

POTERE ESSERE DONNA

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

- **Donne e lavoro: un rapporto complesso**

Scrutare con puntualità gli orizzonti dell'occupazione femminile significa partire dallo stato dell'arte e cioè dai dati disponibili per meglio cogliere trend ed aspetti strutturali del rapporto tra donne e lavoro. Nel mese di marzo Eurostat, l'Istituto Statistico Europeo, ha reso noto il tasso di occupazione femminile in Europa fornendo un quadro piuttosto sconsolante e tutt'altro che roseo.

Per quel che riguarda l'Italia, più che preoccupanti questi dati appaiono addirittura scoraggianti. Ciò che si evince infatti immediatamente è che nel nostro paese solo una donna su due lavora e che l'Italia per quel che riguarda l'occupazione femminile rimane il fanalino di coda dell'UE, subito dopo c'è soltanto Malta. Un bel primato non c'è che dire!

L'occupazione 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 l'83,2%. La situazione peggiora poi dopo il primo figlio in controtendenza con tutta l'Europa: la percentuale italiana precipita infatti al 59% contro una media Ue del 71,3%, e continua a calare vertiginosamente dopo il secondo figlio al 54,1% e ancora dopo il terzo al 41,3%.

In Europa si registra una tendenza opposta, dopo la nascita del secondo e terzo figlio il tessuto sociale e il sostegno delle istituzioni fanno sì che la donna si trovi nella condizione di rinunciare o sacrificare la propria attività lavorativa e la propria carriera in nome della famiglia.

Governi e istituzioni pubbliche e private si adoperano per favorire e aiutare le donne a entrare e soprattutto, a "rimanere" nel mercato del lavoro, ma questo non è sufficiente a offrire il sostegno necessario a liberare l'energia femminile, ancora oggi costretta scegliere tra gli affetti e la carriera.

Valga a titolo esemplificativo che in Italia, la spesa per le politiche sociali e familiari rappresenta l'1,3% del PIL, meno della metà della media europea e un terzo della Francia.

- **Le donne come frontiera e antidoto della crisi economica.**

In un quadro già cronicizzato in alcune realtà, in particolare al Meridione, ha inciso negativamente, la crisi economica tutt'altro che superata. Tutti gli elementi negativi del rapporto tra donne e occupazione, per via della crisi, si sono radicalizzati con la conseguenza di una ulteriore inflessione dei numeri di presenza delle donne nei processi produttivi.

E le donne spesso, da questo punto di vista, sono spesso soggetti di frontiera, che per prime subiscono gli effetti delle crisi e delle ristrutturazioni produttive. Per una donna è già estremamente faticoso "entrare" e "permanere" nel mercato del lavoro ma è ancor più difficoltoso, "rientrare" nel mercato dopo essere stata espulsa.

La crisi in atto è quindi anche un evento che tende a disperdere professionalità femminili, impoverendo di conseguenza il mondo del lavoro e ridimensionandola centralità del tema delle pari opportunità.

Ma il felice paradosso, che ci rende ottimisti è quello di pensare alle donne come antidoto rispetto alla crisi. L'autorevole quotidiano inglese The Times ha dedicato, tempo fa, un interessante approfondimento all'impronta maschile della crisi.

Su questo punto una brillante economista come Loretta Napoleoni ha dichiarato : "Con più donne nei posti che contano i danni sarebbero stati limitati. Perché hanno un rapporto meno disinvolto con il denaro".

Si tratta di riflessioni che non possono riassumere per intero una riflessione politica ma di certo aiutano a cogliere meglio alcuni aspetti della crisi in corso.

- **Le donne ed il mercato del lavoro: la metafora meridionale**

In un quadro già complesso, spiccano ulteriormente le condizioni del Meridione d'Italia, sul quale la crisi economica e finanziaria ha determinato un vero e proprio corto circuito.

Come è stato ricordato in passato, con un'amara metafora, le donne al Sud non hanno bisogno delle gabbie salariali perché in gabbia ci sono già. In questo caso, però, la gabbia non è, appunto, quella salariale ma quella delle mura domestiche: se nel Centro Nord infatti le donne che lavorano sono circa il 55% al Sud la percentuale si attesta intorno al 30%.

Nel periodo che va dal 2000 al 2008 l'incremento dell'occupazione femminile è stata di tre punti mentre nel resto del Paese si è passati dal 50% al 56%. Le ragazze e le donne del Sud sono brave a scuola, raggiungono il diploma, la laurea e anche oltre, ma hanno grandi difficoltà a trovare un lavoro o rinunciano a cercarlo nell'età in cui per continuare avrebbero bisogno di un aiuto per allevare i propri figli o curare i propri anziani.

Quel che si ripropone in modo radicale nella nostra società è quindi il grande problema della conciliazione tra vita e lavoro e della possibilità di usufruire di servizi, opportunità, assistenza e facilitazioni nel tenere assieme le esigenze del lavoro e della vita personale.

- **Le donne e la società della conoscenza**

In questo senso dobbiamo essere tutti consapevoli che nella società della conoscenza, l'uscita dalla crisi e la crescita dell'occupazione saranno possibili solo se si investirà anche in nuove politiche capaci di favorire l'accesso e la permanenza delle donne al mercato del lavoro.

Come è noto le politiche del lavoro che favoriscono l'occupazione femminile, producono anche effetti macroeconomici: danno stabilità alla famiglia, aumentano la produttività, migliorano il trend demografico.

Sono aspetti che un Sindacato come la CISL conosce bene e a fondo. Così come erano assai chiari nella visione di Marco Biagi che, non a caso, individuava nel grado d'inclusione delle donne la misura del successo della riforma del mercato del lavoro che aveva in mente.

Questa condizione di inferiorità numerica dell'occupazione femminile con cui ci confrontiamo quotidianamente è figlia di modelli di organizzazione del lavoro obsoleti, di ritardi culturali che incidono negativamente sulle politiche di conciliazione e di discriminazione nell'accesso alla formazione che è fondamentale per mantenere vive e aggiornate conoscenze e competenze.

Includere le donne non significa limitarsi a un'azione politicamente corretta, ma produrre innovazioni di sistema, di cui possa beneficiare l'intera società in una grande battaglia che, a partire dalle pari opportunità, si possa declinare in un sistema di valorizzazione del merito.

- **Nuovo modello contrattuale, bilateralità e politiche di genere**

In questo contesto la conciliazione può diventare uno strumento di grande sviluppo delle politiche occupazionali e di genere, specie alla luce delle prospettive che si sono aperte con gli accordi sul nuovo modello contrattuale.

Con la contrattazione di secondo livello si aprono scenari di grande portata per le politiche di conciliazione, perché la contrattazione decentrata le declina all'interno degli spazi produttivi reali, nei contesti aziendali e territoriali dando, agli obiettivi di conciliazione, una concretezza che tocca direttamente la vita professionale e personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

La contrattazione decentrata ci consente di entrare nel merito delle dinamiche aziendali e territoriali, di capire quali margini di contrattazione esistono in termini di conciliazione, quali sono le disponibilità aziendali a contrattare sul tema, quale sensibilità è possibile trovare sui temi della conciliazione e della flessibilità.

La contrattazione decentrata è la chiave di colta che tiene insieme gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, delle aziende, dei territori, favorendo il rilancio della produttività ed una crescita positiva dell'intero sistema Paese.

Innovare il modello contrattuale e le relazioni sindacali significa anche investire sempre di più nella bilateralità. La Cisl è più di altri il sindacato della bilateralità, un concetto che ha forti richiami con la cultura femminile della conciliazione, dell'armonizzazione, della coesione e del fare "sistema".

In questo senso va rafforzato il ruolo degli Enti Bilaterali rispetto ai quali è possibile pensare a prestazioni e servizi da destinare ad azioni di genere e di conciliazione per:

- ✓ finanziare corsi di formazione e aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale
- ✓ favorire la riqualificazione di chi vorrebbe entrare/rientrare dopo periodi di non lavoro
- ✓ rafforzare un sistema di voucher per i servizi all'infanzia e alla famiglia
- ✓ incrementare le modalità di sostegno alle aziende che accordano misure flessibili ai dipendenti con carichi familiari.

Il sistema della bilateralità può offrire un importante contributo anche nella gestione delle azioni formative di riqualificazione e ricollocazione, che sono parte integrante di quello che abbiamo denominato "ecosistema della conciliazione".

Enti Bilaterali, Province e Regioni devono mettere in campo uno sforzo comune per fornire percorsi formativi alle lavoratrici in maternità, in modo da evidenziare con chiarezza che le istituzioni, a tutti i livelli, investono sul valore sociale della maternità stessa e in modo tale da stimolare le imprese ad aggiornare i propri canoni culturali ed organizzativi.

- **Accesso al lavoro e meritocrazia**

In questo sforzo di promozione di pari opportunità reali dobbiamo fare leva su una parola chiave: meritocrazia. Un

sistema virtuoso che deve valorizzare l'eccellenza indipendentemente dalla provenienza, dove "provenienza" indica un'etnia, un partito politico, l'essere uomo o donna.

Questo non significa utilizzare la meritocrazia come schema di valori neutrale, ma per cogliere un aspetto fondamentale e cioè che se è vero che l'accesso al mercato del lavoro delle donne costituisce un diritto ed una battaglia politica e sindacale sacrosanta è altrettanto vero che la meritocrazia deve rappresentare il metro per misurare e valutare i percorsi di carriera delle donne.

- **Le posizioni apicali: donne e potere nelle imprese**

In questo senso abbiamo posto anche il problema del rapporto tra donne e potere nelle imprese. A nostro avviso, un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende, nei consigli di amministrazione e negli organi di controllo, può rappresentare un'opportunità complessiva per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale, producendo un effetto orizzontale e verticale di femminilizzazione della società.

Riscrivere le mappe del potere femminilizzandolo, sviluppare nuovi metodi di governo dell'impresa, portare la conciliazione nelle sfere più alte di un nuovo management femminile, vuol dire aprire spazi di contrattazione e fare del mainstreaming di genere un'esperienza capace di oltrepassare le definizioni teoriche e le dichiarazioni di principio e di impattare positivamente anche sull'occupazione e sull'occupabilità delle donne.

- **Un patto tra le produttrici**

Quello che serve e che dovrebbe essere messo all'ordine del giorno è "un patto tra le produttrici" che abbia come obiettivo un'inedita intesa di genere capace di andare oltre le differenze sociali, di posizione e di potere e finalizzata alla

creazione di una struttura sociale fondata sul superamento di modelli culturali ed organizzativi che paiono sempre meno adeguati rispetto alle tendenze e alle sfide della nostra società.

- **L'azione della Cisl come sintesi di un approccio complesso**

Si tratta di promuovere una riflessione sul lavoro e l'occupazione femminile che chiama in causa tutti i soggetti coinvolti in azioni corali e di genere: perché le azioni positive per le pari opportunità non possono essere legate soltanto alla legislazione e alla definizione di norme, ma vanno accompagnate da interventi a 360° di natura sociale, culturale e contrattuale.

La cultura femminile è una miniera di strumenti concettuali e culturali necessari per aprire il mondo del lavoro ad una visione in cui produttività ed autorealizzazione si pongono in parallelo interagendo positivamente

Per questo, come Cisl, possiamo dire che le pari opportunità vere, si affermano con la costruzione di contesti adeguati e superando l'illusione di risultati immediati. Lavoriamo per questo, affinché con ottimismo, intelligenza e meritocrazia, si passi dal politicamente corretto al politicamente efficace.