

Il gruppo di lavoro della **Consulta Femminile Comunale – Gruppo di Lavoro: Donne e Lavoro Tempi di Vita – Tempi di Lavoro** in data **12 ottobre c.m.** ha concordato **di integrare al lavoro svolto prima** del Lockdown, una serie di proposte riguardanti i servizi per l'infanzia e anziani alla luce di quanto abbiamo riscontrato in quest'ultimo periodo.

Fermo restando di sottolineare l'importanza del lavoro svolto con l'analisi dell'elaborazione dei questionari e delle proposte elencate nel documento, si ritiene necessario sottoporre alla vostra attenzione alcune situazioni che permangono di vitale importanza per il benessere delle donne e della cittadinanza in genere.

L'impatto del Covid-19 ha messo ancor più in evidenza i punti di debolezza strutturali dell'Italia che già rispetto alla crisi del 2008 non è riuscita a riprendersi in maniera adeguata o comunque in ugual misura degli altri paesi europei, che invece sono cresciuti in misura più decisa.

Il momento attuale, dunque, costituisce una grande opportunità "storica" di riscatto, che a nostro avviso non può e non deve essere sprecata, cosa non affatto confortante se si guardano i dati dell'Ispettorato del Lavoro, sulle dimissioni volontarie delle donne madri, nel 2019 si evince un elevato numero di dimissioni, nel 2020 constatare che la maternità, pur essendo tutelata dalla legge, rimanga una delle cause primarie di allontanamento dal lavoro, è un fatto socialmente inaccettabile.

Sostenere il desiderio di maternità delle coppie deve rimanere una priorità assoluta, bisogna investire ed ascoltare le esigenze delle famiglie e le difficoltà di chi ha voluto con forza non privarsi della volontà ad essere genitori, in una società che porta ad essere egoisti e scontenti rispetto a tutte le conseguenze che le donne e gli uomini devono affrontare sul fronte lavorativo.

Deve essere un'opportunità anche per ripensare il ruolo delle donne nella società sfruttando l'effetto di moltiplicatore economico alla base dell'aumento dell'occupazione femminile, nonché di incremento della redditività delle famiglie. Non dimentichiamoci che la crisi epidemiologica ha avuto forti ricadute sull'organizzazione familiare, con riflessi sui carichi di cura, sugli equilibri delle convivenze e sulle opportunità di apprendimento dei bambini. Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari è ricaduto per il 38% sulle donne occupate (43% se con figli fino a 5 anni) e per il 12% sugli occupati uomini.

Le tante disuguaglianze di genere evidenziate ad oggi si sono semplicemente acuite dalla Pandemia e crediamo che il tasso di occupazione, qualità e tenuta del lavoro, irregolarità, segmentazione e segregazione professionale, sono solo la punta di un iceberg che cela sotto un mondo di discriminazione non abbastanza conosciuto e sostenuto.

Tra gli interventi, dunque, che devono essere mirati al breve ma soprattutto al medio/lungo periodo, è essenziale non solo incrementare i livelli di occupazione femminile e portare più donne nel mercato del lavoro, guardando alla qualità ed eliminando soprattutto il lavoro precario e segregante, sommerso e talvolta in nero, come quello spesso svolto dalle lavoratrici immigrate, ma pensare anche agli strumenti di armonizzazione vita-lavoro non più come mere politiche di genere, ma come investimenti pubblici indispensabili per creare sviluppo e occupazione.

Occorre inoltre improntare una strategia organica con investimenti adeguati nel campo delle infrastrutture sociali, a partire da:

- Aumento dei posti nei prossimi 5 anni degli asili nido;
- Aumento del tempo della scuola primaria, raddoppiando il tempo pieno e garantendo servizi mensa di qualità sostenibili per tutte le famiglie;
- Rafforzare le infrastrutture territoriali socio-assistenziali, in particolare di assistenza agli anziani, ai disabili e a tutte le fragilità, a partire dall'assistenza domiciliare socio-sanitaria integrata, devono ricevere la stessa assistenza che riceverebbero se in struttura, agevolando anche la possibilità di avere una badante competente, qualificata e certificata da un apposito organismo tale da rendere più fruibile la reperibilità e la gestione, attualmente affidata al passa parola o a centri/cooperative che non tutelano né il malato/o che la lavoratrice/tore, molto spesso è straniero.
- Prevedere assistenza attiva per tutte quelle famiglie che hanno a loro interno dei disabili, dai bambini autistici, portatori di handicap fisici e mentali. Che purtroppo in questo periodo sono rimasti in completa solitudine
- Introdurre modelli di assistenza domiciliare, telemedicina, infermieri di comunità di famiglia, Uvg funzionali intercettando bisogni di pazienti e famiglie.
- Meno burocratizzazione – ridurre i tempi di attesa per visite UVG
- Rivedere il sistema di valutazione (UVG) con scale punteggi e fasce di intensità.
- Le visite delle commissioni non hanno più carattere distrettuale, questa procedura penalizza l'utenza e rallenta i tempi di risposta.
- L'housing sociale.
- Promuovere un progetto pilota in un quartiere attraverso iniziative atte a favorire la creazione di una "comunità amichevole" attorno ai soggetti affetti

da demenza, rivolta alle persone con cui vengono in contatto nelle attività quotidiane e nelle prestazioni assistenziali: familiari, cittadini, operatori sanitari e socio-sanitari, un mezzo, in sostanza, per supportare in modo più efficace sia i malati che i loro familiari, attraverso l'adozione di comportamenti mirati e più adeguati, che portino a ridurre il numero dei ricoveri in struttura

- Estendere i congedi parentali, prevedendone una copertura retributiva almeno pari al 50%, e innalzare decisamente il congedo obbligatorio per il padre ecc.

Bisogna promuovere forme di organizzazione del lavoro più flessibili, incentivando la contrattazione ad inserire elementi che permettano di conciliare, non solo sulla carta, tempi di vita e di lavoro, è fondamentale puntare, oltretutto su servizi di qualità, anche su una maggior libertà di gestione del tempo da parte di lavoratori e lavoratrici, al fine di migliorare l'organizzazione familiare e facilitare la condivisione del lavoro di cura, quale chiave anche per promuovere una diffusione regolata del lavoro agile, non quello che purtroppo si sta usando oggi con lo Smart Working, che evidenzia delle lacune strutturali nella forma attuata in questo momento, in primis sulla Salute e Sicurezza sul lavoro e non da meno i tempi relativi al funzionamento corretto per poter essere riconosciuta come una forma flessibile (ma di necessità unilaterale) , essere sempre connessi senza la gestione del tempo.

Ringraziando fin d'ora per il tempo a noi concesso, rimaniamo a vostra disposizione per qualsiasi supporto abbiate bisogno per la realizzazione di quanto sopra richiesto.