

Link: <http://www.donnainaffari.it/2020/02/intervista-esclusiva-ad-annamaria-furlan/>

Chi siamo Informazioni Legali RSS Pubblicità Cookie policy I nostri partner

Donna *in* Affari.it

TESTATA GIORNALISTICA REGISTRATA AL TRIBUNALE DI ROMA nr. 198 del 22/4/2010



IMPRESA FEMMINILE

PREMIO DONNA IN AFFARI 2020

Iscrizione gratuita



IMPRENDITORIA ▾ LAVORO ▾ FORMAZIONE ▾ ETICA ▾ APPUNTAMENTI SOSTIENICI



DIRITTI LAVORO UNCATEGORIZED

INTERVISTA ESCLUSIVA AD ANNAMARIA FURLAN

👤 Cristina Montagni 📅 20 Febbraio 2020



Donna in Affari ha incontrato la Segretaria Generale della Cisl Annamaria Furlan per affrontare con lei temi di grande interesse per il mondo del lavoro femminile

La questione femminile per la Segretaria Generale Cisl Annamaria Furlan – prima donna a ricoprire questo ruolo apicale – non è solo difendere il valore sociale del lavoro, ma riflettere sulla contrattazione di genere, sul divario retributivo e la difficoltà a mantenere il lavoro in presenza di una famiglia spesso considerata ostacolo all'ingresso e alla progressione della carriera.

Segretaria Furlan, lei è ai vertici di una delle principali organizzazioni sindacali d'Italia e conosce le difficoltà nella conciliazione tra vita familiare e professionale. Vede progressi sulla condizione delle donne in Italia nelle pari opportunità di retribuzione e carriera?

Abbiamo fatto indubbiamente dei progressi, ma manca ancora nel nostro paese una politica strutturale per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia. La partecipazione della donna nei contesti produttivi è pesantemente penalizzata da fattori ambientali e culturali. Le regole sono uguali per tutti, ma non tutti beneficiano delle stesse condizioni di partenza. La bassa occupazione femminile, oltre che per le note ragioni di

Articoli Recenti



Contributi 2020 per la frequenza di asili nido



Wedding Industry Meeting 2020



Piano Transizione 4.0. Le agevolazioni per le imprese



Call per Startup "Store del futuro – Experience More"



Le imprenditrici e il sistema produttivo delle Marche



Settore arredo: arriva Casaidea 2020



Premio Donna in Affari 2020



Fare birra in Italia. Imprese in crescita

crescita zero del nostro Paese, è prevalentemente legata agli impegni familiari e alla scarsa disponibilità di servizi, basti pensare che una donna su quattro lascia 'volontariamente' il lavoro alla nascita del primo figlio, con riflessi molto negativi anche sulla povertà delle famiglie. Il problema centrale resta, soprattutto, non solo al Sud, quello di creare le condizioni di ingresso, di permanenza e di competizione "alla pari" nel mercato del lavoro.

Il 30 gennaio è stato siglato l'accordo tra cooperative e sindacati per favorire lo sviluppo di una cultura contraria ad ogni forma di discriminazione. Quali novità introduce l'accordo ai fini dei diritti della persona?

L'intesa ci impegna ad introdurre nei singoli contratti nazionali di lavoro nuove disposizioni per prevenire e tutelare forme di discriminazione, molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro, favorendo momenti collettivi di sensibilizzazione e formazione sul tema ai diversi livelli (nazionale, regionale/territoriale o aziendale). Prevede inoltre iniziative di informazione e di formazione per tutte le figure coinvolte, con lo scopo di prevenire l'insorgere di comportamenti molesti e violenti nei luoghi di lavoro attraverso la diffusione di una maggiore consapevolezza e capacità di discernimento del fenomeno e dei comportamenti a rischio.

Per contrastare le fragilità lavorative e retributive delle donne quali sistemi di protezione possono essere introdotti per arginare il fenomeno del lavoro povero e discontinuo?

La carriera lavorativa delle donne è la più discontinua e precaria nel mercato del lavoro. Le donne sono le prime a dover scegliere il part - time per conciliare il lavoro con la maternità, la cura della famiglia, l'assistenza ai parenti non autosufficienti. Tutto questo ha delle conseguenze sul salario, sulle condizioni di vita e sulla futura pensione. Mancano sgravi contributivi o incentivi di carattere strutturale finalizzato all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, con una particolare attenzione alle donne migranti, che soffrono spesso una discriminazione multipla e alle donne vittime di violenza e di tratta. Sono scarsi gli investimenti sui servizi educativi, socio assistenziali e socio sanitari, soprattutto nel mezzogiorno. Inoltre, come sta avvenendo adesso in base ad alcune disposizioni legislative ampliare il congedo obbligatorio per i padri favorirebbe la conciliazione e la condivisione dei ruoli di cura tra uomini e donne.

Di fronte ai cambiamenti tecnologici sui sistemi di produzione, la contrattazione può definire strumenti diversi partendo dalla differenza di genere?

Certo. La contrattazione nazionale ed aziendale rappresenta lo strumento primario in grado di promuovere la parità e le pari opportunità nei diversi contesti produttivi. Si possono prevenire e contrastare quelle forme di discriminazione che favoriscono ed alimentano segregazione e segmentazione lavorativa di genere. Ci sono già tanti accordi molto innovativi in tantissimi settori produttivi ed aziende per una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia sul piano degli orari, del welfare integrativo, della assistenza per le donne madri. Ma bisogna fare di più. Per questo vogliamo incentrare l'attenzione sul ruolo della contrattazione di genere come protagonista del cambiamento. Il gender pay gap rimane un tema cruciale per il sindacato nella lotta contro le discriminazioni legate al genere. La parità di retribuzione sarebbe il più grande stimolo all'economia europea e solleverebbe milioni di donne dalla povertà. Eliminerrebbe di fatto un'altra disparità, direttamente collegata alla prima, il gap pensionistico che vede nel nostro Paese le donne percepire un assegno di pensione inferiore di circa il 30% rispetto a quello degli uomini.



Annamaria Furlan

Per quanto riguarda la sicurezza nei luoghi di lavoro, esistono malattie "di genere" legate alle condizioni lavorative che colpiscono in modo diverso uomini e donne?

Abbiamo fatto indubbiamente dei progressi sul piano della prevenzione e tutela grazie al recepimento negli anni Novanta della direttiva europea nelle diverse legislazioni nazionali. Tra queste, l'estensione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo ai "prestatori di lavoro", ma anche alle "prestatrici di lavoro", intesa per tutto l'arco della vita lavorativa e non solo per lo specifico tempo della gravidanza e maternità. Ma bisogna fare ancora tanto perché ci sono tante malattie professionali a carico delle lavoratrici, condizioni di danno, sofferenza ed esposizione a rischio infortuni sempre maggiori. Penso per esempio alla rilevanza degli infortuni in itinere per le lavoratrici: oltre la metà dei casi mortali nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro. Penso all'aumento delle denunce di malattie dell'apparato osteo-muscolare o del sistema nervoso che rappresentano il 90,1% del totale delle patologie professionali delle donne. Le inadeguate condizioni di lavoro incidono spesso

sulla salute delle lavoratrici e questo determina costi maggiori da sostenere per la propria salute, così come anche una possibile minore retribuzione determinata da perdita di ore lavorate per assenza per malattia.

Coinvolgere le donne nei processi decisionali d'impresa può portare benefici all'azienda?

È un'altra battaglia sindacale che la Cisl porta avanti dalla sua nascita. La partecipazione dei lavoratori è lo strumento per alzare non solo la qualità e la produttività delle aziende, ma anche per aumentare i salari, ridurre gli orari, migliorare le condizioni generali delle donne lavoratrici. Le aziende che funzionano meglio sono proprio quelle che hanno puntato sulla corresponsabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte e nelle decisioni. Anche il sindacato, da parte sua, riconosce in sé stesso la presenza determinante della componente femminile, sia nel numero di lavoratrici iscritte, sia nella presenza negli organismi di dirigenza sindacale e nei tavoli di contrattazione.



Annamaria Furlan

Secondo lei i vertici delle aziende sono sensibili all'organizzazione del lavoro in modo da garantire pari opportunità nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?

Anche se si sono fatti passi avanti, la maternità purtroppo viene considerata ancora come un ostacolo all'ingresso ed alla progressione di carriera. Occorre intervenire sugli ostacoli che fanno della maternità non un valore sociale ma un bivio tra gli affetti e la carriera. Non è un caso se in fatto di natalità il nostro Paese è tra gli ultimi posti in Europa. Una donna su 3 lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Sono ancora poche le

madri con un bambino che lavorano rispetto al resto dell'Europa (57,8 % contro 63,4 %) e, soprattutto, se paragonate agli uomini (86 %). Quando poi i bambini crescono i numeri crollano al 35,5 % (la media Ue è del 45,6 %). In molti casi la rinuncia alla maternità va collegata direttamente anche all'inadeguatezza di servizi a sostegno della genitorialità. In Italia solo il 18% dei bambini trova posto negli asili nido pubblici, mancano politiche finalizzate alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, allo smart working, alla flessibilità negli orari. Non è solo un problema di leggi da far rispettare. Dobbiamo fare di più con la contrattazione, nazionale, aziendale e nei territori, ponendo le condizioni per una valorizzazione ed una specificità del lavoro femminile. Il problema famiglia/lavoro deve essere affrontato nella consapevolezza che si tratta di un investimento per lo sviluppo del nostro Paese e non di un costo per la società. Solo così potremo disegnare nuovi orizzonti di crescita e celebrare il ruolo straordinario delle donne in una società sempre più multietnica e multiculturale.

Negli ultimi 30 anni in Italia la differenza nei tassi di occupazione tra uomini e donne non hanno avuto esiti positivi. Solo il 48% delle donne lavora, meno di una donna su due. Perché è difficile per le donne accedere al mondo del lavoro? Quali strumenti si dovrebbero adottare per invertire questa tendenza?

Bisognerebbe intervenire almeno su cinque ambiti d'azione: ripristinare i finanziamenti per incentivare la contrattazione aziendale per la conciliazione, che aveva prodotto risultati interessanti nel 2016 e 2017; consolidamento degli incentivi finanziari per aziende e lavoratrici. Rafforzare i congedi e la flessibilità dell'organizzazione e degli orari lavorativi; aumentare la disponibilità dei servizi all'infanzia e valorizzazione del lavoro di cura. Non occorre solo promuovere una maggiore occupazione femminile, ma è necessario garantire anche la permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Sono le donne a pagare il prezzo più alto della precarietà, del lavoro nero, dello sfruttamento, con conseguenze pesanti per tutta la collettività, anche in termini di natalità. Per questo continuiamo a sostenere, in materia previdenziale, che va riconosciuto alle donne almeno un anno di contributi per ogni figlio. In questo quadro l'iniziativa sociale e sindacale attraverso la contrattazione nazionale e decentrata deve contribuire a consolidare e rafforzare la lotta alle discriminazioni, sfruttamento e violenza, valorizzando le politiche di genere e costruendo strumenti negoziali per conciliare vita e lavoro. Legislazione, contrattazione e cultura sono tre dimensioni connesse per una buona battaglia verso un cambiamento che riguarda tutti per una società più giusta, equa e partecipata.

Solo il 27% delle donne ricopre posizioni manageriali, un dato fermo nell'ultimo quarto di secolo. Quali interventi si potrebbero adottare affinché le donne non siano più relegate ad occupare mansioni che richiedono competenze inferiori?

Dobbiamo garantire a tutte le donne in tutti i contesti le stesse opportunità di carriera, reali politiche attive di formazione professionale, di valorizzazione e di crescita. Tante sono le donne che in tante aziende o anche nel settore del pubblico impiego fanno fatica ad emergere, a sviluppare il loro talento e le proprie competenze. Bisogna superare tanti ostacoli culturali e sociali, soprattutto a chi come le donne deve, in molti momenti della vita, conciliare il lavoro con la cura delle persone. È lo sforzo che la Cisl e tutto il sindacato fanno ogni giorno.