

Report sulle proposte emerse dal workshop sulla Conciliazione nel corso del Seminario sul lavoro (5 ottobre 2011)

Marina Piazza

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.

Quindi è necessario riconsiderare le politiche regionali fin qui adottate, dimostratesi inefficaci visto lo stato attuale della presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Inefficacia messa in risalto dalla crisi e dalle recenti manovre, con il rischio di riconfinare le donne nel lavoro di cura e nella tradizionale divisione del lavoro, affidandosi ancora di più al welfare "familiare" (cioè delle donne) e contrastando la loro soggettività e autonomia di vita e di lavoro. E' necessario al contrario considerare il welfare sociale non come un lusso, ma come essenziale allo sviluppo della società

Per affrontare il problema, bisogna considerare seriamente il tema della conciliazione tra vita professionale, vita lavorativa, vita personale di donne e uomini.

Dal workshop sulla conciliazione del 5 ottobre 2011 sono emerse queste considerazioni e proposte:

- Innanzitutto e preliminarmente il tema della conciliazione riguarda non soltanto il rapporto con il lavoro per il mercato. E' una questione culturale che riguarda donne e uomini e che deve essere al centro di qualsiasi progetto educativo, a partire dalla scuola dell'infanzia, di contrasto agli stereotipi e di educazione alla cura di sé, degli altri, del mondo. Quindi la Regione avrebbe il compito di invitare le scuole di ogni ordine e grado ad immettere questo tema nel profilo educativo. E di promuovere campagne di sensibilizzazione allargate.
- Se non c'è lavoro, non si fanno bambini: questo emerge dall'esperienza dei consultori. Giovani donne che non possono affrontare la maternità. Quindi la questione del lavoro delle donne incide anche sul tasso di natalità della Regione
- Più in particolare sul tema del rapporto con il lavoro, si constata che la Regione Umbria ha scarsamente affrontato il tema della conciliazione.

L'Umbria registra solo tre progetti finanziati in questi anni dall'articolo 9 della Legge 53. E' noto il progetto "Isole" delle Coop Centro Italia che ha interessato anche Perugia e che ha fatto registrare una crescita di produttività, ma è rimasto isolato. Non è mai stata fatta formazione alle imprese per affinare gli strumenti per partecipare ai bandi. Questa mancanza riguarda le imprese, ma la Regione può e deve intervenire con un progetto generale. 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.

➤ Quindi la Regione dovrebbe:

- far sì che il tema della conciliazione entri con piena cittadinanza nel Tavolo per l'alleanza. Gli enti Locali (comuni, province, regione) dovrebbero fare accordi territoriali (con Asl e parti sociali) sul tema della conciliazione, come già si sta facendo in diverse regioni.
- farsi promotrice di formazione per le aziende sull'art.9 della legge 53 perchè più aziende partecipino ai bandi ora riaperti. Inoltre intervenire sulla formazione dei direttori del personale e dei dirigenti perchè la questione centrale è la creazione di una cultura della conciliazione.
- mitigare l'ostilità delle aziende* (*vedi nota*) rispetto alla maternità delle lavoratrici e ai congedi parentali dei padri. Ad esempio sponsorizzando l'adozione dell'iniziativa che ManagerItalia propone alle aziende: il fiocco bianco quando nasce un bambino per significare che l'azienda è partecipe e accogliente.
- mettere a punto protocolli di intesa tra Comuni, province e regione, organizzare tavoli di concertazione tra le parti sociali, indire bandi e premi per le migliori organizzazioni.
- Promuovere sportelli informativi sulle opportunità legate alla legge 53
- Intervenire sulla quantità e qualità dei servizi sociali, in particolare dei nidi. La legge 30 non è ancora pienamente applicata, c'è un ritardo nell'accreditamento.

- Inserire indicatori di genere nella formazione legata ai Fondi strutturali e definirli come vincolo nei bandi per le imprese

Tutte queste indicazioni sono riassumibili nella necessità di approntare azioni di sistema in cui interagiscono diversi attori sociali, con politiche orizzontali coerenti tra loro.

*** Nota**

Nelle organizzazioni – soprattutto in Italia - il sistema delle misure di conciliazione ha avuto un andamento carsico e puntinistico, con picchi di buone pratiche e rilevazione di maggiori ostilità. A volte anche contemporaneamente nella stessa azienda o organizzazione.

Perchè è successo?

1. perchè, nonostante le enormi trasformazioni del mercato del lavoro, resiste ancora e non è stato davvero intaccato il modello organizzativo.

Nonostante i cambiamenti, il principio di fondo del mercato del lavoro è attestato sul modello male oriented., in cui la disponibilità di tempo e di spazio implica anche una carriera lineare, mentre appunto le donne incorrono più degli uomini nell'opting out, nel "chiamarsi fuori" o nell'esserci meno in determinate fasi del loro corso di vita, legati naturalmente all'attività di cura.

Anche nei documenti europei sulla flexicurity, l'attività di cura – svolta prevalentemente dalle donne- viene vista come una costrizione del tempo disponibile per il lavoro retribuito, come rischio appunto, e non come una preziosa attività sociale il cui svolgimento ha un valore intrinseco e produce un bene sociale.

2. perchè la conciliazione è stato interpretata solo come insieme di misure a favore delle donne, alimentando una visione di tutela, tipica del modello fordista, dove le donne sono "sopportate" , sono considerate soggetti deboli, appunto da tutelare , ma la cui tutela pesa sull'azienda come costo aggiuntivo.

3. perchè la conciliazione è stato considerata una questione a sè e non come una componente vitale del processo di riorganizzazione del lavoro, che collega valorizzazione delle competenze, rifiuto dello spreco dei talenti e azioni di contrasto agli stereotipi con le misure di conciliazione. Al contrario lo sguardo delle organizzazioni è univoco: si prendono in considerazione le competenze, non le vite.

4. perchè il tema della conciliazione non si è posto come filosofia aziendale e non è stato fatto proprio dai vertici delle organizzazioni e dal management. Non è stata

introiettata la cultura della conciliazione come componente essenziale del processo di ottimizzazione delle risorse.

Diceva una manager, della direzione del personale di una grande azienda in un recente convegno: è incredibile la cecità dei datori di lavoro rispetto al peso della frustrazione da negazione. Ti nego un part time quando ritorni dalla maternità e non penso a tutto quello che io perdo rispetto alla tua motivazione al lavoro? Ci si ancora ancora a posizioni rigide di un mercato del lavoro ormai obsoleto invece che fare una lettura intelligente dello spazio e del tempo flessibile.

5. Infine, anche perchè l'art.9 della legge 53 riguarda specificamente le aziende e le organizzazioni nella sua prima formulazione presentava molte criticità (procedure burocratiche, i tempi di approvazione lenti, difficoltà di accedere per le piccole imprese). La sua riformulazione e il suo rifinanziamento – dal 3 maggio 2011- lasciano sperare in un iter burocratico alleggerito.