

Primo Maggio - Piazza Maggiore, Bologna
Intervento Danilo Francesconi
Segretario generale Cisl Area metropolitana bolognese

Care lavoratrici cari lavoratori pensionati cittadini tutti

Benvenuti alla nostra festa

Il 1° maggio 1947, esattamente settant'anni fa, nell'entroterra palermitano, a Poretella della Ginestra, un gruppo armato fece fuoco contro migliaia di contadini e lavoratori che si radunavano lì per la Festa del Lavoro e per celebrare la vittoria delle sinistre alle elezioni regionali. La loro colpa? Quella di aver rivendicato una più equa distribuzione della terra e di aver lottato contro la cultura latifondista, contro un ceto agrario arroccato nella difesa dei suoi privilegi, spalleggiato e protetto dal potere politico locale.

Uno schema di intrecci perversi che nemmeno un anno dopo Portella della Ginestra porterà, sempre in Sicilia, al sequestro e all'assassinio per mano mafiosa del sindacalista **Placido Rizzotto**, anch'egli impegnato nella lotta per i diritti e il salario dei contadini.

Sono passati 70 anni dalla strage di Portella della Ginestra così come sono trascorsi 70 anni dal giorno in cui le donne italiane votarono per la prima volta

Una conquista importante, fondamentale che ha cambiato la vita delle donne italiane e di conseguenza l'assetto culturale ed economico del nostro Paese.

Il bilancio però, a 70 anni dall'Assemblea Costituente, resta ancora scarso.

La crisi di questi ultimi anni ha penalizzato pesantemente le donne, che pagano sia con l'estromissione dal mercato del lavoro, sia con la riduzione

del welfare sociale ed il conseguente aumento del carico del lavoro di cura familiare.

E troppa è ancora la differenza salariale fra donne e uomini

Lo ha ricordato di recente anche **Papa Francesco**, che parlando di scandalosa “**disparità di retribuzione** tra **uomini e donne**”, rilancia il tema del cosiddetto “**gender pay gap**”, appunto la differenza salariale, a parità di lavoro svolto, tra uomini e donne.

La parità di genere uomo/donna è uno dei valori fondamentali dell’Unione Europea, eppure dobbiamo registrare che ancora nel 2016 ciò non è una realtà nel mercato del lavoro.

Con una media inferiore del 16,7% a quella degli uomini, attualmente è come se in Europa le donne smettessero di essere pagate il 3 novembre e ciò equivale a lavorare gratuitamente il 16% dell’anno.

Per questo motivo si è deciso già dal 2011 di istituire proprio il 3 novembre la Giornata europea per la parità retributiva.

Uomini e donne continuano a non avere pari opportunità sul posto di lavoro perché per un lavoro equivalente le retribuzioni medie degli uomini sono più elevate.

La Commissione Europea ha dichiarato “Ci impegniamo a dare a donne e uomini le stesse opportunità sul mercato del lavoro.

La stessa retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso posto non è solo un valore fondamentale dell’Europa: **se vogliamo essere competitivi, dobbiamo permettere al talento femminile di esprimersi pienamente nell’interesse di tutti**”.

Quando parliamo di divario retributivo di genere, intendiamo la **differenza nella retribuzione oraria lorda** tra uomini e donne, che risulta **trasversale a tutti i settori**.

Attualmente questo dato in area UE è, come si è detto, è del 16,7% con notevoli differenze fra i vari stati membri.

In Italia registriamo un divario del 7,3%. L'**Italia** rappresenta in realtà un caso molto particolare. Se si guarda infatti alle cifre nude e crude, il nostro Paese appare in un posizionamento più che rispettabile.

Quando però si approfondiscono meglio le questioni si scopre che tutto questo ottimismo è mal riposto.

I dati europei, infatti, innanzitutto non tengono conto del basso tasso di **occupazione femminile** nel nostro Paese.

A rendere ancora meno tranquillizzante il nostro scenario nazionale, c'è da rilevare che in Italia, accomunata in questo ad altre poche realtà come Ungheria e Portogallo, il divario anziché diminuire, come avviene a livello comunitario, cresce con il passare degli anni: **era infatti al 4,9% nel 2008 per arrivare, come si è detto, al 7,3 attuale.**

Esiste poi un **divario di genere complessivo**, dato dalla differenza tra il salario annuale medio percepito da uomini e donne.

Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi che le donne subiscono e cioè una retribuzione oraria inferiore, meno ore di lavoro retribuito, minore tasso di occupazione (si pensi alle interruzioni di carriera per la cura dei figli e dei famigliari in genere).

Se consideriamo il divario di genere complessivo in Europa, la differenza uomo/donna sale addirittura al 39%.

Ma quali sono le principali cause di un divario così profondo?

Sebbene vi siano più donne laureate rispetto agli uomini, le posizioni lavorative di gestione e supervisione sono ricoperte in larga maggioranza da uomini.

In tutti i settori gli uomini ricevono più promozioni rispetto alle donne e, quindi, vengono pagati di più.

Questa tendenza raggiunge il culmine ai livelli più alti della scala gerarchica: **meno del 5% dei dirigenti è donna**. Parliamo del cosiddetto **Soffitto di cristallo**.

Bisogna poi anche tenere conto delle opportunità di **formazione**, che finiscono anch'esse per incidere sulla retribuzione delle donne.

Le donne si fanno carico, in proporzione assai maggiore rispetto agli uomini, di importanti **compiti non retribuiti** quali i lavori di casa, la cura dei figli e dei famigliari.

Gli uomini dedicano **in media 9 ore settimanali** ad attività non retribuite **rispetto alle 26 delle donne**. Circa 4 ore al giorno! Sul posto di lavoro questo si traduce nel fatto che una donna su tre riduce le ore di lavoro retribuito per chiedere un part-time.

Le donne tendono a trascorrere più spesso periodi di tempo fuori dal mercato del lavoro rispetto agli uomini e queste interruzioni di carriera influenzano non solo la loro retribuzione, ma hanno un forte impatto sulla pensione.

I settori dove le donne sono "sovrarappresentate" offrono salari medi inferiori rispetto a settori a prevalente rappresentanza maschile. **In questo modo le competenze e le capacità delle donne risultano di fatto sminuite: pensiamo alle addette alle vendite, alle impiegate di studi professionali, alle maestre d'asilo, solo per citare alcuni esempi.**

Come abbiamo visto, la differenza retributiva uomo/donna, sebbene vietata per legge, dipende da talmente tanti fattori di ordine pratico, storico, sociale e culturale, da richiedere a tutti noi uno sforzo ed un impegno quotidiano.

Tali differenze non sono giuste, non sono più sostenibili ed accettabili!

Yasmina Bekhouche, co-autrice del rapporto del World Economic Forum ci ricorda;

“Il fattore determinante più importante per la **competitività** di un Paese è il **talento umano**. Le donne costituiscono la metà del talento potenziale.”

Se il governo ha un ruolo importante nel sostenere le politiche giuste, sta anche alle **aziende** creare posti di lavoro che permettano ai migliori talenti di svilupparsi».

Il talento e la tecnologia insieme saranno le chiavi di volta perché nell'era dell'Industria 4.0, possano essere raggiunti una crescita economica sostenibile e innumerevoli benefici per tutta la società.

Ma, se la metà del talento del mondo, quello delle donne, non è integrato, sia come beneficiario che come attore delle trasformazioni in atto, c'è il serio rischio di un aumento del gap nel trattamento di uomini e donne all'interno della società a cominciare dal mondo del lavoro.

Questo non è accettabile.

La società, il lavoro, il mondo hanno bisogno del talento delle donne di questo ci interrogheremo nella tavola rotonda di oggi.

Il mondo ha bisogno del talento delle donne in altro modo, sarebbe una sconfitta per tutti!

Buon Primo Maggio a tutti noi e che sia sempre un Primo Maggio di festa e mai mai di lavoro.