

Milano: una città metropolitana femminile, maschile, plurale.

di Fulvia Colombini

Il titolo dell'articolo è l'omonimo dell'interessante iniziativa che si è svolta nella Sala degli Affreschi della Provincia di Milano, lo scorso 18 settembre 2007, dove si è discusso dell'economia e del mercato del lavoro del nostro territorio metropolitano.

Il rapporto OCSE 2006 conferma che Milano può ambire al ruolo di capitale regionale dell'Europa meridionale, ma per giungere a questo risultato è necessario includere tra le sfide l'incremento quantitativo e qualitativo della presenza femminile nei processi di sviluppo locale.

La stretta correlazione tra aumento della partecipazione femminile e crescita socio-economica di un territorio è un dato di fatto riconosciuto sia in ambito comunitario, sia a livello nazionale.

La Provincia di Milano ha riunito una serie di attori significativi dello sviluppo e dell'economia milanese, tra cui la Cgil, per discutere su quali strategie si vuole puntare per assicurare la presenza attiva delle donne in tutti gli ambiti e livelli di partecipazione.

Sono stati presentati una serie di dati che descrivono una situazione che può essere letta in modo ambivalente: positivo e negativo allo stesso tempo. A Milano le forze lavoro femminili superano il 60% e le occupate si attestano intorno al 59%. L'obiettivo raccomandato dall'Unione Europea di raggiungere entro il 2010 il 60% di occupazione femminile per Milano si può considerare raggiunto e per il 2010 si può ragionevolmente ambire a superarlo.

Se però dall'analisi dei dati macro, passiamo ad un esame più dettagliato vediamo che non si può parlare di "buona occupazione". Le donne entrano nel mercato del lavoro, ma con contratti atipici, rimangono in una situazione lavorativa di precarietà molto più a lungo rispetto ai maschi e guadagnano meno. Sono maggiormente esposte al rischio di perdita dell'occupazione e la maternità continua a rappresentare un elemento di forte penalizzazione professionale.

A riprova sono i 1.500 casi di dimissioni, nel primo anno di vita del bambino, registrate nella Provincia di Milano lo scorso anno. Siamo a conoscenza di questo dato, perché, essendo il licenziamento vietato per legge, in questo delicato periodo della vita della donna lavoratrice, le dimissioni vengono ratificate presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro. Possiamo immaginare che dietro a ciò si nascondano dei licenziamenti incentivati.

Anche i dati relativi alla formazione scolastica ci mostrano un quadro incoraggiante e competitivo; le donne risultano più istruite, ma a distanza di 5 anni dal conseguimento della laurea guadagnano in media oltre il 25% in meno di un coetaneo.

Se analizziamo lo sviluppo professionale notiamo che le dirigenti, che oggi si attestano intorno all'11%, hanno totalizzato un incremento di sei punti nell'arco di 15 anni. Risulta del tutto evidente che una crescita così lenta denuncia molti ostacoli e la necessità di un'accelerazione si impone rapidamente.

Se osserviamo i dati del lavoro autonomo dobbiamo segnalare che oltre la metà del totale di coloro che lavorano con Partita Iva risiedono a Milano e la maggioranza sono donne impiegate nei settori della formazione, consulenza, organizzazione, comunicazione. Si tratta di professioniste che si prefiggono un progetto di lavoro indipendente e flessibile. Necessitano di opportune politiche fiscali e del riconoscimento dei diritti per quanto riguarda la maternità.

Il quadro descritto ci consegna una situazione in cui le donne milanesi entrano con convinzione nel mercato del lavoro, ma per effetto di discriminazioni dirette e indirette, non riescono a dispiegare appieno il proprio potenziale e vivono in una condizione disagiata. Una ricaduta evidente di questa difficoltà è la drammatica contrazione della natalità: 1,2 figli per donna e l'età del primo figlio compresa tra i 32 e i 34 anni. Senza l'apporto delle immigrate che mantengono un tasso di natalità ancora alto, il numero dei morti sopravanzerebbe di molto il numero dei nati.

La disponibilità di posti per l'asilo nido, per la fascia di bambini da 0 a 3 anni, è ancora insufficiente rispetto alla richiesta e ogni anno si ripresenta il problema delle liste d'attesa inevase. Nei paesi del Nord Europa, da tempo, sono stati effettuati investimenti per favorire la condivisione dei ruoli e del lavoro di cura nella coppia, favorendo la conciliazione. Nel nostro paese questo ritardo provoca, oltre che sofferenza e disagio, anche minore sviluppo socio/economico. Si riscontrano, da parte delle Amministrazioni locali, scelte anacronistiche che privilegiano la tradizionale famiglia mediterranea, mentre la realtà ci mostra un quadro ben diverso. L'esclusione e la mancata partecipazione delle donne devono essere valutate in termini sia di costi sociali che di mancata crescita economica; politiche di welfare innovative rappresentano elementi qualitativi dello sviluppo.

Tutti gli attori del convegno: ricercatrici, rappresentanti delle imprese, docenti, sindacato, hanno concordato su tre elementi negativi che vanno aggrediti e superati nel breve/medio periodo:

- un modello conciliativo difficoltoso
- la scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali delle professionalità e delle responsabilità
- l'esigua rappresentanza delle donne nelle istituzioni e nella politica.

L'insieme di questi fattori, insieme alla modalità tutta italiana di avanzamento per cooptazione, determina un circolo vizioso che frena lo sviluppo delle potenzialità e dei talenti femminili. Serve una società più dinamica, dove ci si possa mettere in gioco perché merito e capacità vengono valutati come elementi determinanti.

La proposta avanzata da Arianna Censi –Consigliera delegata alle Politiche di Genere della Provincia- a tutti gli intervenuti è stata quella di stringere un "Patto" per l'inclusione, la valorizzazione e la partecipazione delle donne a tutti i livelli.

Solo così la nostra area metropolitana potrà aspirare ad una crescita quantitativa e qualitativa all'altezza delle sfide europee. Gli strumenti esistono; abbiamo ottime leggi inutilizzate, come la legge 53/2000 pensata per la conciliazione dei tempi individuali in correlazione con i tempi delle città. A Milano, per mancanza di volontà della Giunta Comunale e della Regione Lombardia nulla è stato tentato, nulla è stato sperimentato, nonostante le sollecitazioni venute dalle donne.

Il sindacato confederale a Milano ha sviluppato e consolidato, con tenacia, una pratica di lavoro unitaria sulle politiche di genere che gli ha consentito di stare in campo, sia rispetto all'analisi della situazione locale che della proposta e di diventare un importante punto di riferimento per la città. L'idea del "Patto per le donne" è stata proposta, da Cgil Cisl Uil, anche al Ministro delle Pari Opportunità - Barbara Pollastrini – già nel marzo scorso, durante un'iniziativa pubblica. La risposta era stata positiva ma aspettiamo che si concretizzi con una Conferenza del Governo sul lavoro delle donne, da tenersi nella nostra città.

Oltre a chiedere l'impegno di tutti : istituzioni, governo, sistema delle imprese è necessario che anche la nostra organizzazione, in modo capillare e diffuso eserciti la propria rappresentanza proprio a partire dai nodi presenti nel lavoro femminile. Occorrono politiche contrattuali nuove, accordi locali significativi, diffusione delle buone pratiche, ricordando che se saremo in grado di rappresentare i bisogni delle donne, saremo in grado di rappresentare tutti al meglio. Oggi il lavoro femminile non rappresenta più una parzialità, bensì la complessità e la trasversalità su cui si giocano le sfide per il futuro. Il lavoro maschile non possiede più queste caratteristiche perché è cambiata la società, la sua struttura e composizione sociale, sono cambiati i bisogni e i desideri delle persone.

Se vogliamo stare in campo noi: donne e uomini della Cgil, dobbiamo raccogliere questa stimolante sfida.

Milano, settembre 2007