

MOZIONE

La Camera,

premesso che:

in Italia, a partire dagli anni ottanta, un numero crescente di donne, appartenenti a fasce generazionali diverse, si sono presentate sul mercato del lavoro;

gli occupati uomini (indipendenti o dipendenti) ammontano nel 1996 a 12 milioni 801 mila (di cui 4 milioni 72 mila indipendenti e 8 milioni 729 mila dipendenti); la componente femminile ammonta a 7 milioni 32 mila (di cui 1 milione 644 mila indipendenti e 5 milioni 294 mila dipendenti);

il tasso di attività delle donne nel 1996 è del 33,9 passando, in soli 10 anni (dal 1980 al 1990) per le donne tra i 30 e i 49 anni dal 45 per cento al 60 per cento nel centro nord e dal 37 per cento al 45 per cento nel mezzogiorno;

il tasso di attività delle donne al sud è del 27 per cento, al nord del 38,5 per cento e nel centro dell'Italia del 35,6 per cento; quello delle giovani donne (15-24 anni) è del 42,1 per cento al nord, 32,5 al centro e 24,3 al sud, mentre quello dei giovani maschi è pari al 47,1 per cento al nord, 36,5 per cento al centro e 36,9 per cento al sud;

nella media dei paesi europei lavora metà delle donne, in Italia ancora poco più di un terzo ha un'occupazione riconosciuta;

sempre nel 1996 il tasso di disoccupazione femminile è in media il doppio di quello maschile (16,8 per cento contro il 9,4) e per le giovani donne, istruite o no, del sud i tassi di disoccupazione rasentano l'esclusione: il tasso di disoccupazione delle giovani donne del sud (15-24 anni) è del 66 per cento (nel nord è del 21,4 per cento);

il tasso di disoccupazione maschile al nord è del 4,3 per cento, al centro del 7,5 e al sud del 17,5;

il tasso di disoccupazione dei giovani maschi (15-24 anni) è del 13,5 al nord, del 27,4 al centro e del 49,4 al sud;

il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) delle donne è del 21,4 al nord, del 39,7 al centro e del 66,0 per cento al sud;

i dati sul mercato del lavoro mostrano un tendenziale restringimento dell'occupazione dipendente complessiva in tutti i settori produttivi, tranne che nel terziario (non commerciale) ed un limitato aumento dell'occupazione nel settore autonomo; in particolare questo fenomeno si evidenzia per la componente maschile (la cui occupazione aumenta solo per il lavoro indipendente), mentre per la componente femminile aumenta sia tra gli indipendenti che tra i dipendenti;

la posizione delle donne rispetto al lavoro è fortemente influenzata dalla variabile « titolo di studio »: le donne che hanno studiato più a lungo hanno tassi di attività più alti, interrompono più raramente il lavoro dopo la nascita dei figli, hanno un comportamento lavorativo più simile a quello degli uomini, mentre quelle con livelli di istruzione più bassi hanno tassi di attività modesti, anche se in crescita rispetto al passato;

la presenza della componente femminile cresce infatti con l'aumentare del titolo di studio: infatti tra gli occupati con la laurea o il diploma le donne rappresentano il 40 per cento dell'occupazione, mentre tale percentuale scende al di sotto del 30 per cento tra gli occupati con bassi livelli di scolarizzazione;

nel corso degli ultimi 20 anni la presenza femminile nelle istituzioni scolastiche e formative è venuta ad ampliarsi;

alla fine del 1995 risultava diplomato il 69,8 per cento di ragazze contro il 69,3 per cento dei maschi; nell'anno accademico 1995-96 le matricole donne rap-

presentano il 52,3 per cento rispetto al 47,7 per cento degli uomini. E la percentuale delle laureate al 1995 era stata del 52,8 per cento;

non solo, le donne a scuola sono più brave: nell'anno scolastico 1994-95 alle scuole superiori su un totale di 200 mila ripetenti il 65 per cento erano maschi, il 35 per cento femmine;

le donne che vivono al sud e che si presentano sul mercato del lavoro sono mediamente più istruite dei maschi, ma sono anche relativamente più istruite delle donne che vivono nelle aree del centro nord: tra la forza lavoro femminile del centro nord solo meno del 10 per cento possiede la laurea, nel sud invece sono oltre il 12 per cento;

è l'alto livello di scolarizzazione che sostiene le donne sia nell'entrare nel mercato del lavoro che nella loro permanenza nell'attesa di lavoro frenando dunque anche nel deserto occupazione del sud atteggiamenti scoraggianti;

l'analisi di questi fenomeni ci dice che le donne, proprio perché hanno studiato, vogliono che il loro futuro sia lavorativo, non si accontentano del ruolo e del settore nel quale vengono relegate; in secondo luogo, negli ultimi anni, di fronte ad una flessione nel settore industriale ed in quello agricolo, uno sviluppo occupazionale ha interessato soprattutto il lavoro terziario, i servizi privati e la pubblica amministrazione e nei settori produttivi il lavoro impiegatizio; tutti comparti più aperti di altri alla presenza femminile;

la presenza delle donne nei diversi settori di lavoro presenta notevoli variazioni: nell'industria le donne sono meno del 30 per cento, mentre sono il 53 per cento nel terziario pubblico; ci sono, inoltre, notevoli differenze all'interno dei vari settori industriali; nelle industrie tessili e di pelletterie le donne rappresentano più della metà della forza lavoro, in altri settori sono invece molto poco rappresentate;

in agricoltura sono il 17,4 per cento degli addetti, nel settore tessile e dell'abbigliamento il 67,4 per cento, nella metalmeccanica il 17 per cento, nel commercio il 36,5 per cento, negli alberghi e ristoranti il 43,7 per cento, nel credito il 31,2 per cento, nell'istruzione il 56,4 per cento, nella sanità il 45,4 per cento, nella pubblica amministrazione il 53 per cento;

in alcuni settori come per esempio il settore meccanico, la presenza delle donne continua ad essere più diffusa nei livelli bassi dell'inquadramento e nei processi di ristrutturazione aziendali i fenomeni di espulsione hanno penalizzato maggiormente le donne, le quali, inoltre, sono meno coinvolte in interventi di formazione e qualificazione professionale;

secondo dati Istat la partecipazione agli interventi di formazione in aziende riguarda soprattutto i lavoratori;

le dirigenti e le impiegate che lavorano nell'industria sono molto poche rispetto agli uomini: le dirigenti donne nell'industria sono il 13,3 per cento mentre gli uomini sono il 28,3 per cento; nel terziario le donne sono l'86,7 per cento, gli uomini il 71,7 per cento, così come il 17,3 per cento di donne sono impiegate nell'industria contro il 25,5 per cento di uomini, e l'82,7 per cento nel terziario contro il 74,5 per cento di uomini, mentre le donne operaie sono il 44,3 per cento contro il 53,7 per cento e gli uomini operai sono il 60 per cento ed il 40 per cento nel terziario;

la maggiore presenza delle donne si registra tra le insegnanti, le specialiste in scienze umane, le professioni impiegatizie e amministrative, le addette ai servizi sanitari ed ai servizi delle famiglie, le operaie ed in genere tra il personale non qualificato;

nell'aspetto professionale, la donna presenta ancora punti di svantaggio dovuti sia a percorsi scolastici meno innovativi e spendibili (indirizzo umanistico, istituti

magistrali) ma anche al permanere di stereotipi antichi ma resistenti, per le responsabilità verso la maternità ed i figli;

resistono condizioni di segregazione orizzontale e verticale, accompagnate da situazioni oggettive e soggettive di crescente difficoltà di inserimento lavorativo femminile; permane una situazione di disparità tra la condizione maschile e femminile, una differenziazione che appare ben evidente nel sud;

è vero che le donne sono quasi entrate dappertutto: però permangono fenomeni di segregazione; nelle scuole le donne sono il 77 per cento (le materne e le elementari sono quasi esclusivamente femminili);

si rileva una complessiva, se pure lieve, diminuzione di disparità tra sessi in termini di occupazione netta, si assiste ad un incremento dell'occupazione femminile nei lavori precari e atipici in senso lato;

nel 1995 il 40 per cento delle donne occupate (+4 per cento rispetto agli uomini) sono collocate in posizioni di lavoro « atipiche »;

la presenza delle donne nel *part-time* incide molto su questa percentuale; le donne impiegate nel *part-time* rappresentano infatti il 12 per cento del lavoro dipendente femminile, mentre gli uomini sono solo il 2,5 per cento; inoltre il lavoro a termine riguarda il 9 per cento del lavoro dipendente ed il 6 per cento di quello maschile;

il contestuale basso tasso di attività ed alto tasso di disoccupazione delle donne, l'alta percentuale di esclusione giovanile femminile (in particolare nel mezzogiorno) inducono a ritenere in atto nuove forme di segregazione femminile nel mondo del lavoro;

si assiste inoltre ad una crescente differenziazione di condizione tra le stesse donne;

persistono anche piccole e grandi discriminazioni; molte di esse si annoverano, nonostante le leggi di parità, nelle

prove di assunzione, sia perché ancora si registrano vecchi metodi, come quello di sottoporre i candidati a prove che richiedono una notevole forza fisica, sia perché si richiede una determinata altezza, sia perché si fanno analisi mediche per verificare lo stato di gravidanza delle « disoccupate »;

anche fare e non fare il servizio militare comporta penalizzazione; infatti aver fatto il servizio militare dà punteggi che in alcuni concorsi sono determinanti oppure vi sono posti riservati a chi è stato ufficiale o abbia prolungato la leva, e non è mai prevista una norma a favore di donne che hanno fatto figli;

anche nelle banche vi sono carriere difficili: poche le dirigenti. Un esempio per tutti: alla Banca d'Italia, che ha il 7 per cento di donne dirigenti nessuna è nei posti alti;

da sempre le donne hanno guadagnato meno degli uomini; negli Stati Uniti il *gap* è ancora maggiore rispetto all'Europa;

l'Italia, dove fino a pochi anni fa questo *gap* era uno dei più bassi d'Europa vede anch'essa crescere la differenza di stipendio rispetto ai maschi;

la percentuale più alta di povertà si ritrova tra le donne che, oltre che sole, sono anche anziane; qui si scopre fino in fondo la debolezza delle donne nel mercato del lavoro. Le loro pensioni sono in assoluto le più basse a riprova di una vita lavorativa più precaria di quella maschile oltre che fatta di stipendi più bassi;

purtroppo, ancora perdura la pratica, nei colloqui di assunzione, di chiedere alle ragazze che si presentano se hanno un fidanzato, se stanno per sposarsi, se hanno intenzione di fare bambini;

più volte le imprese sottopongono le candidate a test di gravidanza nonostante la legge lo vieti; al sud come al centro nord si fa firmare alla donna che si assume una

lettera di dimissioni volontarie con la data in bianco, da tirare fuori se dovesse restare incinta;

le donne italiane, più che in altri paesi, sommano al lavoro per il mercato quello per la famiglia; infatti, mentre nel resto del mondo le donne mediamente lavorano un 13 per cento di ore in più rispetto agli uomini, in Italia la differenza sale al 28 per cento;

le donne insomma aggiungono al normale orario di lavoro — secondo un «dato medio» elaborato dall'Onu — oltre 5-6 ore di lavoro giornaliero domestico, mentre gli uomini dedicano alla casa ed ai figli mediamente un'ora a settimana;

l'occupazione e la disoccupazione in Italia presentano dimensioni e forme diverse nelle diverse parti del Paese e continuare a parlare di disoccupazione riferendosi ai dati e agli indici nazionali porta ad oscurare il fatto che in alcune aree esiste la piena occupazione, che in altre la disoccupazione è frizionale, in altre ancora è un aspetto della arretratezza economica, così come si oscura il fatto che la disoccupazione è prevalentemente femminile, giovanile, intellettuale e concentrata in alcune parti del Paese, cioè nel sud;

non basterà la tradizionale crescita economica a creare occupazione sufficiente a rispondere alla mancanza di lavoro nel nostro Paese; ci vogliono scelte di politica economica e riforma del *welfare* che diano spazio a nuovi parametri di sviluppo; parametri che dovranno corrispondere a bisogni legati alla qualità della vita di donne e uomini, alla protezione dell'ambiente;

la direttiva del Presidente del Consiglio approvata il 7 marzo 1997 «Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini» e il 3° rapporto italiano per le convenzioni Onu «sulla eliminazione

di tutte le forme di discriminazione contro le donne», New York - giugno 1997, costituiscono atti di indirizzo per le politiche di tutte le amministrazioni statali e locali ed è quindi opportuno costruire un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo sia nazionale che locale in modo da valorizzare la risorsa femminile, coordinare e raccordare le amministrazioni competenti nelle politiche di settore, verificare l'efficacia della normativa e della strumentazione di parità ed il conseguente necessario processo di riforma;

vi è la necessità di generalizzare le rilevazioni statistiche disaggregate per sesso ed effettuare quelle indagini utili a far emergere e conoscere le problematiche legate alla differenza di genere;

terreno prioritario e privilegiato di intervento deve essere la formazione, la valorizzazione dell'imprenditoria femminile che è terreno di potenziale occupazione, la valutazione delle ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti pubblici e degli aiuti alle imprese; così come è opportuno prevedere incentivi mirati ad aumentare l'occupazione femminile nelle aree di crisi e nel Mezzogiorno e programmi finalizzati alla formazione di competenze femminili nell'ambito di lavori socialmente utili e nel settore no-profit;

è altresì indispensabile affrontare al tavolo del Governo la questione dei tempi e degli orari di lavoro, con l'obiettivo di consentire a donne e uomini che lavorano, nelle varie fasi della esistenza, di far fronte sia agli impegni di lavoro che a quelli della cura, della formazione culturale e professionale. La riduzione dell'orario di lavoro dovrà essere tale da garantire l'esercizio di una flessibilità condivisa, riconoscendo anche le ragioni delle lavoratrici e dei lavoratori senza penalizzazioni di carriera;

impegna il Governo:

ad evidenziare nelle politiche generali per l'occupazione l'obiettivo dell'occupazio-

zione femminile essendo ciò decisivo al fine di abbattere le barriere che sistematicamente ostacolano la creazione di nuova occupazione;

a fissare, in previsione dell'annunciata conferenza sul lavoro, in via prioritaria, un appuntamento di conoscenza sulla quantità e sulle qualità dei lavori e

della disoccupazione femminile, di approfondimento e di individuazione di politiche capaci di promuovere e sviluppare l'occupazione femminile.

(1-00249) « Cordonì, Lombardi, Strambi, Gardiol, Bastianoni, Valetto Bitelli, Stanisci, Lucà, Gasperoni, Scrivani, Stelluti ».