

RELAZIONE SEMINARIO LAVORO TERNI

Terni 5 ottobre 2011

Marina Piazza

Mi riallaccio direttamente alla relazione di Benini, sottolineando che in questa fase le donne non possono più essere considerate come soggetti “residuali” nel mercato del lavoro, eventualmente da tutelare e proteggere, ma soggetti da valorizzare.

Il rapporto delle donne con il **lavoro per il mercato** rappresenta la questione fondamentale che le politiche di sviluppo regionali devono affrontare. Si può affermare, infatti, che la **disoccupazione umbra sia** essenzialmente **femminile** e scolarizzata e che alle donne siano destinati i lavori più precari e i salari più bassi. L'esclusione e sottoutilizzazione delle donne nel lavoro per il mercato determinano non solo una **discriminazione** inaccettabile ma anche uno **spreco** di risorse umane e professionali preziose e **danni seri per lo sviluppo** complessivo dell'Umbria.

E' quindi necessario ripensare il modello di sviluppo complessivo.

Ciò implica la necessità di ripensare le regole del mercato e dell'organizzazione del lavoro

ma anche come anche come vengono ridefinite le responsabilità di donne e uomini rispetto al lavoro familiare e domestico,

come viene ridefinito il sistema dei servizi e della protezione sociale promuovendo una vera e propria **strategia di conciliazione** tra lavoro e vita, tra i tempi e i modi della produzione e quelli della riproduzione umana.

Credo che la questione della conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita lavorativa (per come si è avverata finora) e della conciliabilità (per quali prospettive apre) sia una delle questioni più intricate della contemporaneità.

Perchè fa emergere gli intrecci e le interdipendenze tra ciò che succede nella famiglia, nei rapporti tra uomini e donne, e tra le generazioni,

nei bisogni e nelle disponibilità di cura,

nel mercato del lavoro

e le diverse riposte di policy nazionali – con i loro paradigmi determinanti in tema di conciliazione, cura e occupazione.

Quindi le politiche di conciliazione possono essere assunte come cartina di tornasole nei rapporti di interconnessione tra sistemi di welfare e m.d.l. e come punto di snodo dei rapporti di interdipendenza tra Stato, mercato e famiglia.

Quindi non è una questione marginale quella che vogliamo affrontare, ma una questione centrale del funzionamento di una società

Nella formulazione iniziale e per così dire teorica della conciliazione – nata per dare risposta alle trasformazioni dei comportamenti femminili (ma anche maschili) soprattutto con la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (per dirla in due parole: il problema si pone quando le donne passano da essere strumenti di conciliazione a bisognose di conciliazione), in concomitanza con altri due fenomeni, il fenomeno demografico – invecchiamento della popolazione e diminuzione della fecondità – e i mutamenti nella domanda di lavoro,

la conciliazione si presentava come azione politica con la finalità di ridisegnare l'organizzazione complessiva della società

Gli elementi che apparivano innovativi nella filosofia della Commissione europea sono:

- ✓ il riconoscimento implicito che il tema della conciliazione deve essere trattato non soltanto attraverso la legislazione (raccomandazioni, direttive, ecc.), ma che va soprattutto monitorata e evidenziata la sperimentazione sul campo, affidata ai partners sociali e agli accordi contrattuali;
- ✓ la sottolineatura insistita che non è questa una questione di donne, come è sempre stata, ma una questione di donne e uomini, vale a dire dei *caregivers*, di chi presta cura.
- ✓ la consapevolezza che il sistema di conciliazione è un sistema complesso che mira a ridisegnare la mappa del welfare.

Potremmo dunque definire il sistema di conciliazione come un **ecosistema** che si basa su **tre sistemi complessi che debbono trovare delle interazioni positive**:

- da una parte i singoli individui -donne e uomini- considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni familiari. Quindi le politiche devono andare nella direzione di aumentare la condivisione del lavoro familiare tra uomini e donne: la condivisione è in un certo senso la struttura portante del sistema di conciliazione
- dall'altra aziende e luoghi di lavoro con i loro sistemi di orari più o meno rigidi. Quindi le politiche aziendali devono andare nel senso di una maggiore flessibilità che risponda non solo alle esigenze delle aziende, ma anche a quelle degli uomini e delle donne che vi lavorano e con sistemi di supporto che liberino tempo (nidi, asili, mense, ecc.). Seguendo il principio-base che la soddisfazione del cliente esterno passa per il benessere dei clienti interni, cioè dei propri dipendenti. Si potrebbe affermare che nessuna legge economica richiede che il mondo del lavoro debba essere spietato con la vita di chi lavora per funzionare bene;
- dall'altra ancora la città e il territorio circostante con il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal nonprofit, con i trasporti per la mobilità, ecc. Quindi le politiche devono andare nella maggiore concertazione possibile guidata dal soggetto pubblico.

Come hanno sottolineato Naldini e Saraceno (*Conciliare famiglia e lavoro*), i fattori che, a partire dal Trattato di Amsterdam e dalla definizione della Strategia europea per l'occupazione hanno inficiato questa visione complessiva della conciliazione e rappresentato due **deficit nelle politiche di conciliazione e due potenziali fattori di stravolgimento e di fallimento:**

* il fatto che le politiche di conciliazione hanno oscurato le politiche di Pari opportunità e possono persino costituire uno svantaggio per le donne se non si dà priorità al coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura e nel lavoro domestico come condizione per poter modificare la divisione di genere nella famiglia e nel lavoro e costruire uguaglianza nella vita pubblica

* che il modello del *breadwinner* universale (donne e uomini entrambi nel mercato del lavoro) oscura il fatto che non si affronta la cesura insensata tra l'essere nel mondo e la voglia e la responsabilità di prendersene cura. La cura non come rischio per la presenza nel mercato del lavoro, ma come un'attività umana irrinunciabile, su cui si fonda ogni teoria etica della cittadinanza, per riprendere le parole di Marta Nussbaum. Non tener conto di questo implica in questa fase anche un gap fortissimo tra le soggettività di donne e uomini e le politiche pubbliche.

Finita la premessa, **entriamo nel merito di come la questione della conciliazione è entrata o non entrata nelle politiche nazionali e nelle politiche regionali.**

Il tema della conciliazione è entrato da dieci anni nell'agenda sociale e politica del nostro paese, ma non è mai diventato il fulcro delle politiche sia sociali che lavorative. E' diventata una pratica discorsiva che copre vistosi arretramenti.

L'Italia è uno dei Paesi europei in cui si è meno lavorato per adeguare le politiche attive del lavoro, le politiche sociali e familiari alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, nella composizione delle famiglie, nelle identità dei soggetti, donne e uomini.

Al contrario, il modello familista del welfare (welfare familista di default) è uscito rafforzato dai tagli recenti che hanno ridotto drasticamente – e in qualche occasione praticamente azzerato – i dieci fondi a carattere sociale (*il Fondo nazionale per le politiche sociali, il Fondo per la non autosufficienza, il Fondo per le politiche della famiglia, il Fondo per le politiche giovanili, il Fondo nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione, il Fondo per l'inclusione sociale degli immigrati, il Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, il Fondo per le politiche relativi ai diritti e alle pari opportunità, il Fondo nazionale per l'infanzia e l'adolescenza, il Fondo per gli obiettori di coscienza*).

Una manovra complessiva che ha portato alla riduzione del 78.7% dei dieci fondi a carattere sociale tra il 2008 e il 2011. E ha praticamente consegnato alle famiglie la risoluzione dei problemi sociali.

Il mancato finanziamento dei bandi dell'art.9 della Legge 53/2000, che riguarda in particolare le aziende e che, paradossalmente in concomitanza con la riforma dell'art.9, ha bloccato i progetti per un anno e mezzo, è legato appunto alla scarsità di fondi del Ministero erogatore.

I risparmi derivati dalla parificazione dell'età pensionabile nella P.A., quasi 4 miliardi di euro tra il 2010 e il 2020, che dovevano essere destinati alla conciliazione sono spariti, affondati nelle sabbie mobili della spesa pubblica .

Ed è andato a fondo il tentativo di recuperarli effettuato in extremis da Bonino, Germontani e Ichino con una risoluzione che è stata respinta dal Senato per 4 voti e nemmeno accolta alla Camera per motivi procedurali.

Sono 120 milioni nel 2010, 242 nel 2011, 252 nel 2012 e così via fino ad arrivare al 2020, anno a partire dal quale la riforma arriva già a regime : 242 milioni l'anno.

E, come estrema sintesi, la manovra che fa pagare alle donne prezzi altissimi. Quasi che l'obiettivo finale sia quello di scoraggiare le donne dal presentarsi o restare nel mercato del lavoro e riconfinarle a casa.

E questo crea una crescente contraddizione tra un modello di cura tradizionale, ancora tutto centrato sulle responsabilità e la solidarietà familiare più o meno coatta e i nuovi orientamenti di autonomia e di presenza delle donne adulte nel mercato del lavoro.

Si potrebbe definire il quadro italiano come un quadro a forte immobilismo istituzionale, segnato da qualche increspatura come ad esempio gli accordi territoriali per le reti di conciliazione del febbraio 2010 nell'ambito dell'intesa sottoscritta tra Governo, regioni e province autonome per la suddivisione dei fondi per azioni di conciliazione. Complessivamente 38 milioni di euro. L'Umbria ha avuto 600.000 euro. O l'intesa tra governo e parti sociali sulle Linee Guida per la conciliazione, firmata il 7 marzo 2011.

Dunque complessivamente scarsità di fondi (siamo arrivati al punto che bisogna rassegnarsi a fare le nozze coi fichi secchi?), scarsità di azioni incisive e delega alle regioni.

E' ovvio che le politiche regionali diventano quindi protagoniste e dovrebbero poter entrare in tutti e tre i sottosistemi che ho elencato

Allora proviamo a ritornare all'impostazione iniziale del sistema di conciliazione e rivedere che cosa si potrebbe fare al livello dei tre sottosistemi di cui ho parlato all'inizio:

Il primo sottosistema: le relazioni di scambio tra donne e uomini nel lavoro di cura

Non è un caso se tra le misure auspicate per favorire la conciliazione abbia un posto fondamentale nella strategia europea la promozione della condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne.

Dunque l'attenzione alla presenza maschile nel lavoro di cura e alla condivisione tra uomini e donne non è un tema "culturale" a latere, la ciliegina che si può mettere sopra la torta per abbellirla, ma che non tocca la sostanza delle altre disposizioni in materia di conciliazione nelle aziende e nel territorio. Vorrei sostenere che è la base fondante, in un certo senso contemporaneamente il fondamento delle politiche di conciliazione e l'obiettivo strategico perché rimanda a un diverso assetto sociale, perché mette in atto una partita che non riguarda solo le donne, ma la definizione di una nuova mappa del welfare, attenta ai bisogni e alle strategie individuali di uomini e donne, impegnati a vivere e muoversi nella società in una situazione di "stabile incertezza" dovuta alle trasformazioni delle identità individuali e alle trasformazioni epocali nell'organizzazione del lavoro.

Bisogna allora capire come queste identità e strategie individuali, questo mettere insieme i pezzi, anche questo lavoro dell'intelligenza possano situarsi all'interno di una cornice di senso collettivo, che li interpreta e li accompagna.

Credo si possano individuare tre aree di intervento su questo tema:

La prima è l'area dell'intervento legislativo. Qui è in gioco il sistema dei congedi parentali e la loro effettiva fruizione da parte dei padri, spesso ostacolata non solo da una bassissima indennità, non solo da una loro eccessiva rigidità (ad esempio l'impossibilità di farli a part-time), ma anche da un clima di ostilità delle organizzazioni. Qui è ancora in gioco la mancanza in Italia dell'istituto del congedo di paternità. Attualmente è in discussione in commissione una proposta di legge per il congedo di paternità obbligatorio di 4 giorni. Se sarà approvato, avremo fatto un passo avanti. Cosa può fare la regione? Ad esempio sostenere le aziende e creare una rete di supporto per l'accesso ai bandi nazionali sull'art.9 della legge 53.

La seconda area è l'area della sensibilizzazione, soprattutto tra i giovani, soprattutto nelle scuole, a cominciare dalle scuole dell'infanzia. Vi sono state molte esperienze in diversi Paesi europei, basate su metodologie differenziate ma con obiettivi condivisi: dare visibilità al lavoro di cura e farne risaltare l'asimmetria. E' un percorso lungo, ancora molto poco frequentato, ma è un investimento strategico.

La terza area è l'area delle campagne mediatiche sul tema della condivisione. La promozione di questo tipo di campagne è chiaramente visibile anche nell'articolo 2 della Legge 53/2000 per l'importanza attribuita alla diffusione di una cultura di conciliazione. In questi ultimi dieci anni, molte campagne di questo tipo sono state promosse nei Paesi europei, attraverso la stampa, la televisione, la radio, l'affissione

di manifesti nelle città, ecc, mentre in Italia questo tipo di comunicazione è stato singolarmente trascurato.

Sono campagne che si rivolgono a target giovani, ancora “influenzabili” e meno sottoposti al peso della tradizionale divisione di genere. Rivolti quindi ai giovani uomini perché possano percepire non solo la fatica, ma anche la ricchezza e la nutritività del lavoro di cura. Il messaggio è di rendere “attractive” la cura e che condividere il lavoro di cura – in particolare per quanto riguarda la cura dei figli – non toglie, anzi aggiunge qualcosa alla qualità della propria vita. Ma rivolti anche alle giovani donne perché smascherino le implicazioni sottese all’autoattribuzione del lavoro di cura e per spingerle ad abbandonare un atteggiamento “possessivo”, da *gate keeping*.

Quindi, obiettivo complessivo delle campagne è di promuovere, in primo luogo, una maggiore visibilità e condivisione del lavoro di cura da parte maschile, e in secondo luogo di attenuare le eventuali resistenze da parte femminile a rinunciare al controllo esclusivo sulle attività di cura.

Il secondo sottosistema: la conciliazione nelle organizzazioni

Il panorama delle diverse misure applicabili nella aziende , sulla base della legge 53/2000 può essere così sintetizzato:

1. innovazioni nel sistema dei congedi parentali
2. forme di flessibilità conciliativa nelle aziende sostenute da finanziamenti legati all’art.9 (compreso un sistema di part-time non segregante, reversibile, allargato ai livelli alti)
3. monitoraggio e suivi durante i congedi /formazione al rientro/ mentoring al ritorno/ridefinizione partecipata dell’organizzazione del lavoro quando c’è un congedo, ma anche quando si immettono forme di part-time. Sempre sostenute da finanziamenti dell’art.9
4. costituzione di nidi e altre forme di supporto per “liberare tempo” (ludoteche, ecc.)/ convenzioni con nidi pubblici e privati vicini/ costituzione di nidi interaziendali
5. ulteriori benefit per semplificare la complessità e migliorare la qualità della vita dei/delle dipendenti
6. costituzione di figure di “facilitatori/trici” di conciliazione all’interno delle aziende e sul territorio

Benché la necessità del benessere organizzativo – e quindi il tema della conciliazione - venga astrattamente recepito dalle organizzazioni, non sempre il suo recepimento si traduce in azioni concrete.

In conclusione si può dire che, ad oggi anche sulla spinta dell’art.9 della legge 53, si sono attuate diverse esperienze di conciliazione - i progetti approvati sono tuttavia al

di sotto delle possibilità offerte dai finanziamenti - ma sono rimaste carsiche, poco conosciute, non hanno creato sistema, non hanno dato origine a una vera cultura della conciliazione.

Tuttavia, nonostante questo, qualcosa si è fatto per introdurre il tema della conciliazione nel rapporto con il mercato del lavoro.

Molte regioni hanno messo a punto protocolli di intesa tra Comuni, province e regione, hanno organizzato tavoli di concertazione tra le parti sociali, hanno indotto bandi e premi per le migliori organizzazioni.

Ad es. la Lombardia ha presentato il 28 settembre il Piano d'Azione territoriale per la conciliazione relativo a Milano e provincia.

Molte organizzazioni e imprese hanno partecipato ai bandi legati all'art.9, interrotti per un anno e mezzo e solo ora ripresi.

Quello che è certo è che le Regioni Italiane che hanno ottenuto i maggiori contributi sono state quelle che si sono dotate di una rete locale pubblico-privato di supporto alla diffusione delle informazioni e alla stesura dei progetti: in particolare Piemonte e Emilia Romagna hanno saputo correttamente supportare le aziende interessate a sperimentare misure di conciliazione attraverso sportelli informativi e tecnici progettisti. Dove esiste una rete territoriale attiva e sensibile al tema, aumenta la capacità progettuale e ci si trova in presenza di protocolli d'intesa volti a favorire l'adozione di misure di conciliazione.

Credo si possa affermare che la Regione Umbria non ha seguito questi esempi perchè risulta che siano stati presentati solo due o tre progetti in questi anni.

Non è mai stata fatta formazione alle imprese per affinare gli strumenti per partecipare ai bandi.

Non si conoscono – ma voi smentitemi, ve ne sarei grata- esempi di buone prassi innovative sul tema della conciliazione.

Ma esistono, anche in Italia. Soprattutto nelle imprese multinazionali, ma non solo.

Ma non mi dilungo su questo punto perchè sarà il tema centrale del workshop sulla conciliazione. Il fatto cioè che il sistema di conciliazione possa diventare un morore per lo sviluppo organizzativo.

Il terzo sottosistema: le misure di conciliazione nel territorio

Le misure di conciliazione in questo ambito riguardano essenzialmente:

il sistema dei servizi pubblici e privati; gli incentivi ai piani territoriali sui tempi, la sensibilizzazione e la diffusione della legge 53, il sistema dei trasporti ecc.

In questo ambito, la maggiore criticità sembra risiedere nel fatto che mentre la domanda di conciliazione, che viene dai soggetti responsabili della cura (quindi non

solo le donne), si presenta come unitaria, unica (perché parte dall'esperienza complessiva di vita e di lavoro delle persone) le risposte sono diversificate, sparse, non coordinate, senza una linea unitaria che concretizzi la risposta a partire da un'azione comune dei diversi assessorati, dei diversi uffici. Ancora prima di una difficoltà a coordinare i vari attori nel territorio, esiste un problema interno di coordinamento di assessorati/uffici diversi/a volte persino competizione. E mettere in piedi protocolli d'intesa e tavoli di concertazione, con l'obiettivo di costruire una coalizione territoriale, è un lavoro lungo e complesso, che deve vedere la presenza attiva di molti soggetti istituzionali, delle associazioni di categoria, dei sindacati, di aziende.

E se non c'è un investimento reale dei decisori politici (a tutti i livelli) non si può fare azione di sistema.

Il progetto della Presidente sulle politiche di genere – e il seminario di oggi – vogliono appunto promuovere azioni di sistema : si tratta ora di dargli concretezza e per raggiungere questo obiettivo è necessaria la convinzione e la partecipazione di tutti gli attori presenti sul territorio.