE VITA FAMILIARE E PROFESSIONALE INDUCE LE DONNE A LASCIARE IL LAVORO

Le motivazioni sono in gran parte dovute alla difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro. Di fronte alla nascita di un figlio sono sempre di più le mamme a trovarsi nella necessità di lasciare il proprio posto rispetto ai papà. Sono 37.611 le lavoratrici neomamme che in Italia si sono dimesse nel corso del 2019,

I dati del 2019 diffusi dall'Ispettorato del Lavoro rilevano una crescita del 4% dei provvedimenti di dimissioni volontarie rispetto all'anno precedente e le

mentre i padri che hanno lasciato il posto sono stati 13.947.

Secondo i dati dell'Ispettorato del lavoro di Bergamo, le **dimissioni nella nostra provincia** sono state complessivamente 1430 e nel 72% dei casi si è trattato di donne sotto i 44 anni di età. Nella quasi totalità dei casi la causale è stata quella delle dimissioni volontarie, e tra le motivazioni del recesso le lavoratrici dichiarano **difficoltà di conciliazione vita e lavoro** per motivi legati alla cura dei bambini o a ragioni legate all'azienda dove lavorano.

37.611

neo-mamme
dimissionarie

VS

13.947

neo-papà
dimissionari

Calo delle nascite e fragilità delle famiglie

Il fenomeno del calo delle nascite non risparmia la nostra provincia: se a livello nazionale, il dato ISTAT registra nel 2018 un ulteriore calo delle nascite: circa 448.000 nuovi nati, 9.000 in meno rispetto al 2017, con un tasso di fecondità di 1,29 figli per donna, nella provincia di Bergamo nel 2018 i nuovi nati sono stati 8.547, mentre nel 2017 erano 9.100. Sulla scorta delle proiezioni Istat di fine Aprile 2020, presentate in audizione alle commissioni Bilancio di Camera e Senato, nella nostra provincia potrebbero esserci **1.000 nati in meno nel biennio 2020-2021** (elaborazione su dati Istat dell'Osservatorio Cisl Bergamo). Dai dati demografici emerge inoltre che la nostra provincia è abitata da una popolazione con un **indice di vecchiaia** in progressivo aumento, in linea con quanto accade a livello regionale e nazionale (nel 2010, l'indice era pari a 115%, nel 2020 è di 150%). In particolare alcuni ambiti territoriali hanno una popolazione di età media più elevata rispetto a quella provinciale. Questo scenario demografico richiede una forte attenzione al tema del/della caregiver familiare, ruolo ancora esercitato in misura prevalente dalle donne.

Nell'epoca del coronavirus particolari criticità riguardano sia le **famiglie unipersonali** (che costituiscono ben il 46% dei nuclei familiari del Comune di Bergamo nel 2020) sia i **genitori single**, che affrontano in

contemporanea l'emergenza lavorativa e quella familiare. Il Comune di Bergamo nel 2017 ha censito 7.856 nuclei monogenitoriali che rappresentavano il 13,6% del totale delle famiglie, una percentuale molto alta se confrontata con il dato nazionale e del Nord.

Relativamente alle problematiche che caratterizzano questa tipologia di famiglie non sono disponibili stime di livello locale, ma solo statistiche nazionali. Ad esempio, sul fronte dell'occupazione, i dati ISTAT mostrano, per l'Italia, che nel 2016 le madri sole erano occupate nel 63,8% dei casi, per il 24,4% erano inattive e per l'11,8% disoccupate. Tra i padri soli la quota di occupati si attestava al 77,1%.

Relativamente alle condizioni economiche, sempre con riferimento al 2016 le madri sole a rischio di povertà o esclusione sociale erano il 42,1%, una quota decisamente superiore a quella riscontrata tra le madri in coppia (29,3%) (ISTAT). Considerando in particolare l'incidenza della povertà assoluta, tra le **madri sole** con figli minori era pari all'11,8% rispetto al 7,9% del totale. Sappiamo inoltre che la percentuale di **donne straniere** a capo di un nucleo monogenitoriali è pari al 10,4% in Italia. Questi dati aiutano parzialmente a ricostruire il quadro delle possibili fragilità all'interno della componente femminile, maggioritaria come ovunque, della popolazione bergamasca.

8.547

nuovi nati 2018
(provincia di BG)

1.000

nati in meno,
previsione 2020-2021

46%

famiglie unipersonali
(Comune di Bergamo)

Sicurezza della popolazione anziana

Un altro aspetto su cui l'emergenza Covid-19 ha acceso i riflettori è il problema della sicurezza della popolazione anziana. Com'è noto la diffusione dell'epidemia comporta rischi non omogenei per le diverse fasce demografiche. In particolare, la probabilità di ricovero e di evento fatale aumenta sensibilmente dopo i 70 anni di età e in presenza di **patologie croniche** e comorbilità (fonte: ISS). In questa condizione si trovano fasce ampie della popolazione bergamasca che, pur essendo una delle più giovani del Nord Italia, segue un percorso di rapida senilizzazione.

Si consideri inoltre che le popolazioni che vivono in Italia, pur essendo molto longeve, non hanno rispetto a quelle dell'Europa Nord-Occidentale – a pari livello di età – buone condizioni di salute, come testimonia l'altissima diffusione di patologie croniche, che colpiscono il 40,8% dei residenti in Italia e il 41,8% dei residenti in

17,4%

famiglie costituite da
over 65 che vivono
soli (Bergamo)

Lombardia. I dati riferiti al Comune capoluogo, peraltro, evidenziano una tendenza all'individualizzazione degli stili di vita, ben rappresentata dall'elevata percentuale (17,4%) di famiglie costituite da anziane/i ultra 65enni che vivono sole/i.



Il problema delle anziane e degli anziani in **solitudine**, soprattutto se in cattiva salute e residenti in aree rurali, rischia di essere aggravato dalle norme di sanità pubblica finalizzate alla gestione dell'emergenza Covid-19. Un distanziamento sociale mirato, infatti, colpirebbe in modo selettivo le fasce più anziane, sia perché composte da soggetti più a rischio, da un punto di vista epidemiologico, sia perché non impegnate in attività garantite, lavoro e istruzione, (elaborazione DATI CGIL Bergamo). Particolare attenzione va data a tutte le condizioni di **fragilità personale o sociale**, temporanea o permanente, sia per il lavoro che per l'accesso a servizi adeguati per i componenti della famiglia.



Il percorso di inclusione

Il percorso di inclusione al lavoro delle donne è ancora lungo e questi dati mostrano quanto sia necessario rimuovere gli ostacoli allo sviluppo di efficaci politiche di conciliazione vita-lavoro, non solo allo scopo di ridurre il gap di genere nel mercato del lavoro (aumentando il tasso di occupazione femminile), ma anche per rendere più equa la distribuzione del tempo impiegato in azioni di cura e per le quotidiane attività domestiche tra uomini e donne.

RIMUOVERE GLI OSTACOLI ALLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE PER RIDURRE IL GAP DI GENERE

Si tratta di applicare i principi della **work-life balance**, emanati all'interno dei 20 pilastri europei dei diritti sociali del 2017, che riguardano i seguenti ambiti d'intervento: l'organizzazione flessibile al lavoro, il sistema dei congedi, i servizi di assistenza, la promozione di iniziative di carattere culturale e legislativo per lo sviluppo delle pari opportunità anche nell'ambito della famiglia.

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, secondo un recente studio dell'Anpal (2019), dal 2015 in poi, in Germania, il tema della conciliazione è diventato centrale nel dibattito delle politiche pubbliche, tanto che si sta puntando, attraverso l'introduzione di norme di diverso livello, al cosiddetto dual *earner-carer model*, un modello che dovrebbe avvicinare l'obiettivo della parità di genere nella gestione delle cure familiari e del lavoro.

L'Italia si distingue storicamente per un'asimmetria nella divisione dei ruoli all'interno della coppia e, secondo l'Anpal, a differenza della Germania, **“la svolta culturale-sociale sembra piuttosto lontana”**. Questo a causa anche della presenza di un modello familista di welfare piuttosto diffuso (specie per quanto riguarda i servizi all'infanzia e la non autosufficienza), che si distingue per un'offerta di servizi pubblici di cura ridotta e la forte attribuzione di responsabilità diretta alla famiglia.



A che punto siamo

UNA NUOVA VISIONE DI SVILUPPO ECONOMICO E ALCUNI INTERROGATIVI

La crisi dovuta all'emergenza sanitaria deve rappresentare un'occasione per progettare una ripartenza connotata da una nuova visione di sviluppo economico: occorre adottare un nuovo approccio che ridefinisca la scala di valori in grado di identificare la qualità e diffusione di benessere di una società, portando a considerare quale valore primario non solo quello legato alla crescita economica, bensì la considerazione di altri indicatori in grado di misurare ad esempio l'inclusione sociale, la sostenibilità ambientale, la solidarietà all'interno della vita di una comunità, l'uguaglianza tra i generi, ma anche dimensioni legate alla soddisfazione di bisogni e ai valori delle persone e delle comunità. Si vedano ad esempio i rapporti sul **Benessere equo e sostenibile** (Bes) dell'Istat che presentano ogni anno i risultati di un'iniziativa che pone l'Italia all'avanguardia nel panorama internazionale in tema di sviluppo di indicatori sullo stato di salute di un Paese che vadano oltre il Pil.

Nell'ambito di tale visione generale, considerato il quadro complessivo sopra delineato, sul quale la crisi seguita alla pandemia si è andata a innestare, è importante porsi **alcuni interrogativi che possano orientarci nella definizione di alcune ipotesi di intervento.**



C'è correlazione (e di che tipo) a Bergamo tra minore partecipazione delle donne al lavoro, spiccata segregazione professionale (orizzontale e verticale) e gap salariale a sfavore delle donne?



La donna «sta a casa» in virtù di un «effetto ricchezza» o per il basso costo/opportunità del lavoro familiare (che a sua volta va di pari passo con un minore sviluppo di servizi, pubblici o privati, alle famiglie)?



L'evoluzione dell'impresa e dell'industria 4.0, l'economia della conoscenza, lo smart working possono ampliare una potenziale domanda di lavoro a parità di genere?



Il divario di genere limita il potenziale di crescita, non solo economica, del sistema Bergamo.

Linee di indirizzo e proposte operative

UN SALTO DI QUALITÀ VERSO LE PARI OPPORTUNITÀ

In vista delle opportunità di investimento che verranno messe in campo nei prossimi mesi grazie alle risorse del **Recovery fund**, occorre che le rappresentanze del mondo economico bergamasco sappiano convergere verso una programmazione di interventi a livello locale orientata a garantire nei prossimi anni una maggiore uguaglianza e pari opportunità tra i generi, soprattutto in ambito lavorativo, nonché investa verso un reale cambiamento del modello economico per uno sviluppo più inclusivo, sostenibile ed eco-solidale. Di seguito vengono delineate alcune proposte che si innestano su azioni già raccomandate, progettate e spesso realizzate da anni, ma vogliono rappresentare, in questo momento storico, un salto di qualità innovativo negli investimenti e nelle pratiche, oltre che nella visibilità, coordinamento e verifica.

1 **Promozione di una nuova cultura per abbattere le differenze di genere e gli stereotipi esistenti nel mondo del lavoro.**

Occorre informare, sensibilizzare e promuovere interventi formativi contro gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro, nella vita familiare per la distribuzione del lavoro di cura di figli/e e genitori anziani, e a livello culturale, in ogni ambito di vita sociale.



LAVORO: occorre favorire un maggiore utilizzo dei congedi paterni e di quelli parentali da parte dei padri, e degli altri strumenti di flessibilità oraria, compreso l'utilizzo del part-time in un'ottica di **paternità attiva**, di conciliazione tra la sfera lavorativa e quella familiare e di uguaglianza di genere, rafforzando, in particolare, la **contrattazione aziendale e territoriale** e dando spazio alla partecipazione al fine di trovare soluzioni innovative e inclusive nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.



FAMIGLIA: è sempre più necessario educare alla **condivisione del lavoro** di cura come dimensione fondamentale dell'autonomia personale, con l'obiettivo di diffondere una cultura della parità di genere e della condivisione tra i generi del lavoro di cura, riconoscendo l'importanza di lavorare sulle nuove generazioni, a partire dai primi anni di vita, fase in cui si formano le prospettive di genere ed i ruoli ad esse legati, fino alla fase dell'adolescenza, in cui si rafforzano le differenze di genere ed i relativi stereotipi sociali e culturali.



ISTRUZIONE: In merito al sistema dell'istruzione secondaria superiore e universitaria occorre lavorare per **scardinare gli stereotipi** di genere che implicitamente orientano gli studenti verso studi scientifici e tecnologici e le studente verso percorsi formativi orientati a professioni di cura, come confermato dalla composizione di genere dei corsi di studio. Ci sembra evidente che il valore sociale (che include i livelli retributivi) è parte fondamentale dell'immaginario che guida la segregazione formativa, il cui superamento richiede una ricontrattazione complessiva nel campo del lavoro. Gli interventi formativi devono essere rivolti non solo agli/alle studenti, ma anche ad educatori/educatrici, insegnanti, operatori/operatrici educativi/e e sociali del territorio.



SOCIETÀ: come ampiamente dimostrato dagli studi in materia, la pubblicità è il mezzo mediante il quale si generano e rafforzano gli stereotipi di genere. Messaggi reificanti della donna e del corpo femminile, come pure messaggi che veicolano un approccio alla sfera maschile e a quella femminile come rigidamente separati e caratterizzati da una divisione di ruoli e funzioni, riflesso, in realtà, di stereotipi di genere, rappresentano una forma di **discriminazione di genere**. Occorre pertanto impegnarsi a neutralizzare e a prevenire, per quanto possibile, pregiudizi, azioni, utilizzo di espressioni verbali e di immagini basate sull'idea della superiorità o dell'inferiorità dell'uno o dell'altro sesso, e/o il perpetuarsi di ruoli femminili e maschili stereotipati. Gli stereotipi, mortificando le individualità, orientano negativamente le relazioni umane, familiari, professionali favorendo quei fenomeni di discriminazione e violenza già recepiti dalla Convenzione di Istanbul che rappresentano un costo sociale ed economico significativo, non solo nel presente delle azioni ma con ipoteche negative sul futuro.

2 Un nuovo modello del welfare aziendale e di comunità. Rafforzamento di alleanze strategiche tra imprese e territori.

Nell'approcciarsi alla realizzazione di un nuovo modello di welfare aziendale si ritiene necessario rafforzare le alleanze strategiche tra imprese e territori anche attraverso la messa in rete delle aziende del territorio con i soggetti che operano nel Piano di Zona, con centratura sui servizi socio-assistenziali ed educativi, guardando ai bisogni espressi dalle lavoratrici/lavoratori nelle aziende.

- » Si ritiene opportuno incoraggiare un **nuovo modello di welfare aziendale** maggiormente integrato con il sistema dei servizi sociosanitari locali al fine di supportare i fabbisogni delle famiglie e delle lavoratrici/lavoratori e sopperire alle difficoltà nella cura di figli/e, genitori anziani, etc.

- »» Occorre promuovere la sperimentazione di un nuovo modello di **welfare di comunità** che ponga al centro anche la ri-costruzione delle reti di prossimità e di mutualità e l'attenzione a coloro che, esclusi dal mercato del lavoro (esclusione che coinvolge in modo significativo e preponderante il mondo femminile) desiderano rientrarvi.
- »» Devono essere ripensati i servizi per la popolazione anziana con forme di integrazione che consentano il **mantenimento della residenzialità** nel territorio d'origine e ne favoriscano la socialità in forme non segreganti.
- »» Occorre infine valorizzare le imprese e i Comuni che già adottano **buone prassi** in tema di proposte e servizi family friendly, favorendone il più possibile la diffusione sul territorio anche attraverso riconoscimenti istituzionali, premi, incentivi.

3 **Conciliazione. Tempi e orari. Piano dei servizi.**

Nella programmazione dei tempi e orari dei servizi pubblici, scolastici e sociosanitari, occorre tenere conto dei tempi di lavoro delle famiglie. Tempi di vita e lavoro che vanno sempre più conciliati con i tempi della città/paese, attraverso la predisposizione di Piani e la realizzazione di progetti che tengano conto delle **diverse età e fasi della vita** e con servizi potenziati o rivisti sulla base delle nuove esigenze delle famiglie. Di seguito alcuni obiettivi specifici su cui puntare:

- »» strutturazione di **governance territoriali**, attraverso percorsi di accompagnamento locale, per favorire offerta di servizi a sostegno delle politiche dei tempi e degli orari delle città/paesi.
- »» Allestimento di **servizi di assistenza e supporto al/alla caregiver familiare** rivolti a nuclei con esigenze di cura e conciliazione vita-lavoro rispetto a situazioni di fragilità quali figli/figlie minori, disabili, anziane/i non autosufficienti o sole/i.
- »» Sostegno alle famiglie con **contributi economici** oltre gli stanziamenti del "Bonus Baby sitter"¹ previsto dal Governo.
- »» Creazione di un **elenco provinciale delle baby sitter/tutor compiti** e rafforzamento di una rete dove sia possibile incrociare domanda/offerta con un controllo sulle condizioni del mercato e gli standard di retribuzione.
- »» Creazione di **servizi di accudimento/compagnia/custodia per persone anziane** con ridotta autosufficienza in casa.

¹ Il bonus babysitter non può essere utilizzato per pagare i nonni: non si possono paragonare i nonni e soprattutto le nonne a baby sitter. Il loro ruolo nel rapporto educativo con i/le nipoti è e deve essere diverso. Nessuno mette in discussione il ruolo prezioso, ma volontario, dei nonni/e di sostegno alle famiglie, che se "pagato" (peraltro male) diventerebbe un obbligo, con relativi problemi di relazione. Pensiamo inoltre anche alla vita delle donne "anziane" di oggi, che non possono essere ancora "sfruttate". Senza parlare del fatto che in questo modo, si priverebbero molti bambini/e del valore e dell'esperienza educativa, sociale degli asili nido e delle scuole dell'infanzia)

UNA SCUOLA IN RETE CON IL TERRITORIO

Inoltre, la scuola di ogni ordine e grado (nidi compresi) deve dialogare con il programma complessivo del Piano dei Servizi e deve includere un nuovo modo di fare scuola. A livello ministeriale occorre prevedere più insegnanti e spazi, mentre a livello locale le scuole devono **costruire progettualità** di rete: più rapporti con Musei, teatri, laboratori di musica e altre opportunità offerte dal territorio. Ma soprattutto deve orientarsi alla realizzazione di interventi di carattere educativo, in orari pomeridiani o periodi di sospensione dell'attività didattica, rivolti a bambini/e della scuola primaria e ragazzi/e della scuola secondaria di primo grado figli di genitori lavoratori. Ciò richiede la costruzione di un sistema di risposte organico e integrato, a supporto di esigenze di conciliazione, che raccordi gli interventi educativi attivati e gli altri servizi parascolastici.

4 La promozione di una cultura aziendale inclusiva.

Per sostenere l'occupazione femminile nel nostro territorio occorre promuovere una nuova cultura aziendale in termini di pari opportunità e lotta alle discriminazioni di genere con l'obiettivo di incrementare nel medio-lungo periodo l'offerta di servizi aziendali flessibili per la conciliazione vita e lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

INTERVENTI FORMATIVI E INDAGINI DI CLIMA PER PROMUOVERE IL BENESSERE AZIENDALE

Si ritiene fondamentale promuovere **interventi formativi mirati ai/alle dirigenti e ai/alle responsabili del personale** finalizzati a promuovere una cultura aziendale inclusiva perché accolgano la nuova cultura basata sul benessere delle e dei dipendenti, sia nei settori privati che nel settore pubblico. Si ritiene altresì fondamentale promuovere **indagini direttamente dall'interno delle aziende che possano rilevare i fabbisogni delle lavoratrici e dei lavoratori** per coniugarli alle esigenze delle aziende stesse, soprattutto in relazione:

- » alla scelta di utilizzo dello strumento dello smart working²
- » ai fabbisogni formativi per consentire maggiori opportunità e ai percorsi di carriera delle lavoratrici

Importante inoltre avviare **indagini anonime che possano rilevare eventuali molestie sessuali o la percezione di discriminazioni di genere.**

² Bisogna tenere conto che il lavoro agile è possibile solo per determinati lavori, con vari benefici primo tra tutti quello ambientale: es. meno spostamenti in auto e quindi meno traffico. Ma anche di rischi: che a sceglierlo siano le donne, nell'ottica di conciliazione, dimenticandosi che uno dei primi obiettivi a cui si deve mirare è la condivisione tra uomini e donne nella gestione dei figli e della famiglia. Inoltre se non pensato anche in presenza, il rischio è di perdere momenti e situazioni relazionali, isolandosi sempre di più in ruoli ristretti. Il lavoro agile non è però possibile per i cosiddetti lavori di cura, lavori generalmente svolti dalle donne e spesso ancora in nero.

5 Potenziare politiche attive del lavoro a sostegno dell'occupazione femminile

Il potenziamento degli interventi di politica attiva a livello locale per sostenere l'occupazione femminile deve partire da azioni di sistema in grado di far fronte alle esigenze dei diversi comparti produttivi del territorio. In particolare occorre:

- » mettere in campo **incentivi per la micro-impresa femminile** anche attraverso la messa a disposizione di servizi di tutoring tecnico-gestionale.
- » Promuovere azioni di **orientamento** efficaci nell'ambito formativo ed educativo che rispondano alle richieste del mercato del lavoro territoriale e siano capaci di **generare maggiore imprenditorialità e auto-imprenditorialità**.
- » Incentivare il ritorno al lavoro delle donne dopo la maternità prevedendo una premialità sul salario, anche attraverso l'istituzione o la messa a disposizione di fondi esistenti.
- » Programmare interventi formativi mirati rispondenti alle esigenze delle aziende e volti alla **riqualificazione** di coloro che, in cassa integrazione o escluse/i dal mercato del lavoro, desiderano rientrare (piani di formazione volti alla riqualificazione di disoccupate/i di lungo periodo o donne in rientro dalla maternità).

6 Maggiore presenza femminile negli organi societari e di rappresentanza istituzionale

Le quote di genere non solo soddisfano l'effettiva realizzazione dei principi Costituzionali di uguaglianza e non discriminazione, ma consentono anche di migliorare sensibilmente la produttività e il valore delle imprese, coniugando così in modo virtuoso le ragioni dell'equità con quelle dell'efficacia e dell'efficienza. Si tratta di ricadute positive che si possono intravedere a più livelli. Rispetto alla qualità della governance di una società, avere **più donne CEO**, nel CDA o nel management significa ad esempio:

- » migliorare le capacità di problem solving di un'organizzazione grazie alla ricchezza di prospettive prodotta dall'esperienza femminile.
- » Avere migliori risultati nelle decisioni sulle acquisizioni e sugli investimenti, grazie ad una maggiore prudenza e congrua valutazione dei rischi che mitiga l'eccessiva sicurezza di molti CEO uomini;
- » migliorare la reputazione di una società;
- » migliorare il clima aziendale e il livello di collaborazione

La democrazia paritaria è irrinunciabile proprio per il rigore e il cambiamento che veicola nel concreto.

Il documento è stato elaborato grazie ai contributi delle rappresentanti del Gruppo "Donne Per".

Questo lavoro vuole essere l'inizio di un cammino comune che raccogliendo le azioni del passato e in corso valorizzi sguardi lungimiranti delle donne per il cambiamento a favore di tutte e tutti e buone pratiche da condividere e moltiplicare.

Ci dichiariamo aperte a qualsiasi contributo volto a ristabilire la giustizia nell'iniqua relazione tra i sessi, un tempo presente anche nelle leggi e oggi troppo spesso ancora sperimentata da molte nei comportamenti sociali e nelle scelte politiche.

Il mondo che verrà dipende anche da noi e lo sappiamo.

Noi ci impegniamo a coinvolgere nel dibattito e, soprattutto, nelle azioni adeguate, le nostre associazioni e organizzazioni.

ENTE / ORGANIZZAZIONE

Provincia di Bergamo
 Comune di Bergamo
 Università degli Studi di Bergamo
 ATS Bergamo
 Ufficio Scolastico Territoriale
 Confindustria Bergamo
 Imprese & Territorio Bergamo
 CGIL Bergamo
 CISL Bergamo
 Diocesi di Bergamo - Ufficio pastorale del lavoro
 Consiglieria di Parità
 Associazione donne per Bergamo
 Bergamo per le donne
 UDI Velia Sacchi Bergamo
 Comitato imprenditoria femminile -
 Camera di Commercio Bergamo

COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO

Romina Russo, Gloria Cornolti
 Marzia Marchesi
 Barbara Pezzini, Anna Lorenzetti
 Graziella Mologni
 Gisella Persico
 Miriam Gualini
 Laura Adobati
 Luisella Gagni
 Candida Sonzogni
 Emiliana Gamba
 Roberta Ribon

 Maddalena Cattaneo
 Rosangela Pesenti

 Cinzia Sirtoli



DONNE PER
il rilancio dell'economia bergamasca

CONTATTI

Provincia di Bergamo

Settore Sviluppo

Ufficio Pari opportunità

Via Tasso, 8 - 24121 Bergamo

Tel. 035 387227 - 236

segreteria.sviluppo@provincia.bergamo.it