

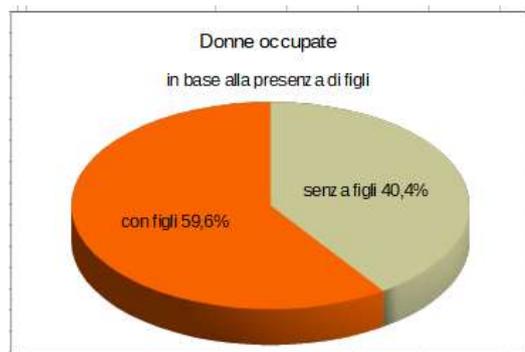
DONNE E LAVORO A BERGAMO

1. CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE: EFFETTO "URBANO"?

1.1. Un quadro d'insieme

Dalla ricerca condotta nel 2018 dal Consiglio delle Donne, sui dati del Censimento ISTAT 2011, emergeva una partecipazione delle donne al mercato del lavoro nella città di Bergamo diversa da quella della provincia nel suo complesso:

- ✓ tasso di occupazione più alto di 6 punti percentuali in città rispetto alla provincia (59,9% Vs 53,6%);
- ✓ rientro nel mercato del lavoro, dopo la maternità, a tassi percentuali vicini a quelli di Stati europei evoluti (es. Olanda 80% - Bergamo città dal 76,5 al 78,3% nella fascia di età 30-39 anni);
- ✓ maggior lavoro per donne con figli - di cui ben il 23,5% monogenitrici - occupate per il 60% (a conferma del dato EU secondo il quale l'occupazione femminile è condizione favorevole per la natalità) che potrebbe altresì spiegare l'andamento più favorevole delle nascite a Bergamo rispetto alla Lombardia e all'Italia nel suo complesso:
 - 1,30 figli per donna in provincia
 - 1,27 figli per donna in Lombardia
 - 1,24 figli per donna in Italia, chiamato "inverno demografico"



*Donne occupate con figli a Bergamo (valori percentuali)
micro-dati Censimento 2011 - Tavola 8B ("Il lavoro delle donne nella città di Bergamo")*

- ✓ Percentuale elevata di donne occupate in attività lavorative di media e alta qualifica (38,4% e 38%), il doppio rispetto ai lavoratori uomini.

Attribuiamo le cause della maggior occupazione femminile in città a:

- percentuale di laureate assai maggiore che in provincia, con conseguente maggior investimento del capitale formativo;
- concentrazione in città di Enti pubblici: Istruzione, Amministrazione statale, Sanità e Servizi e di cura, con una forte prevalenza di occupazione femminile;
- maggior copertura di servizi 0-14;
- possibilità di proseguire attività libero-professionali in studi di cui sono/erano titolari i genitori (es. avvocati, notai, commercialisti, medici)

1.2. Ma quale lavoro?

Avevamo tuttavia rilevato diverse specifiche criticità:

- una doppia polarizzazione del mercato del lavoro femminile, con mansioni qualificate e mansioni a bassa qualifica delle italiane Vs straniere e delle donne con alta istruzione Vs quelle con bassa scolarità;
- un'alta percentuale di part-time: 4 donne su 10 contro 1 uomo su 10, in parte temporaneamente scelto per occuparsi della famiglia, ma molto più spesso imposto dal mercato del lavoro, soprattutto nelle fasce più deboli;
- scarsa presenza nelle professioni tecniche (11,7%), imputabile all'esigua scelta di percorsi di studio tecnico-scientifici (STEM) da parte delle ragazze (7-8% nei percorsi tecnologici-informatici);
- solo 1/3 dei posti dirigenziali risultava occupato da donne e questo dato è, purtroppo, ancora attuale.

1.3. Se volessimo fare un “tagliando” a “tot” anni di distanza?

Il nostro desiderio è quello di verificare, confermare o correggere i dati, aggiornandoli al 2022, a 10 anni dal precedente censimento e a 4 anni dalla nostra ricerca, prendendo in considerazione quanto emerge dalla sottostante tabella, che fa nascere alcuni doverosi interrogativi.

Tasso di occupazione (15-64 anni)

Bergamo	76,3	78,4	75,6	74,3	77,0	54,8	53,6	54,0	56,3	57,8
ITALIA	67,6	68,0	66,6	67,1	69,2	49,6	50,2	48,4	49,4	51,1
LOMBARDIA	75,6	76,1	73,5	73,4	75,8	59,6	60,4	58,6	59,5	60,4
UE 27	72,5	73,2	72,1	73,3	74,8	62,2	62,9	62,0	63,4	65,0

— Osservatorio del Lavoro della Provincia di Bergamo su dati di fonte Istat, Anpal e Eurostat
(aprile 2023)

Essendosi infatti registrato nel 2022, in provincia, un tasso di occupazione del 57,8%, di 3 punti percentuali più elevato rispetto al dato del 2018, potremmo aspettarci che anche Bergamo città sia cresciuta allo stesso modo?

Il recente rilascio dei micro-dati del censimento permanente 2021 (fonte Istat) conferma che ciò è avvenuto: **il tasso di occupazione femminile in città è passato al 63,80%**, salendo di 3,9 punti rispetto al 59,9% del censimento 2011¹.

In ogni caso la tabella ci conferma che sempre più donne lavorano e, cogliendo tale evoluzione, potremmo delineare uno scenario che veda nel secondo trimestre del 2023 la crescita dell'occupazione nel mercato italiano del lavoro trainata dalle donne, dopo la grave flessione del 2020, dovuta alla pandemia.

¹ Il tasso d'occupazione è quello “specifico”, cioè calcolato sulla popolazione femminile in età 15-65 anni. I micro-dati pubblicati e disponibili non ci consentono ancora un raffronto puntuale fra 2011-2021 perché non sono pubblici quelli relativi ai settori d'occupazione e alle tipologie contrattuali e orarie di lavoro. Quelli disponibili ci dicono anche altro, però: in città il tasso di occupazione nella fascia 15-24 anni è molto più basso che in provincia (17,22% Vs 23,03%). Il dato conferma la maggior propensione a proseguire gli studi della popolazione femminile cittadina: il 46,08% delle ragazze possiede titoli di studio post-diploma (ITS, Laurea, Dottorato), contro il 23,10% della provincia. Ci ripromettiamo di analizzare i dati AIRE; ci sembra infatti che molte donne della città risiedano all'estero dove possono meglio valorizzare i titoli di studio e le competenze acquisite. In città le giovani dai 25 ai 44 anni sono il 21,76% delle donne residenti; in provincia sono il 22,80%.



In provincia di Bergamo il tasso di disoccupazione nel 2022 è molto basso, sia per le donne che per gli uomini - 4,8% Vs 2,4% – rispetto alla media italiana, ma in città nel 2011 era già al 3,8% e certamente l'effetto trainante della scelta amministrativa di puntare sul turismo e sulla cultura non potrà che aver prodotto effetti positivi in termini di ricadute occupazionali, così come l'aumento progressivo della popolazione anziana e la ripresa del badantato può aver determinato una crescita dell'occupazione soprattutto delle cittadine straniere.

Va precisato che questi “volani” dell'occupazione devono essere analizzati anche nei loro effetti negativi quali: condizioni lavorative e turni disagiati, contratti precari, scarsa valorizzazione/qualificazione professionale.

Già nella ricerca del 2018 si sottolineava che, per mantenere o irrobustire il trend dell'occupazione femminile in città e superare i *gap* salariali e di carriera che li caratterizzavano, e che pervicacemente persistono, serve perseguire una vera parità lavoratori M/F² e consolidare o incrementare la conciliazione vita-lavoro, per madri e padri, in un'ottica di condivisione delle cure domestiche, dei figli/e e degli anziani/e in famiglia, puntando sulla visualizzazione/valorizzazione del lavoro non retribuito³.

Essendo infatti tardivo l'ingresso nel mondo del lavoro e tardiva l'eventuale conquista di una maternità/paternità, le lavoratrici si trovano spesso nella condizione definita “generazione sandwich”, che le vede impegnate contemporaneamente con i minori, i genitori/suoceri anziani e, in alcuni casi particolarmente sfortunati, anche con familiari disabili.

2 *Minervini* 2018: parità dei congedi parentali
3 5 ore al giorno Vs 1 ora al giorno [M-Ravizza].

2. I CAMBIAMENTI SOCIO-DEMOGRAFICI DELLA CITTÀ - LA DENATALITÀ NON È UNA QUESTIONE DI GENERE

La pandemia ha messo in luce nuovi bisogni e fragilità e contestualmente la città è cambiata, come si evince dai seguenti parametri socio-demografici:



Bergamo in cifre - dati al 31/12/2022

- ✓ famiglie sempre più piccole (1/3 composte da single), con scomparsa delle famiglie estese (ad eccezione di nuclei di immigrati), con aumento dei piccoli nuclei familiari (coppie con figlio unico) e delle famiglie monogenitoriali;
- ✓ nuzialità in calo;
- ✓ calo demografico contenuto (784 nati nel 2022), sempre non sufficiente a garantire un adeguato ricambio generazionale;
- ✓ lieve incremento dei residenti – in particolare giovani – probabilmente dovuto alla presenza in città di un polo universitario molto attrattivo;
- ✓ aumento della solitudine degli anziani (i genitori rimangono in città mentre i giovani si spostano nell’hinterland o emigrano all’estero.) e dei caregiver, soprattutto donne.

Ma occorre approfondire la questione della denatalità e il suo rapporto con le donne.

Una delle più grandi preoccupazioni nel nostro Paese e in particolare anche nella nostra città è legata al problema della denatalità, non solo per le conseguenze economiche e sociali, ma anche come prospettiva del futuro delle nostre città. Il calo demografico infatti influisce negativamente su tanti fattori, anche sulla sostenibilità ambientale: l’essere umano è il primo presidio del territorio e le aree del Paese, abbandonate dagli abitanti, diventano aree a rischio ambientale e anche a livello di conservazione del patrimonio storico e architettonico.

2.1. Le prospettive in provincia di Bergamo

Nel 2030 in provincia di Bergamo ci saranno 17mila persone in meno in età lavorativa, mentre in Italia si stima un calo di quasi 2 milioni di lavoratori nello stesso arco temporale (5,3%).

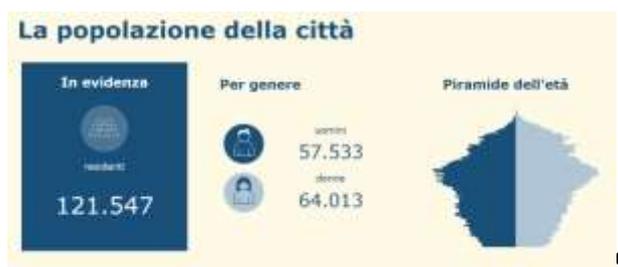
Bergamo è tra le province con un calo contenuto, che si attesta al 2,4%, ma se non saranno adottate a livello nazionale politiche di ampio respiro per arginare il calo demografico, attrarre flussi migratori per la forza lavoro e favorire sui territori soluzioni che armonizzino i tempi di vita e lavoro sarà difficile invertire la tendenza in atto.⁴

⁴ Le stime provengono da un’indagine de «Il Sole 24 Ore», che ha rielaborato le tendenze demografiche in atto su dati Istat.

Bergamo in qualche modo riesce a parare i colpi del calo in atto su larga scala, rientrando nel gruppo di province in cui la riduzione della popolazione attiva in età lavorativa (15-64 anni) sarà inferiore al 3% (Brescia presenta, per esempio, numeri simili con una contrazione prevista di 18mila lavoratori, -2,3%), mentre analizzando la fascia 15-29 anni il territorio orobico registrerà un incremento di oltre 4.700.

2.2. Bergamo cresce e invecchia

La città di Bergamo continua a crescere: al 31 dicembre 2022 il capoluogo conta, infatti, 121.547 abitanti, 219 residenti in più rispetto alla stessa data dell'anno precedente. Dopo la flessione registrata nel 2020, negli ultimi due anni il trend di crescita è tornato a confermarsi e Bergamo si è issata saldamente sopra quota 121mila abitanti.⁵



Ma Bergamo invecchia: nel 2022 sono nati a Bergamo 784 bambini, terzo peggior dato di sempre (il peggior in assoluto è stato il 2020 con 763 nati); i morti sono stati 1.593 morti (il doppio).



L'aumento degli anziani e la diminuzione dei bambini è un elemento costante; la sostenibilità demografica è sempre più in precario equilibrio.

*“Nel complesso – è il commento del sindaco **Giorgio Gori** – la città conferma un trend di crescita, sostenuto da un saldo naturale nettamente positivo e dall'arrivo di nuovi abitanti, soprattutto da altri Paesi. È la dimostrazione, mi pare, di una nuova capacità attrattiva del capoluogo, in grado di offrire occasioni di lavoro e di residenza, in particolare grazie alla crescita dei servizi e del turismo. Permangono evidentemente le preoccupazioni per il progressivo invecchiamento. Sono quindi proprio queste - attrattività e sostegno della natalità - le leve su cui è importante lavorare per un bilanciamento delle dinamiche demografiche”.*⁸

La “desertificazione demografica” guadagna metri anche a scuola, inevitabilmente. Se finora i riflessi sono stati contenuti, è soprattutto nei prossimi anni che si vedranno gli effetti più ampi.

In provincia di Bergamo le classi si stanno svuotando: negli ultimi cinque anni scolastici le iscrizioni in ingresso delle scuole primarie statali (nuove prime) hanno perso mille alunni (7782 iscritti per il

⁵ Fonte: <https://www.comune.bergamo.it/node/723209>

⁶ Fonte: <https://www.bergamoinchiaro.it/bergamo-in-cifre/>

⁷ Fonte: <https://www.bergamoinchiaro.it/bergamo-in-cifre/>

⁸ Fonte: <https://www.comune.bergamo.it/node/723209>

2023/24, 8812 iscritti nel 2019/20); solo nell'ultimo anno si sono persi 402 ingressi (fotografia elaborata dall'Ufficio scolastico regionale).

Negli istituti comprensivi cittadini non c'è il crollo, ma una progressiva riduzione dei numeri. Non varia in modo significativo il numero delle classi che verranno attivate il prossimo anno nel primo ciclo della scuola. Diminuiscono invece il numero di studenti per classe. Un calo lento ma costante che si sta verificando da anni.⁹

2.3. Nel rispetto della libertà di scelta

Poter scegliere cosa fare della propria vita e del proprio corpo è stata una grande, e solo recente, conquista per le donne italiane.

Fino a poco tempo fa, molte decisioni riguardanti la salute riproduttiva e il benessere fisico delle donne erano prese da altri, spesso limitando la loro autonomia e autodeterminazione. La possibilità di accedere a servizi di salute sessuale e riproduttiva, così come la libertà di scelta riguardo alla maternità, hanno reso le donne più capaci di plasmare il proprio destino in conformità con i loro desideri e bisogni.

La condizione femminile in Italia ha subito una trasformazione radicale rispetto al passato, grazie a un maggiore coinvolgimento nella società e nella sfera politica, sebbene con limitazioni ancora evidenti. La lotta delle donne per raggiungere questi primi traguardi è stata lunga e difficile.

Secondo il Global Gender Gap Index (il rapporto pubblicato dal World Economic Forum per valutare i progressi verso la parità di genere in settori come la politica, l'economia, l'istruzione e la salute in 153 paesi) nel 2019 l'Italia si posizionava al 76° posto.

Nel 2022 l'Italia si posizionava al 63° su 146 paesi, ma nel 2023 "scivola" al 79°: questo dato è il risultato di un netto peggioramento registrato in ambito di partecipazione e rappresentanza politica delle donne (dal 40° al 64° posto). In Europa è 25° su 35 Paesi.

Se, invece, si prende in considerazione lo spaccato della partecipazione e delle opportunità economiche che le donne hanno nel nostro Paese si ha un lieve miglioramento dal 110° posto al 104°.



⁹ Fonte: Eco di Bergamo



L'influenza della mentalità patriarcale, che nel corso della storia ha relegato le donne esclusivamente ai ruoli di “mogli” e “madri”, continua a influenzare le decisioni di numerose ragazze e donne nel mondo del lavoro.

Solo recentemente sono state introdotte leggi per la protezione delle donne contro il femminicidio, lo stalking e la violenza domestica. Sul fronte lavorativo, nonostante le normative che sanciscono parità di trattamento tra i sessi e vietano il licenziamento delle donne in gravidanza, molte donne si trovano ancora costrette a decidere tra una carriera professionale e la vita familiare.

È fondamentale riconoscere che il diritto di scegliere riguardo alla maternità deve essere esercitato liberamente e senza giudizi.

Le donne dovrebbero poter soddisfare il loro desiderio di maternità senza che le considerazioni legate al lavoro o alle sfide economiche le costringano o le condizionino: mantenere un figlio in Italia costa 640 euro al mese ¹⁰, la nascita di un figlio è la seconda causa di povertà in Italia ¹¹.

Allo stesso modo, la scelta altrettanto rispettabile di non avere figli dovrebbe essere risparmiata da ogni forma di valutazione.

Ogni individuo ha il diritto di definire il proprio percorso di vita in modo autentico e in linea con le proprie inclinazioni personali, senza l'influenza di opinioni esterne o di pressioni sociali. L'empowerment delle donne comprende anche la possibilità di fare scelte informate e libere, che riguardino sia la maternità che altre sfere della vita.

2.4. Più lavoro per le donne, non significa meno figli

"Continuare a indicare le donne come uniche responsabili dei figli - di averli, crescerli, prendersi cura di loro - colpevolizzandole se non ne fanno, o non abbastanza, e se vogliono anche avere un'occupazione ed essere economicamente autonome, non solo è ottocentesco, è anche controproducente ed empiricamente infondato. Nei paesi sviluppati, ormai da diversi decenni il tasso di fertilità è più alto laddove anche il tasso di occupazione femminile è più alto e maggiore è l'uguaglianza di genere, sia nel mercato del lavoro sia nella divisione dei compiti familiari, anche incoraggiata da politiche che favoriscono non solo la conciliazione famiglia-lavoro, servizi, congedi, orari di lavoro, orari scolastici, ma anche un riequilibrio delle responsabilità tra madri e padri, penso a congedi di paternità, congedi parentali ben remunerati e incentivati." Chiara Saraceno

È quindi evidente che la denatalità **non è una questione di genere**.

Investire in politiche per la famiglia e la conciliazione- condivisione **non solo** aiuta a contrastare la denatalità, ma garantisce anche un maggior tasso di occupazione femminile. **Le politiche familiari non sono separate dalle politiche per la crescita e per il lavoro, ma ne fanno parte, ed è auspicabile un reinquadramento generale in chiave familiare delle politiche di welfare e fiscali.**

¹⁰ Dato rilevato da Bankitalia nella relazione annuale 2021

¹¹ Stati generali della natalità 2023

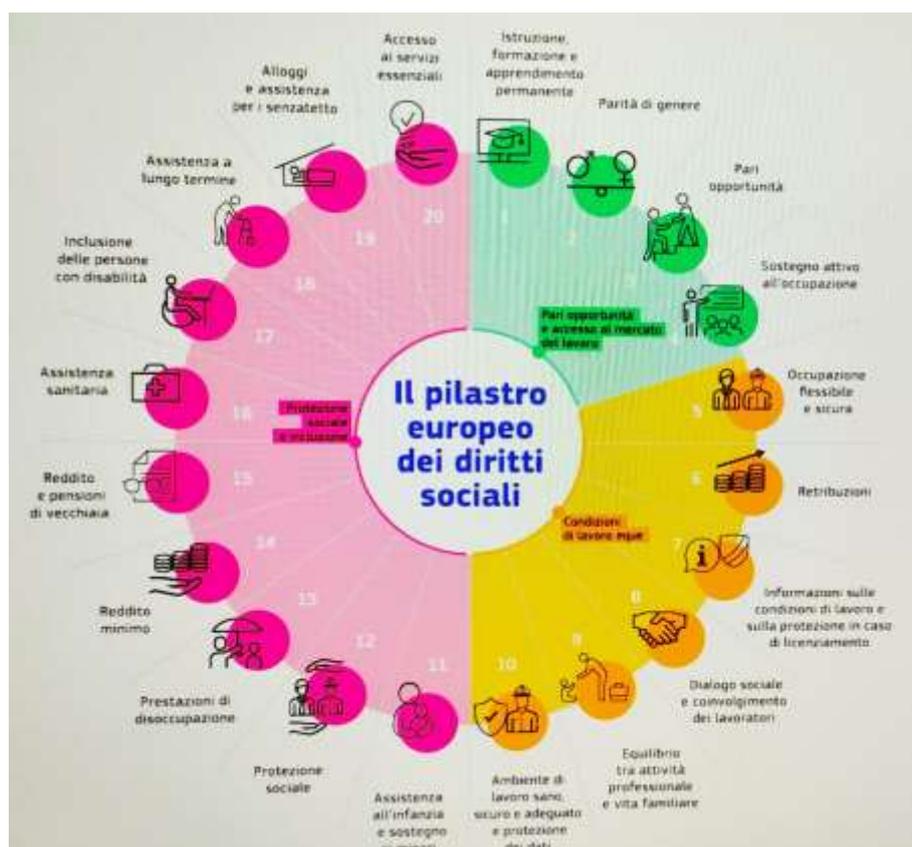
3. RICHIESTE DELL'EUROPA ED EFFETTI SULLE POLITICHE NAZIONALI E LOCALI

3.1. Richieste dell'Europa nel 2011

Avevamo concluso la nostra ricerca nel 2018 valutando che cosa - a livello di competenze dell'Amministrazione pubblica - era stato fatto per rispondere agli obiettivi posti dall'Europa dei "Pillar dei diritti sociali" e delle Strategie di Bruxelles 2011 e di Lisbona 2020.

Allora l'Europa sottolineava particolarmente la necessità di **ampliare l'occupazione femminile** e chiedeva a tutti gli Stati membri di realizzare:

- il "diritto a 10 giorni lavorativi retribuiti di congedo di paternità alla nascita di un figlio"
- il ricorso flessibile (frammentato o a tempo parziale) a "4 mesi di congedo parentale, utilizzabili fino al raggiungimento del dodicesimo anno di età del figlio e non trasferibili tra i genitori"
- "5 giorni all'anno di congedo retribuito per la cura di familiari con handicap o gravemente malati"
- il "diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili" per i genitori con figli fino a dodici anni di età e per lavoratori con responsabilità di assistenza"
- il "30% di copertura per minori negli asili nido e il 90% nelle scuole dell'infanzia"
- la "parità di trattamento anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro (fissato al 60% per le lavoratrici), i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera" oltre la "parità di retribuzione per lavoro di pari valore."





Con ritardi e differenze territoriali la legislazione italiana si è adeguata ed abbiamo avuto:

- 10 giorni lavorativi di congedo retribuito al 100% di paternità obbligatoria
- l'Assegno Unico Universale (AUU) sostegno economico e si rivolge alle famiglie per ogni figlio o figlia minore a carico, ogni figlio o figlia disabile senza limiti di età, per figlie o figli fino ai 21 anni di età in condizioni specifiche
- la legge 5 novembre 2021, n. 162 prevede la certificazione della parità di genere per le imprese, con il principio guida che aziende più inclusive creino valore più elevato e in definitiva maggiore crescita e sviluppo
- Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione
- la Legge 112/2016 detta "Dopo di noi";
- l'innalzamento della retribuzione per il primo mese di congedo parentale all'80% della retribuzione; l'esigibilità dello smart working per i genitori dei minori e alcuni risultati sono stati anche superati a livello comunale cittadino
- il Decreto Legislativo n. 105/2022 tratta, come recita l'articolo 1, di disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, realizzato allo scopo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. L'idea del decreto è quella di armonizzare i tempi di vita e quelli di lavoro, attuando la Direttiva UE 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza
- incremento dei posti di asilo nido (46.1 % di copertura nel 2020 – *fonte openpolis*)

3.2. Richieste dell'Europa nel 2023 (agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile)

Pur continuando a scommettere sull'incremento del mercato del lavoro femminile (la richiesta agli Stati membri è di portare entro il 2030 la percentuale di occupazione delle donne al 75%), l'attenzione si sposta ora sul tema della **Parità di genere e sul colmare le disuguaglianze** individuali (aumento dell'autostima delle ragazze, innalzamento delle competenze digitali e STEM¹², parità di accesso al credito¹³, lavoro dignitoso, parità salariale, recupero dei NEET..) e di contesto (posti di nido al 45%; scuole di qualità con risultati di apprendimento adeguati e concreti; luoghi di lavoro inclusivi, sani e sicuri; bilancio di genere; contrasto alle pratiche discriminatorie; pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica¹⁴; un "sistema di trasporti sicuro, conveniente, accessibile e sostenibile"¹⁵...

¹² Agenda ONU 2030 - Goal 4, obiettivo 4

¹³ Agenda ONU 2030 - Goal 4, obiettivo 5.a

¹⁴ Agenda ONU 2030 - Goal 5, obiettivo 5.5

¹⁵ Agenda ONU 2030 - Goal 11, obiettivo 2

4. LE AZIONI INTRAPRESE DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Uno degli obiettivi del Consiglio delle Donne è contribuire alla buona riuscita delle politiche proposte dall'Amministrazione comunale rispetto alle misure che favoriscono la conciliazione e la condivisione della genitorialità e della cura degli anziani¹⁶ e la gestione del tempo di lavoro e personale.¹⁷

Per favorire l'occupazione femminile sono molteplici le condizioni necessarie che un'amministrazione comunale deve contribuire a creare: serve favorire risparmio di tempo personale negli spostamenti viari e negli adempimenti burocratici (quali le iscrizioni, i pagamenti delle rette, l'accesso alle domande di benefici economici e contributi...), la prossimità dei servizi, la loro flessibilità e personalizzazione, l'integrazione fra servizi diversi afferenti alla genitorialità e/o il supporto al ruolo di caregiver dei propri familiari fragili, l'incremento dei posti disponibili nei Nidi con l'eliminazione delle liste d'attesa, la possibilità di risiedere in città dal punto di vista abitativo, valorizzando l'affittanza calmierata e l'housing sociale, la digitalizzazione delle pratiche e la formazione all'uso delle tecnologie informatiche.

Serve anche sostenere l'empowerment delle donne e diffondere buone pratiche in atto.

L'Amministrazione Comunale di Bergamo ne è consapevole e ha messo in campo molte azioni, anche innovative, sapendo attingere a consistenti Fondi del PNRR.

L'Amministrazione Comunale si è mossa per favorire:

- il decentramento territoriale di alcuni servizi (servizi sociali e anagrafe),
- la connessione con i territori (Reti di quartiere e lettura più puntuale dei bisogni che esprime l'utenza)
- la collaborazione fra pubblico-privato e la co-progettazione con il Terzo Settore
- il miglioramento dell'integrazione socio-sanitaria con la creazione di un Welfare generativo e diffuso e con modalità innovative
- il Coordinamento del Piano dei Servizi col nuovo PGT
- il diritto alla casa

Tra le molte azioni messe in campo, si sottolineano alcuni punti di forza che si auspica vengano continuati nel tempo e **sostenuti anche dalla prossima Amministrazione Comunale.**

1> Il rafforzamento della qualità dei servizi offerti:

- l'aggiornamento formativo comune per gli operatori e le operatrici dei nidi Comunali, Convenzionati e Privati
- il pacchetto di supervisione pedagogica offerto ai 9 Istituti Comprensivi
- la creazione di un terzo Polo 0-6 oltre i due Poli Infanzia 0-6
- la cura per l'Edilizia Scolastica, con il rinnovamento degli Istituti Mazzi e Calvi e la riedificazione di 5 Asili Nido (grazie ai fondi PNRR)

16 Gli anziani "silver" (65-74anni) in città sono 13.351; quelli "fragili" (75-84 anni) sono 11.018; i non autosufficienti sono 4.527 per un totale di 28.896 anziani, pari al 25% della popolazione cittadina.

17 I dati forniti, alla data di elaborazione di questo documento, dagli Assessorati Istruzione Formazione Università Sport Politiche per i Giovani e Politiche Sociali erano privi degli aspetti quantitativi (numero dei soggetti a cui erano rivolti i progetti e i servizi attivati e rapporto con la popolazione residente)

Non ci sono ancora stati forniti i dati sulla partecipazione dell'utenza e sulla collaborazione dimostrate da altri soggetti nell'implementazione delle azioni amministrative. Un buon esempio è, nell'elaborazione del Piano dei Servizi, la Scheda Tipo di pag.16 (*Conferenza Stampa di maggio 2023*)

- i servizi di formazione per famiglie, associazioni e gruppi che si occupano della crescita di bambine e bambini (Centro Famiglia Rita Gay)
- il piano di riqualificazione delle palestre scolastiche
- l'estensione delle zone 30 e/o ZTL per fascia oraria intorno alle scuole e ai luoghi sensibili, con interventi di messa in sicurezza

2> L'introduzione di servizi innovativi:

- le esperienze di Scuole Aperte (due Istituti Comprensivi), col Protocollo progetto Scuole aperte e lo Spazio informale per la secondaria di 1° grado e Spazio compiti nelle scuole Primaria e Secondaria di 1° grado in altri due Istituti Comprensivi
- la Custodia Sociale in tutti i quartieri, come prevenzione e rinforzo dell'autonomia e anche come sostegno ai/alle caregiver
- progetti a sostegno delle persone fragili ("Lisa" e "Argento Vivo")
- la Piattaforma Hold On per garantire Continuità assistenziale e interventi per l'autonomia degli/delle anziani/e
- il sostegno a QuxQu (aiuto per lavoretti e bisogni di manutenzione domestica)
- la costruzione di un Patto di comunità per i e le giovani 0-26 in supporto alle scuole

3> L'aver posto al centro delle politiche educative l'orientamento:

- l'Informagiovani, servizio d'informazione e orientamento scolastico e lavorativo per i/le giovani
- gli Spazi giovani resi tematici e gli Educatori di strada (Progetto Giovani Onde)
- il Catalogo unico dell'offerta formativa (in avvio)

4> L'introduzione nel PGT del tema del diritto alla casa:

- l'introduzione dell'obbligo nelle nuove costruzioni residenziali del 20% di housing sociale, con parametri differenziati tra vendita convenzionata, affitti calmierati e/o monetizzazione ad uso esclusivo del fondo per l'abitare comunale

5> Il risparmio di tempo con la digitalizzazione delle pratiche e con la prossimità dei servizi:

- lo Sportello Unico Polifunzionale
- le sedi decentrate dei servizi sociali (7 quartieri)
- 2 digital "hub" e supporto all'educazione digitale nei CTE
- le connessioni WiFi pubbliche gratuite
- l'ampliamento delle ciclopedonali, con nuovi 20 Km attrezzati. ¹⁸

6> Pari opportunità e empowerment femminile:

- realizzato numerosi interventi nelle scuole contro i pregiudizi e per la cultura delle pari opportunità e del linguaggio di genere
- collaborato con BergamoScienza, l'Università e altri Enti per il rafforzamento dell'educazione STEM fra le ragazze
- avviato (al suo interno come azienda) il comitato antimobbing che svolge un preciso monitoraggio delle carriere fra il personale del Comune e corsi formativi sul linguaggio di genere nella P.A.

18 Persiste però il problema della mancanza di raccordi da e verso il Centro e fra alcune periferie. Se i trasporti pubblici sono vicini ai cluster scolastici, persistono i problemi della non garantita frequenza degli orari dei mezzi pubblici ATB e della lunghezza dei percorsi di tratta, che disincentivano i genitori utenti negli orari di uscita ed entrata scolastica.

4.1. Quali ulteriori azioni si possono mettere in campo?

1> Osservatori e metodi di lavoro:

- la riattivazione della **Consulta delle politiche familiari** come osservatorio e autorevole luogo di analisi e riflessione tra soggetti istituzionali e non, al fine di favorire azioni educative e culturali sul tema della parità, della condivisione e corresponsabilità della cura, (magari in una versione innovativa che coinvolga maggiormente le Reti di quartiere, buon “sensore” dei bisogni che cambiano fra la cittadinanza)
- l'aggiornamento del **Piano dei tempi e degli orari** quale strumento idoneo a monitorare il raggiungimento degli obiettivi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, familiari e di relazioni
- l'introduzione del **bilancio di genere** (vedi Agenda Onu 2030 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze) quale strumento di analisi e valutazione degli effetti che le scelte politiche producono su donne e uomini in relazione ai diversi ruoli che questi esercitano sia in ambito familiare, sociale, economico e politico. Strumento di analisi utile alla valutazione dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati e la loro capacità di risposta alla domanda dei/delle cittadini/e

2> in ordine alla conciliazione e condivisione vita-lavoro:

- ripresa del progetto **“Primo anno in famiglia”** (già attivo dal 2005 al 2010) che prevedeva un'integrazione economica all'indennità prevista per i genitori che usufruivano di periodi di congedo parentale nel corso del primo anno di vita del bambino rinviandone l'accesso all'asilo nido. Crediamo sarebbe utile incoraggiarne l'utilizzo da parte dei padri attraverso una sorta di premialità
- ripresa del progetto **“Prestito sull'onore”** (già attivo dal 2007 al 2008) per far fronte a specifiche categorie di spesa che incidono su situazioni economiche problematiche. Si prevedeva un prestito, tra 1.000 e 10.000 euro, senza interessi, per un massimo di cinque anni, dove il Comune fa da garante con le banche. Il prestito viene erogato a: giovani coppie, famiglie con tre o più figli a carico, famiglie con aumento del carico familiare per parto gemellare o plurigemellare, famiglie con figli disabili, gestanti e puerpere sole, famiglie mono-genitoriali con figli minori
- promuovere azioni di sensibilizzazione e formazione in forma decentrata nei vari quartieri, sulla genitorialità e sulla condivisione familiare della cura e sugli aggiornamenti legislativi in merito ai **congedi di paternità**, alle possibilità di sostegno economico, alle certificazioni aziendali di genere, ecc. come “formazione permanente” anche attraverso la diffusione di buone prassi con produzione di materiali, anche innovativi, che descrivano iniziative e azioni sui temi della condivisione dei ruoli domestici, sulla cultura delle pari opportunità e del rispetto fra generi
- **potenziamento della collaborazione con le associazioni che si occupano di non autosufficienza dei familiari anziani** per sensibilizzare ad un maggiore equilibrio nel ruolo di cura in entrambi i generi

3> circa l'espansione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro:

- **dialogo con le aziende del territorio** affinché, nell'adozione di piani di Welfare, vengano adottate buone pratiche di work-life balance, in collegamento con il sistema dei servizi socio-educativi e socio-assistenziali presenti nel territorio e loro sensibilizzazione sulle tematiche della conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione alle lavoratrici penalizzate dal mercato del lavoro con part time involontari e lavori precari

- 
- introduzione di un **punteggio premiale nei bandi di appalto-concorso** per aziende e cooperative che garantiscono misure di conciliazione vita-lavoro alle/ai dipendenti.
 - **monitoraggio costante**, di concerto con l'Osservatorio provinciale e le associazioni di categoria dei dati sull'occupazione femminile
 - adozione e monitoraggio dell'applicazione di pari opportunità nei criteri di assegnazione dei **ruoli apicali** nell'azienda e nelle aziende e/o cooperative in appalto oltre che la vigilanza sulle condizioni di lavoro verificandone il **trattamento salariale paritario**

4> in rapporto ai servizi:

- l'incremento di **progetti di welfare di comunità e azioni di prossimità** anche coinvolgendo e supportando le associazioni e i soggetti del no-profit, così come le Reti di Quartiere
- l'allargamento di **punti di ascolto, informazione e accompagnamento (Hub informativo)** sui temi della salute, dei servizi, dei diritti; sulle modalità di accesso a contributi economici nazionali, regionali e comunali; sui servizi 0-16 e over 65, pubblici e accreditati e integrativi, con particolare attenzione alle fasce deboli anche dal punto di vista tecnologico
- aumentare la logica di maggior equità fiscale attraverso l'**applicazione di ISEE per fasce di reddito ai costi dei servizi mensa, integrativi e di trasporto**
- il potenziamento dei **servizi extra-scolastici** per i ragazzi delle scuole primarie e secondarie di primo grado e una particolare attenzione per la fascia d'età 14-16 anni; particolare attenzione alla copertura del tempo estivo e dei sabati, ancora poco affrontato;
- mantenimento e diffusione delle preziose esperienze di **co-housing** utili a favorire l'autonomia abitativa dei/delle giovani
- **potenziamento di forme di custodia sociale e assistenza domiciliare** nei quartieri per il sostegno ai caregiver e forme di sostegno psicologico in collaborazione con le associazioni

5> agenda 2030 - goal 5: uguaglianza di genere e autodeterminazione delle ragazze e delle donne

- rafforzamento attraverso interventi di **orientamento scolastico**, della scelta di indirizzi tecnico-scientifici per le studentesse attraverso i servizi già esistenti e alleanze interistituzionali
- promozione di **formazione finanziaria** attraverso attività teorico/pratiche al fine di incentivare l'autonomia delle donne.
- **istituzione e promozione di stage e tirocini** nei vari dipartimenti dell'Amministrazione comunale
- promozione e diffusione del **co-working**
- **rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti**, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna

5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROSPETTIVE FUTURE

Nell'ampio spettro di politiche amministrative nazionali e locali utili al sostegno dell'occupazione femminile, sottolineiamo quelle essenziali:

- favorire un'occupazione di qualità e con giusta retribuzione,
- garantire una filiera di servizi 0-14 e over 65 istituzionali e integrativi, coordinata e garantita nel tempo, omogenea in tutti i quartieri della città e accessibile alle diverse fasce di reddito
- attuare politiche di housing sociale, offrendo alloggi in vendita/in affitto a prezzi calmierati, consentendo l'anticipo dell'autonomia dei giovani e delle giovani
- potenziare le politiche temporali da "Città dei 15 minuti" e Smart
- fare in modo che le misure economiche di sostegno del reddito siano concepite per durare nel lungo periodo, in quanto l'assegno unico può rappresentare il primo step, ma va poi incrementato parallelamente all'aumento dei costi dei figli che crescono
- la disponibilità dei datori di lavoro a modelli di organizzazione aziendale favorevoli ai carichi familiari dei loro dipendenti, nonché a potenziare il proprio welfare aziendale, a supporto/integrazione di quello territoriale, attualmente in contrazione.

L'intera società deve sviluppare un paradigma culturale che rappresenti le famiglie come "comunità paritarie", circondate da un contesto sociale partecipe e attento, una sorta di comunità educante che ponga in essere, a supporto delle famiglie: patti educativi, reti di quartiere, volontariato...

Serve poi un impegno personale; l'Amministrazione Comunale ha attivato alcune misure, ma è la società tutta che deve acquisire i valori delle pari opportunità, una delle mission che il Consiglio delle Donne persegue.

È importante che l'Amministrazione pubblica, operando una sorta di attenta regia, attui e adatti le sue azioni sulla base del monitoraggio dei risultati ottenuti (sulla scorta dell'esempio dei Comuni Family Friendly che programmano azioni annue, con analisi dell'impatto sociale ottenuto).

Fondamentale ci sembra una stretta collaborazione fra Assessorati, Reti di quartiere, società civile, Consiglio delle Donne che, convergendo nello sguardo sul tema, sola può affrontare e dar risposte ai nuovi bisogni delle donne e delle famiglie dei nuovi tempi.

Bergamo, 9 ottobre 2023