



“Il potere delle DONNE”.

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

Roma, 16 novembre 2011

INDICE

Lo scenario attuale: la crisi, il lavoro, le donne	pg. 3
Donne e lavoro: difficoltà di conciliazione	pg. 4
Le donne: una risposta efficace alla crisi	pg. 6
Politiche di pari opportunità sul lavoro	pg. 7
Ruolo della contrattazione	pg. 8
L'ecosistema della conciliazione	pg. 9
La rappresentanza femminile in Europa e Italia	pg. 10
Cambiamento culturale	pg. 12
Conclusioni	pg. 14

LO SCENARIO ATTUALE: LA CRISI, IL LAVORO, LE DONNE

La crisi, prima finanziaria e poi economica, sta modificando scenari, abitudini, modi di vita, sistemi economici smentendo nei fatti chi in nome di uno sfrenato liberismo economico negava ogni tipo di regolamentazione.

Il modello prevalente negli ultimi anni si è rotto e la crisi è precipitata nell'economia reale, generando disoccupazione, fallimenti, default bancari e finanziari che, stanno coinvolgendo, o travolgendo come nel caso della Grecia, i principali Paesi industrializzati, sempre più esposti a rischi speculativi.

In questo scenario l'Italia non è immune, anzi è, purtroppo, vero che, a fronte di una profonda crisi che è internazionale ed europea, quelle che sono le note criticità del nostro Paese si sono acuite "indebolendo" il nostro sistema ed esponendolo a quello che viene, comunemente, definito "rischio contagio".

Sotto il profilo prettamente occupazionale gli anni 2009-2010 sono stati anni difficili per il nostro Paese caratterizzati da processi di ristrutturazione e di riorganizzazione di diverse aziende, processi che, come sappiamo bene, hanno comportano l'espulsione temporanea e, talvolta, permanente dai processi produttivi di un numero elevato di lavoratrici e lavoratori anche nel 2011. Il ricorso massiccio e esteso degli ammortizzatori sociali ha limitato lo "tsunami" che fa segnare all'Italia un tasso complessivo di disoccupazione all'8,3% rispetto all'Eurozona dove il tasso è salito al 10,2%.

L'emergenza vera, tuttavia, è data dagli oltre 16 milioni di giovani europei senza lavoro che vede l'Italia fanalino di coda con un tasso di disoccupazione giovanile al 29,3%, e quasi un giovane su tre senza lavoro e un tasso di inattività femminile al 48,9%. In breve giovane, donna e meridionale è l'identikit del lavoro che manca nel nostro Paese.

I fatti di queste settimane mostrano uno scenario italiano, europeo ed internazionale tutt'altro che stabile, sono in atto *cambiamenti profondi* che stanno incidendo nella vita delle persone, nell'organizzazione del lavoro, negli assetti dell'impresa e nel mercato del lavoro.

Le difficoltà economiche, finanziarie e produttive in cui versano i vari Paesi impone agli stessi singoli Paesi, nessuno escluso, di adottare misure adeguate a fronteggiare l'emergenza in atto.

Per quanto riguarda l'Italia, per la Cisl, è urgente una politica degli investimenti, a partire dalle infrastrutture e da un sostegno robusto all'occupazione e alle imprese sull'intero territorio nazionale, a cominciare dal Sud in sofferenza, come bene ci ricordano i dati allarmanti contenuti nell'ultimo Rapporto Svimez 2011. Un segnale positivo in questi giorni viene dallo sblocco dei fondi europei in favore del Mezzogiorno.

Alla stabile riduzione del debito e al risanamento dei conti pubblici deve, insomma, accompagnarsi un'altrettanto fondamentale crescita economica. Sono, dunque, necessari interventi condivisi e non più rinviabili che puntino, in particolare su:

- politiche economiche per favorire e rilanciare la crescita, gli investimenti e la coesione sociale;
- riforme per un processo di riqualificazione della spesa pubblica, nazionale, territoriale e locale, salvaguardando e qualificando lo stato sociale.

Si tratta di misure che richiedono la responsabilità di tutte le forze sane, sociali e istituzionali, del nostro Paese. Occorre assumere decisioni positive per il bene comune, capaci di favorire la tenuta e il rilancio del sistema Paese in un quadro europeo. In questo senso la stella polare può e deve tornare ad essere la "Strategia Europea 2020" che, ispirata da principi di collegialità, unità e coesione sociale, punta proprio ad una crescita che sia "intelligente, sostenibile e inclusiva".

La "Strategia 2020" individua obiettivi per la UE prioritari tra cui spiccano: l'occupazione con il raggiungimento del 75% dell'occupabilità delle persone di età compresa tra i 20-64 anni, la ricerca e l'innovazione, l'istruzione che sappia coniugare competenze e nuovi posti di lavoro e lotta alla povertà.

L'Italia ce la può fare, recuperando e valorizzando, per esempio, quella straordinaria risorsa costituita dal capitale umano, dai giovani e dalle donne.

DONNE E LAVORO: DIFFICOLTA' DI CONCILIAZIONE

Le dinamiche di genere presenti nel nostro mercato del lavoro sono note e si possono riassumere come segue:

- tasso occupazionale femminile fermo al 46,3% con un crollo al 30% in alcune aree del Mezzogiorno ben lontano dall'obiettivo di Lisbona del 60%

- tasso di partecipazione al mercato del lavoro influenzato da diversi fattori come: la crisi ancora in atto, le difficoltà della famiglia, la maternità (1 donna su 6 dopo il parto lascia il lavoro), la discontinuità lavorativa e di carriera
- gap salariale al 7% con picchi in talune realtà al 23% (Fonte Isfol)

E' statisticamente dimostrato che le donne risentono ancor più degli uomini gli effetti della crisi. Sono, infatti, le donne ad essere più facilmente espulse dai processi produttivi, sono sempre le donne ad incontrare, poi, maggiori difficoltà nel ricollocarsi all'interno del mercato del lavoro soprattutto se si considera che la cura della famiglia continua ad essere affidata, il più delle volte, alle sole donne che, dunque, finiscono o per rinunciare al lavoro o, comunque, per scegliere soluzioni lavorative conciliabili con la condizione personale e familiare come ad es. il part time, soluzione che, come Cisl, riteniamo utile ma non certo risolutiva.

Nel nostro Paese l'accesso delle donne nel mondo del lavoro è ancora ampiamente al di sotto del livello medio europeo e, allo stesso tempo, si evidenzia un indice di fertilità tra i più bassi in Europa.

L'occupazione femminile per donne senza figli in Italia è pari al 63,9% contro una media europea del 75,8%, la Germania sfiora l'82% e la Finlandia registra 83,2%. La situazione precipita dopo la nascita del primo figlio: in Italia la percentuale scende al 59% contro una media UE del 71%. In breve, mentre in Europa si registra un sostegno forte da parte delle Istituzioni pubbliche e private nei confronti delle donne e della famiglia, in Italia la spesa per le politiche sociali e familiari rappresenta l'1,3% del Pil cioè meno della metà della media europea e un terzo della Francia.

Come Cisl sosteniamo da tempo che "la donna che non lavora non fa figli" e questo è un danno per il futuro del Paese. Le donne si ritrovano sovente sole dinanzi al bivio: carriera o famiglia e, spesso, schiacciate dal "peso" della scelta si fermano..... perché sono diventate madri e "mettono su famiglia".

L'Ocse nel suo recente Rapporto sulle politiche familiari sostiene: *"il problema dell'Italia è che il lavoro retribuito è in contrasto con l'aver figli, mentre il lavoro dei genitori è una chiave per ridurre la povertà"*.

LE DONNE: UNA RISPOSTA EFFICACE ALLA CRISI

La crisi in atto penalizza fortemente le professionalità femminili, impoverendo di conseguenza il mondo del lavoro e ridimensionando la centralità del tema delle pari opportunità.

E', tuttavia, importante trarre spunto dalle buone prassi esistenti in Europa per rilanciare sul tema della valorizzazione del talento femminile quale "antidoto" proprio alla crisi economica.

A riguardo è illuminante una riflessione apparsa qualche tempo fa sull'autorevole quotidiano inglese "The Times" *sull'impronta maschile della crisi* a cui sono seguiti diversi commenti e approfondimenti tra cui quello di una brillante economista, Loretta Napoleoni, la quale ha dichiarato: *"con più donne nei posti che contano i danni sarebbero stati limitati perché hanno un rapporto meno disinvolto con il denaro"*.

Occorre raggiungere gli standard europei di genere non solo nell'ambito del lavoro ma anche nei cosiddetti "luoghi di potere". Il nord Europa ha sperimentato con successo come la presenza di donne nei livelli apicali delle imprese si rifletta positivamente nella società: non a caso le donne del nord Europa lavorano di più e fanno più figli.

Si tratta, dunque, di andare oltre l'idea della donna come soggetto debole e bisognoso di tutele, promuovendo, invece, il *principio delle pari opportunità a 360°* così come sancito dalla legislazione nazionale, a partire dalla Costituzione italiana e da quella europea (v. "Carta di Nizza sui diritti fondamentali dell'Unione Europea" - 2000).

Il nostro Paese in tema di parità ha compiuto importanti passi in avanti ma ancora molto c'è da fare per una affermazione piena dei due principi guida proclamati alla Conferenza Mondiale di Pechino del 1995 e più di recente durante la sessione Speciale delle Nazioni Unite "Pechino+15": *l'empowerment* e il *mainstreaming*.

Per determinare la svolta delle pari opportunità a 360° sono necessarie **azioni di promozione sociale, culturale e contrattuale**, sostenute da appropriati incentivi economici, strumenti legislativi e nuove e più ampie alleanze.

SUL PIANO CONTRATTUALE:

POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA' SUL LAVORO

La Banca d'Italia ha, di recente, quantificato in circa 7 punti di Pil in più una maggiore presenza della componente femminile nel mercato del lavoro. Aumentare l'occupazione femminile non è, dunque, "solo" una questione di pari opportunità bensì un obiettivo strategico per la crescita dell'Italia.

Come Cisl siamo convinti che per rilanciare e sostenere l'occupazione, in particolare quella femminile, oltre a rafforzare le politiche attive per il lavoro, sia indispensabile mettere al centro la *famiglia*.

- Potenziare i servizi, aiutare le famiglie in difficoltà a partire da un fisco più equo. A questo mira la Delega sulla Riforma Fiscale che la Cisl chiede con forza.
- Sostenere la contrattazione collettiva di prossimità significa anche legare sempre più la flessibilità alla produttività delle aziende.

Nell'ottica, dunque, di rimuovere i principali ostacoli all'occupazione femminile diviene indispensabile intervenire sull'attuale sistema di welfare che, anche a seguito degli ultimi interventi contenuti nella Manovra di settembre, appare debole e inadeguato a soddisfare le esigenze di cura di figli, anziani e/o non autosufficienti dei lavoratori e delle lavoratrici, con particolare riferimento alle famiglie che, secondo dati Inps aggiornati alla fine del 2010, sempre più spesso ricorrono all'ausilio dei collaboratori domestici che, nella stragrande maggioranza sono giovani donne immigrate, che con il loro prezioso lavoro come colf e badanti aiutano le donne italiane e le nostre famiglie a conciliare vita lavorativa e vita privata.

Il nodo cruciale per il sostegno e la tenuta di politiche di inclusione femminile nel mercato del lavoro è, dunque, strettamente legato, non solo alla capacità di adottare piani efficaci di sviluppo economico, ma anche alla capacità di implementare strumenti e **misure di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**.

Insomma occorre un mix di interventi normativi e non solo finalizzati a supportare i lavoratori e le lavoratrici nella condivisione delle responsabilità genitoriali in casa come sul luogo di lavoro, e in grado di incidere efficacemente anche sullo stereotipo culturale secondo il quale dalle donne ci si

aspetta un maggiore senso di responsabilità rispetto alla cura familiare, una maggiore predisposizione a rinunciare alla propria autorealizzazione sul lavoro, una naturale inclinazione al lavoro domestico. A ciò si aggiunga il preconetto del salario femminile visto come accessorio rispetto a quello maschile all'interno della famiglia...tanto per citare alcuni esempi.

Purtroppo, la maternità, l'uso esclusivo del congedo parentale da parte della lavoratrice madre, la "scelta" del part-time o di forme atipiche, a termine o flessibili di lavoro per conciliare lavoro e famiglia, la segregazione verticale e orizzontale che relega le donne a determinate attività tradizionali, spesso poco remunerative o innovative e che precludono i percorsi di carriera, dando luogo al cosiddetto "tetto di cristallo", il lavoro di cura sono solo alcuni dei principali fattori alla base della scarsa valorizzazione del talento femminile.

Per invertire la rotta e superare il divario esistente tra uomini e donne occorre fare come ci chiede l'Europa: adottare provvedimenti a supporto dell'occupazione femminile e della progressione di carriera a partire da interventi che incoraggino la flessibilità dell'organizzazione del lavoro aziendale.

Le politiche di conciliazione sono entrate a pieno titolo nell'agenda europea tanto che non c'è Paese in Europa che non sia alle prese con le "politiche family friendly". Con questo spirito anche noi in Italia abbiamo sottoscritto lo scorso 7 marzo l'Avviso Comune "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" che punta proprio a individuare soluzioni legislative, sociali e contrattuali in materia.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

Grazie all'Accordo sul nuovo modello contrattuale è stata inaugurata una nuova stagione di relazioni industriali, di recente confermata dalla sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale fra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011. L'obiettivo è comune: creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni.

Con convinzione la Cisl ha deciso di investire sulla contrattazione di secondo livello e la bilateralità, due strumenti forti che consentono di entrare nel merito delle dinamiche aziendali e territoriali e di trovare soluzioni adeguate alle specifiche situazioni e contesti.

In questo sforzo innovativo il *sistema bilaterale* può offrire un grande contributo d'idee, strumenti, servizi e prestazioni. Esso nasce dalla capacità e volontà di *ricercare e coniugare gli obiettivi dell'impresa con quelli dei lavoratori*, nella comune azione di rafforzamento del sistema, della competitività del Paese e della valorizzazione delle risorse umane e nella consapevolezza che il *conflitto sociale fine a se stesso non paga!!*

Vogliamo dare vita ad una vera politica della conciliazione, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di promuovere una cultura di impresa familiarmente responsabile dove prevalga l'idea che adottare *piani di welfare aziendale* conviene ai lavoratori e lavoratrici ma anche alla stessa impresa in termini di fidelizzazione del personale, incremento della produzione ed efficienza, investimento nel proprio futuro di successo.

Insomma sostenere la contrattazione di secondo livello a livello aziendale è la via maestra per migliorare l'organizzazione del lavoro, per coniugare l'esigenza di flessibilità dei lavoratori e lavoratrici insieme alla produttività concordando, per esempio, la rimodulazione degli orari di lavoro attraverso misure che liberino e articolino diversamente il tempo.

Il sistema bilaterale può essere utilizzato per la realizzazione di prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione, ad esempio per finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale; per la riqualificazione delle donne che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; per sviluppare modalità di sostegno alle

imprese che investono sulla flessibilità e sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, per la ricollocazione nel mercato del lavoro.

SUL PIANO SOCIALE

L'ECOSISTEMA DELLA CONCILIAZIONE

Occorre avviare confronti a livello regionale e provinciale con le imprese e le istituzioni per costruire un vero e proprio "ecosistema della conciliazione" attraverso la Costituzione dei Tavoli di Concertazione sulle Politiche di Genere dove si tenga insieme lo stato sociale dei servizi ed il mondo del lavoro.

In quest'ottica la concertazione a livello territoriale/aziendale attraverso lo strumento della bilateralità diviene una azione fondamentale per intercettare le criticità connesse all'effettiva inclusione nel lavoro e nel sociale e, al tempo stesso, per individuare canali di finanziamento al fine di migliorare la qualità di vita e di lavoro.

La contrattazione di prossimità a livello territoriale può contribuire, per esempio, alla definizione di un coordinamento di interventi per quello che riguarda:

- Il Piano dei tempi e degli orari, la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici, la presenza e accessibilità di servizi per la famiglia e loro organizzazione. Si attuerebbe così in maniera completa la Legge 53 del 2000;
- Misure di sostegno al rientro dalla maternità/paternità mediante, per esempio, percorsi di formazione e/o aggiornamento professionale;
- Misure fiscali mirate alle fasce deboli e a rischio povertà, in particolare alle donne capofamiglia monoreddito, alle madri sole con figli.

Proponiamo che le sedi Bilaterali insieme alle Province e Regioni, come già si sta facendo in alcuni territori, mettano in campo uno sforzo comune per offrire percorsi formativi a partire dalle donne in maternità, in modo che anche le istituzioni, a tutti i livelli, sentano sempre di più l'esigenza di investire sul valore sociale della maternità, stimolando e incentivando anche le imprese ad aggiornare i propri canoni culturali ed organizzativi.

In questo quadro la bilateralità può svolgere un ruolo centrale sul terreno della formazione professionale delle donne. Il sistema economico spinge, infatti, verso un invecchiamento continuo delle competenze che può compromettere l'occupabilità dei soggetti più deboli, in primis delle lavoratrici.

SUL PIANO CULTURALE

LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE IN EUROPA E IN ITALIA

Una importante Risoluzione del Parlamento europeo del luglio scorso sulle donne e la direzione delle imprese ha contribuito a riaccendere il dibattito sul tema della **leadership femminile**.

➤ **Gap quantitativo e qualitativo**

I dati contenuti nel preambolo fotografano bene la situazione in Europa: *le donne rappresentano solo il 10% dei Consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa nella Ue e solo il 3% dei Presidenti di tali Consigli, il gap retributivo è in media del 17,5% (nb: più bassa in Italia dove però si sconta un'occupazione femminile bassa, con carriere discontinue e segregazione verticale) e, tutto ciò nonostante vi siano dati positivi di genere sul piano della formazione con un 59,5% di titoli universitari rilasciati nel 2008 nella zona euro a donne di cui, in particolare, si registra rispetto agli uomini una presenza significativa nelle facoltà di economia e commercio e giurisprudenza.*

Significativi sono anche le statistiche inerenti le piccole e medie imprese dove la media europea vede *"imprenditrice solo 1 donna su 10 a fronte di 1 uomo su 4"*.

Questi dati parlano chiaro: esiste un *problema serio e oggettivo di riequilibrio della rappresentanza* che è trasversale e che investe diversi campi e settori.

Per quanto riguarda più da vicino il nostro Paese, stando al Rapporto "Europeanpwm boardwomen monitor 2010" realizzato dal Professional Women Network l'Italia è fanalino di coda in quanto solo il 43% delle aziende ha donne nei CdA rispetto al 100% di Svezia, Norvegia e Finlandia, all'85% della Spagna, Francia al 79% e perfino alla Grecia al 67%.

In breve la percentuale di donne italiane nei CdA si attesta sul 4% che tradotto significa che su 382 membri di Cda solo 15 sono donne". Peggio di noi solo il Portogallo (3,45%).

NB: Le donne manager amministratore delegato delle 248 società quotate alla borsa di Milano sono il 3.8%, mentre 4% è il tasso di donne direttore generale. Nel 2011, nonostante un timido incremento, le donne nei Cda delle società quotate sono solo il 7.4%. Secondo dati diffusi in questi giorni da UNIONCAMERE sono oltre 1 milione e 435 unità, pari al 23,4% del totale delle aziende italiane il numero di aziende dirette da donne.

➤ **Gap salariale**

Alla scarsa leadership femminile si accompagna anche il differenziale retributivo di genere (c.d. GPG) . Secondo una recente indagine condotta da Federmanger una donna manager italiana di una piccola-media impresa guadagna in media 8mila euro lordi l'anno in meno rispetto ai colleghi maschi, meglio rispetto a cinque anni fa quando il gap era di 20mila euro. Colpisce, poi, il dato relativo alla maternità: *il 43% delle donne manager non ha figli!*

➤ **Gap di risorse**

“Sono poche ma veramente brave” le Manager italiane”. E' quanto emerge da una ricerca realizzata di recente da Cerved secondo cui le donne manager ai vertici delle 2.652 imprese italiane producono più ricavi e profitti rispetto ai colleghi uomini.

Inoltre se nei CdA siede almeno una donna è statisticamente dimostrato che “il rischio default o crisi aziendale è minore”. E' questa una tesi che, ancora di recente, è stata sostenuta dagli studi Catalyst e McKinsey che ci confermano il nesso tra migliori performance gestionali e finanziarie e leadership femminile.

CAMBIAMENTO CULTURALE

Come Donne della Cisl siamo in prima linea impegnate a realizzare gli obiettivi del mainstreaming e dell'empowerment, pilastri della “Piattaforma di Pechino”, sia nell'ambito della società civile esterna sia all'interno della nostra Organizzazione che negli anni ha dato un grande segnale di innovazione culturale introducendo una norma antidiscriminatoria nel Regolamento confederale che prevede di riservare alle donne almeno un 20% di posti all'interno degli organismi dirigenti. Questo intervento ha prodotto i suoi frutti: sono 650 le donne elette negli organismi di cui 100 componenti di Segreteria nonché Segretarie generali.

Si tratta di un risultato certamente importante per quanto non esaustivo e da capitalizzare.

Come Cisl e, in particolare, come Donne della Cisl riteniamo che il terreno di confronto vero non sia la cosiddetta “quota rosa” che, al massimo, è un “mezzo”, a noi interessa il “fine”, vale a dire quel “cambio di rotta” auspicato dall'Europa attraverso le varie risoluzioni e

interventi e che anche i tempi di crisi economica, sociale, politica che viviamo ci “consigliano” di affrontare e che poi si traduce in mainstreaming di genere e applicazione completa del principio di pari opportunità che devono permeare la società tutta in tutti i suoi ambiti e settori come, ancora una volta, ci ricorda l’Europa.

Per la Cisl la piena realizzazione del principio di parità tra uomini e donne passa anche attraverso *la promozione di un forte cambiamento culturale* che, partendo anche da Noi stesse Donne, porti ad una evoluzione dei ruoli, al superamento degli stereotipi rispetto alla necessaria e giusta condivisione delle responsabilità genitoriali (uomini e donne).

Un segnale positivo nella direzione della **valorizzazione del talento femminile** viene dall’approvazione della Legge sulla partecipazione delle donne nei Consigli di Amministrazione (30 giugno u.s.).

Un primo passo per allinearci agli altri paesi europei secondo quelli che sono gli orientamenti della Commissione e del Parlamento europeo¹.

Si tratta di una svolta epocale in termini culturali che ci consentirà di ridurre sensibilmente quel divario di genere alla partecipazione femminile nel lavoro, nella politica e nella società di cui abbiamo parlato.

Una legge che, come Cisl, abbiamo sostenuto con forza, pur rimarcando la necessità di un approccio graduale alla riforma del sistema, e che ha permesso lo sblocco di un percorso parlamentare molto delicato. Il testo di legge, infatti, accoglie molte delle nostre osservazioni (approccio graduale, transitorietà dell’ingresso delle donne, ma anche la necessità di una adeguata qualificazione), ma è necessario ribadire che dalla norma, dovrà prendere

¹ **Risoluzione del Parlamento europeo del 6 luglio, in breve:**

- accoglie con favore le misure annunciate dalla Commissione il 1° marzo 2011, e in particolare l’intenzione di quest’ultima di **proporre una normativa europea nel 2012 qualora le imprese non riescano a realizzare con misure volontarie l’obiettivo di una rappresentanza femminile del 30% nei loro organi decisionali entro il 2015 e del 40% entro il 2020;**
- **esorta le imprese a raggiungere la soglia critica del 30% di donne tra i componenti degli organi direttivi entro il 2015 e del 40% entro il 2020;**
- constata un netto progresso della rappresentanza femminile in Norvegia a seguito dell’adozione, nel 2003, di una legislazione che richiede una quota minima del 40% di membri di ciascun sesso in seno ai consigli di amministrazione delle imprese quotate in borsa con un organico superiore a 500 dipendenti, e che prevede **sanzioni efficaci in caso di mancata osservanza.**

Importante è, inoltre, l’invito rivolto a Stati Membri e Commissione a mettere in atto strategie e azioni mirate a sostenere le pari opportunità nel campo del lavoro, della parità salariale, dei percorsi di carriera, dei servizi alla famiglia nel segno della **conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**

avvio la vera riforma che è di carattere culturale, e che ne consentirà la trasformazione in azione concreta.

In questa concretizzazione dobbiamo fare ancora una volta leva sulla "**meritocrazia**", sia per le donne che per gli uomini, come in una sana e leale competizione, al fine di creare un sistema virtuoso in grado di valorizzare le eccellenze indipendentemente dalla loro provenienza e dal genere.

Dobbiamo creare le condizioni per rendere esigibile la Legge, avviando percorsi e strumenti di sostegno alla norma, che da sola può consentire l'ingresso di tante donne nei vertici delle aziende, ma non può garantirne la permanenza.

CONCLUSIONI

In questa fase così delicata auspichiamo e chiediamo con forza che la politica non si perda in sentieri bui ma sappia assumere *responsabilmente* decisioni positive e costruttive per il rilancio e lo sviluppo del "Sistema Paese".

Come Cisl e come Donne della Cisl non ci sottrarremo all'impegno di lavorare nel segno del bene comune e, in questo senso, continuerà la nostra azione su tutti i grandi temi sindacali, quali: la contrattazione; la flessibilità; gli investimenti produttivi; la conciliazione vita-lavoro; la bilateralità; la formazione; il sostegno all'occupazione; le relazioni industriali; la prevenzione e il contrasto a tutte le forme di violenza.

E' tempo di inaugurare una "Nuova Stagione di Pari Opportunità", promuovendo un mutamento culturale che veda le donne protagoniste del processo di rilancio del nostro Paese.

E' nella scoperta del valore e della cultura delle donne, viste come carburante e presupposto di stabilità del nostro Paese, che risiede il vero.....POTERE DELLE DONNE!.