



Famiglia, lavoro e cura

antichi valori e nuovi equilibri

Il Segretario Confederale
Liliana Ocmin

La famiglia, per comune percezione si conferma la prima e fondamentale istituzione della società e richiede, specialmente in questo momento di crisi economica e sociale, la pianificazione di interventi strategici adeguati a sostenerne la funzione e a promuoverne il ruolo. La famiglia, vista strategicamente come luogo di accoglienza e sostegno, in molti casi ha svolto funzioni di supporto e/o sostituzione del welfare pubblico. A fronte del precipitare della crisi, la famiglia ha inoltre confermato la sua funzione di spazio affettivo e di welfare compensativo.

Si è quindi tornati a riscoprire le virtù degli affetti e della cura della famiglia, come volano delle politiche pubbliche nazionali e locali nelle loro diverse articolazioni, tese, non solo a rafforzare, concretizzare e promuovere le funzioni di tutela e di promozione dei diritti sociali a partire dal ruolo della famiglia nello sviluppo della coesione sociale e nel rafforzamento della solidarietà tra le generazioni.

Riflettere oggi sulla nuova centralità della famiglia, non deve significare però soffermarsi solo sui vantaggi, se pur importantissimi, dell'azione di supplenza e di protezione della stessa a fronte di alcune carenze dello Stato, ma anche su un'idea propulsiva di società e di comunità.

Occorre quindi elaborare politiche e proposte che tengano insieme famiglia e comunità, individui e istituzioni, persone e soggetti collettivi, lavoro ed autorealizzazione, crescita professionale e meritocrazia.

La Cisl propone alla società e al Paese un nuovo modello di sviluppo dove la famiglia, il lavoro, la valorizzazione delle risorse umane, i doveri e la responsabilità assumono uno straordinario valore aggiunto attraverso un metodo innovativo, quello della contrattazione decentrata che concilia il mantenimento delle realtà produttive, con la salvaguardia dei posti di lavoro e con il benessere del territorio.

Con la lungimiranza che contraddistingue la Cisl, il 22 gennaio 2009 abbiamo firmato l'Accordo Quadro tra Governo e Parti Sociali sulla riforma degli assetti contrattuali sancendo il pieno riconoscimento del valore della contrattazione di II livello e rilanciando il valore delle relazioni industriali, attraverso un modello che coniughi le esigenze dei lavoratori e delle famiglie, con quelle delle imprese.

Ma la contrattazione decentrata non è un metodo fotocopia!

A parità di strumenti d'intervento infatti, ogni azienda è un caso a sé stante e anche la medesima azienda, in realtà territoriali diverse,

necessita di un impegno particolare e personalizzato.

Una contrattazione quindi flessibile e adattabile ai diversi contesti, in grado di cogliere e favorire le opportunità di sviluppo.

Nonostante lo scetticismo nazionale ed europeo, sulla reale capacità della contrattazione di porre in atto strategie di exit dalla crisi, l'esperienza di Pomigliano e Mirafiori, dimostrano come un'azione contrattuale seria, responsabile e pragmatica divenga volano di risorse economiche e sociali.

Gli accordi di Pomigliano e di Mirafiori sono costruiti in questa logica, in quanto coniugano tutele dei lavoratori, competitività dell'impresa e rilancio dell'occupazione e incarnano la filosofia del nuovo modello contrattuale: responsabilità, partecipazione, sviluppo, consolidamento

dell'occupazione, maggiori opportunità salariali, e non in ultimo nuove relazioni tra le parti.

Serve dunque un sistema di relazioni di tipo partecipativo, improntato ad una forte assunzione di responsabilità e di capacità propositiva, in grado di intrecciare contrattazione e politiche industriali, competitività e produttività, occupazione e miglioramento delle retribuzioni.

Inoltre, la contrattazione collettiva, in particolare quella di II° livello aziendale e/o territoriale può svolgere un ruolo straordinario di supporto alla parità ad esempio, coniugando l'esigenza di sistemi di protezione dell'occupazione femminile con il tema degli ammortizzatori sociali e degli strumenti di integrazione del reddito.

La Cisl stà scrivendo questa nuova pagina delle relazioni sindacali!

La contrattazione di secondo livello ci consente di andare 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.

Applicando il nuovo modello contrattuale inoltre, la contrattazione decentrata diviene strategica all'interno dei contesti organizzativi , dove la conciliazione può rivelarsi risolutiva di bisogni individuali, familiari ed organizzativi.

Centro nodale della conciliazione è il miglioramento delle condizioni di reddito, coniugato all'incremento della competitività e della produttività delle imprese, all'innovazione, alla flessibilità produttiva, alla definizione dei contenuti collettivi nel rapporto di lavoro ed alla promozione di servizi a favore dei lavoratori e delle lavoratrici.

La finalità delle politiche per la conciliazione riguardano quindi l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali tesi a rendere compatibili la sfera familiare e la sfera lavorativa. Si tratta di politiche che coinvolgono in primo luogo le donne, ma anche gli uomini e le organizzazioni; che interessano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, di ciascun individuo; che hanno un impatto evidente sull'organizzazione del lavoro.

Nell'insieme questi interventi possono contribuire in modo decisivo allo sviluppo dei servizi, al tasso di crescita del prodotto e su quello di incremento dell'occupazione femminile in ragione degli effetti che producono sulla domanda e sull'offerta di servizi e di lavoro.

Dobbiamo avere la forza per scardinare un pregiudizio persistente: che lavoro e vita privata siano incompatibili e conflittuali e che la produttività sul lavoro sia connessa all'allentamento dei vincoli e delle dinamiche affettive.

Il nodo cruciale per il sostegno e la tenuta del tessuto familiare è rappresentato dal lavoro e dalla possibilità di sviluppare *percorsi di conciliazione*. Il lavoro inteso non solo come possibilità di accesso al reddito e quindi alla definizione della solidità economica familiare ma come luogo privilegiato in cui è possibile costruire il benessere delle persone e delle loro famiglie.

La Cisl ha individuato alcuni grandi temi di intervento a sostegno della famiglia e della conciliazione: la rimodulazione del rapporto di

lavoro, le tutele per la maternità, la facilitazione degli orari, il sostegno nell'accesso ai servizi alla persona.

In Europa

Le politiche di conciliazione sono entrate a pieno titolo nell'agenda europea. Non c'è Paese in Europa dove il tema della conciliazione non sia seriamente affrontato, al punto che oramai, ovunque, si trovino norme in favore di "politiche family friendly".

Da una indagine condotta su un campione di 500 aziende monitorate a livello europeo, è emerso che dove si adottano politiche di conciliazione lavoro-famiglia, di riflesso migliora la qualità della vita in azienda e fuori.

Come chiede l'Europa, si tratta di avanzare provvedimenti a supporto dell'occupazione femminile, nonché della progressione di carriera. Provvedimenti che incoraggino la flessibilità dell'organizzazione del lavoro aziendale.

In Italia

Come più volte sottolineato, tenuto conto delle difficoltà oggettive del mercato del lavoro in Italia ed in particolare al sud, diventa sempre più pressante accompagnare le politiche economiche e fiscali con politiche familiari adeguate e tali da innalzare il tasso di occupazione femminile e, al tempo stesso, di sostenere le scelte di maternità alla luce del fatto che le donne che non lavorano, sempre più spesso rinunciano a

fare figli. Inoltre, l'incremento della rinuncia volontaria alla genitorialità, è un fenomeno crescente che mette in crisi valori culturali che solo le donne posso ripristinare.

La maternità risulta ancora la causa principale dell'abbandono del lavoro da parte delle donne, infatti, una donna su 10 esce da mercato lavoro dopo la maternità.

L'Italia con oltre 12 punti al di sotto della media europea mentre è il paese europeo con il più basso indice di occupazione femminile, anche se, le differenze sono grandi tra il sud, il centro e il nord.

II Welfare come incentivazione

Il nodo centrale che vogliamo porre come Cisl non è quindi quello di un Welfare che eroga risorse economiche ma un Welfare premiante che va incontro alle esigenze delle famiglie, che offre servizi di compensazione, che premia – anche attraverso la leva fiscale – i comportamenti virtuosi orientati alla conciliazione e in generale tutte le attività che consentono di mettere in connessione virtuosa famiglia e lavoro, professioni e vita privata.

Su questo tema occorre riflettere anche sul versante del fisco e delle agevolazioni. Gli interventi a favore delle famiglie per detrazioni ed agevolazioni rappresentano la metà delle medie europee. Nell'insieme i due campi di intervento rappresentano una

differenza pari a un volume di risorse equivalenti a 4 – 5 punti di PIL e a 40-50 miliardi annui.

Occorre quindi un approccio complessivo che sappia tenere insieme azioni di riforma del welfare, nuovo modello contrattuale, contrattazione di secondo livello, incentivazione fiscale alle famiglie.

Ostacoli alla conciliazione

E allora proprio perché siamo su questa lunghezza d'onda occorre avere chiare le ragioni che ostacolano la conciliazione perché

ciascuna di esse è espressione di un nodo politico e culturale irrisolto su cui è necessario stimolare attenzione e proposte. Siamo di fronte a:

- ✓ Reti di servizi inadeguate
- ✓ Organizzazione del lavoro disallineata rispetto ai bisogni della conciliazione
- ✓ Politiche per la famiglia poco incisive
- ✓ Divisioni rigide dei ruoli all'interno della famiglia
- ✓ Sovraccarico del lavoro domestico e di cura per le donne
- ✓ Utilizzo del congedo parentale spesso ostacolato dai datori di lavoro o da cause strutturali come scarsi incentivi economici alle imprese e bassa remunerazione
- ✓ Limitata diffusione delle forme contrattuali flessibili
- ✓ Crisi delle reti di solidarietà parentali e amicali

Non si tratta di un approccio descrittivo o di una filigrana volutamente negativa ma di una “sequenza di macigni” che pregiudicano il miglioramento dello scenario e le potenzialità della conciliazione. Siamo di fronte a problemi di sintesi su cui vale la pena riflettere.

E allora dobbiamo essere consapevoli di una questione di fondo e cioè che nessun tipo di politica può essere capace di offrire, da sola, una soluzione coerente al problema della conciliazione tra lavoro e famiglia.

La centralità del fattore tempo nella conciliazione

La gestione del tempo è uno dei più rilevanti fattori critici su cui si gioca l'interazione tra l'universo familiare e il mondo della produzione; stando, infatti, ai ritmi serrati con cui i membri affrontano la quotidianità, la difficoltà di conciliare i tempi del sé e della famiglia con quelli lavorativi, nella maggior parte dei casi, ha notevoli ripercussioni sull'organizzazione, sulle relazioni familiari e conseguenze non trascurabili sui costi sociali.

Contrattazione di secondo livello e bilateralità

Come Cisl non ci stanchiamo di sostenere che contrattazione di secondo livello e bilateralità costituiscono strumenti fondamentali

per affermare quello che abbiamo definito “ecosistema della conciliazione”. Perché esse frammentano il quadro generale in un insieme specifico di contesti e situazioni che nascono direttamente dalle realtà territoriali, settoriali ed aziendali laddove possono trovare risposte e soluzioni condivise alle esigenze delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il nostro obiettivo è fare una vera politica della conciliazione, che faciliti l'applicazione di accordi e buone prassi in grado di destinare risorse certe alla riorganizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita e che facciano delle politiche di genere un elemento qualificante nelle modalità di gestione dell'impresa.

Lo abbiamo dimostrato chiedendo per primi un tavolo di governo, che affrontasse proprio il tema della flessibilità e della conciliazione, tavolo che ha condotto il 7 marzo scorso alla firma dell'accordo “Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro”

Si tratta del positivo esito del tavolo che ha portato ad un testo che accoglie molte delle nostre richieste, in tema di flessibilità e conciliazione.

L'avviso comune infatti , che per la prima volta ha visto convergere tutte le parti sociali su un tema centrale, ma spesso lasciato ai margini, come quello della conciliazione, contiene, a partire dalla contrattazione vigente, linee guida e buone pratiche per diffondere tramite la contrattazione stessa, le politiche aziendali di conciliazione.

L'accordo riconosce che un miglior bilanciamento tra tempo lavorativo e tempo di cura è importante per il benessere, per la crescita economica sostenibile, per la coesione sociale, ed individua come centrale, a tale scopo, l'intreccio tra incentivazioni e servizi sociali.

Misure di sostegno concreto tese a favorire l'occupabilità, in particolare quella femminile, riconoscono l'importanza della modulazione flessibile degli orari di lavoro e di un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile.

Bene, la Cisl con la lungimiranza che la contraddistingue, da tempo aveva espresso sostegno alla flessibilità quale strumento per il rilancio dell'occupazione nonché per una migliore conciliazione tra vita e lavoro.

Con la contrattazione di secondo livello è possibile ridefinire un nuovo quadro di relazioni industriali finalizzato al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e ad un rilancio del lavoro a tempo parziale e di tutte le forme contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile.

Con il secondo livello ci si dispone in un'altra ottica di azione e di rivendicazione in cui il risultato generale non è altro che la somma virtuosa, e non certo casuale, delle mille esperienze che provengono dalla società e dal tessuto economico del territorio.

Non ci interessano conciliazioni generiche ma nuove opportunità che tocchino direttamente il vissuto delle donne giovani e anziane, delle lavoratrici e dei lavoratori italiani e immigrati.

In questo sforzo innovativo il sistema della bilateralità può offrire un grande contributo di idee e di strumenti. La bilateralità è, in qualche modo, la conciliazione applicata al quadro delle relazioni industriali.

Rispetto agli attuali compiti del sistema bilaterale riteniamo necessario fare alcuni passi avanti pensando a 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.

Bilateralità, contrattazione di secondo livello, riequilibrio di genere nel contesto delle ristrutturazioni e riorganizzazione aziendali possono essere strumenti fondamentali di conciliazione, funzionali all'accesso e alla permanenza delle donne al mercato di lavoro.

Ciò implica, come dicevamo prima, una gestione innovativa delle dinamiche sociali, culturali, aziendali, in uno stretto legame con il territorio, a partire dallo sviluppo del capitale umano e in particolare di quello femminile.

Le nuove tendenze della contrattazione

La contrattazione di secondo livello costituisce una frontiera innovativa e congeniale per le donne e per le politiche di conciliazione perché attraverso di essa è possibile “entrare nel merito” del vissuto delle lavoratrici, valutarne limiti e potenzialità di sviluppo professionale, riflettere sugli strumenti della conciliazione tra vita e lavoro e trasformare in proposte di accordo quella cultura dei servizi che è parte integrante del sostegno alla donna lavoratrice.

In questo quadro – come ulteriore elemento di rafforzamento del concetto di contrattazione di secondo livello – dobbiamo, inoltre, considerare che quali che siano i dispositivi previsti nel contratto nazionale essi perdono di efficacia se non c’è la disponibilità dell’impresa ad investire nella conciliazione e in una distribuzione delle risorse in grado di sostenere percorsi di crescita umana e professionale delle donne lavoratrici.

Parliamo di strumenti che possono trovare concretezza solo all’interno di accordi che coinvolgano la singola azienda o una ben definita porzione di territorio: misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro, che liberano tempo per le attività di cura, che aiutano a gestire diversamente il tempo, che semplificano il rientro dalla maternità ed i percorsi di carriera.

Attivare accordi e provvedimenti aziendali finalizzati alla conciliazione consente, in parallelo, di sperimentare una sorta di “triplice spendibilità”: incrementare la produttività, promuovere

azioni positive di genere e rilanciare la funzione di rappresentanza del sindacato.

Gli incrementi di produttività possono essere conseguiti come derivata della conciliazione attraverso una miglior immagine aziendale, attraendo e mantenendo talenti, sviluppando valori e senso di appartenenza tra le dipendenti, diminuendo l'incidenza del turnover di manodopera e livellando verso il basso i tassi di assenteismo.

In parallelo, come dicevamo, siglare accordi fondati su salde e concrete politiche di conciliazione significa realizzare azioni positive di genere, togliere al concetto di pari opportunità gli impacci legati alle teorizzazioni e ad una cognizione del tema troppo spesso legata ai riti e agli obblighi del politicamente corretto.

La flessibilità connaturata

I nuovi paradigmi della cura delle persone che subentra alla gestione classica del personale sono fondati sul concetto ormai pervasivo della flessibilità. Quella delle donne è una flessibilità connaturata che può e deve essere sempre più valorizzata nella costruzione di una nuova partnership di lavoro.

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.

La centralità e il ruolo fondamentale della figura femminile nei passaggi epocali della società, da quella contadina a quella industriale, è riconosciuto da tutti. La capacità delle donne di essere garanti della tenuta e della continuità del tessuto più profondo della società emerge proprio nei momenti in cui più forte appare il disorientamento generato dai cambiamenti e dalle trasformazioni.

La storia non si ripete ma di certo può essere maestra di vita. La nostra idea di sviluppo - fondato e sostenuto dall'energia femminile del fare - ripropone all'ordine del giorno, ancora una volta, il punto di vista delle donne come occasione e strumento di superamento della crisi; come opportunità da cogliere nel momento in cui ci si accinge a riscrivere i codici che governeranno lo sviluppo economico e sociale.