



"Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita"

Il Segretario Confederale

Liliana Ocmin

Roma, 11 Marzo 2010

Ringrazio la Segreteria Nazionale della FLAEl, l'amico e segretario generale Carlo De Masi e tutti coloro che hanno organizzato questa giornata dedicata al tema della *conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita delle Donne* in un settore importante come quello Elettrico.

L'avvio di questa ricerca di studio che la Professoressa ha presentato e che, una volta conclusa, ci permetterà, da una parte di conoscere meglio le reali esigenze, condizione e le aspettative delle donne che lavorano nelle aziende elettriche; dall'altra favorirà l'adozione di "azioni positive" del sindacato, tese a contribuire all'effettiva attuazione dei principi di parità.

Il contesto nel quale si calerà la ricerca, presenta ovviamente un elemento comune a tutti i settori produttivi, ovvero la *crisi economica e finanziaria che sta cambiando gli equilibri nella società*; cambiamenti che ci impongono un'analisi attenta delle dinamiche in atto, oltre che *una capacità progettuale sempre più innovativa e incisiva* per rispondere alle nuove sfide ed evitare che le donne, possano perdere l'occasione di essere protagoniste.

I dati Istat - evidenziano come l'occupazione nei settori dell'energia, e delle professioni verdi, abbiano un trend decisamente positivo, ma se osserviamo, la tipologia di rapporto di lavoro solo il 61,1% delle donne ha un'occupazione stabile contro il 77,6% degli uomini.

E' quindi necessario innestare una riflessione sulla tutela del lavoro femminile e sulle pari opportunità proprio a partire dalle caratteristiche del settore elettrico e più in generale energetico, non solo per favorirne l'inserimento, ma anche la stabilizzazione.

Come ha sottolineato più volte il Ministro Sacconi, il rischio da evitare è quello che le tecnologie “verdi” producano opportunità occupazionali principalmente per lavoratori di sesso maschile a discapito delle lavoratrici, già storicamente penalizzate, in un settore come quello elettrico.

Ad oggi, in Italia, nelle aziende che stanno investendo nelle energie rinnovabili, non ci sono lavoratrici nei loro impianti di produzione, mentre nella logistica, nella finanza e nell'amministrazione, il sesso femminile registra una presenza pari a circa la metà degli occupati.

Vanno assunte iniziative tese ad accrescere la presenza femminile anche nella produzione e negli impianti di stoccaggio energetico, che ad oggi registrano una presenza prevalentemente maschile.

La presenza femminile comincia quindi, ad essere sempre più rilevante e centrale, ma c'è molto terreno da recuperare specie per ciò che riguarda **alcune professionalità** come quelle tecniche.

Oggi le innovazioni tecnologiche ed organizzative non giustificano più lo stereotipo culturale, secondo il quale era necessaria la prestanza fisica.

L'obiettivo risulta, dunque, da una parte, quello di agevolare l'accesso della forza-lavoro femminile anche negli impianti e, dall'altra, di **mantenere elevata la presenza di lavoratori e lavoratrici “verdi” anche nella fase successiva alla costruzione d'impianti.**

Si tratta quindi di sviluppare, una forte azione di formazione professionale e culturale, per rafforzare l'accesso e la permanenza delle donne nel settore energetico.

Le fonti alternative e rinnovabili, attraverso le innovazioni tecnologiche, possono contribuire al rilancio dell'economia stessa.

Un rilancio con positive ricadute occupazionali e opportunità professionali che consentirebbero di passare, dagli attuali 2.3 milioni di posti di lavoro, ai 20 milioni di posti di lavoro in tutto il mondo, entro il 2030.

Per il nostro Paese, le stime entro il 2020, sono di circa *250.000 nuove unità lavorative* nei comparti dell'energia e dello sviluppo sostenibile, rispetto ai quali, la Cisl, ritiene esistano le condizioni per favorire la presenza femminile.

Per raggiungere questi obiettivi, che non sono semplici, oltre alle politiche settoriali, occorrono politiche e proposte anche generali, che tengano insieme *famiglia e comunità, individui e istituzioni, persone e soggetti collettivi, lavoro-conciliazione ed autorealizzazione, crescita professionale, meritocrazia e competitività.*

Le donne, come ribadito più volte anche nel corso della conferenza sul clima, sono promotrici di grande innovazione.

L'ingresso delle lavoratrici nelle aziende elettriche, dalla produzione al top manager, è un'opportunità per le donne, per l'impresa e per il sindacato.

L'Accordo Governo-Parti Sociali sulle linee guida per la formazione professionale del febbraio scorso e il piano Sacconi-Carfagna, vanno nella direzione da noi condivisa, di valorizzare le competenze e le professionalità femminili. Il primo mediante un orientamento consapevole dei percorsi formativi e professionali scientifici-innovativi, il secondo, attraverso misure di sostegno per la cura della famiglia e dei non autosufficienti, che liberino il tempo delle donne.

Tempo che le donne possono reinvestire nel lavoro.

Tempi importanti, perché incidono non solo sul rapporto tra le donne occupate ed il loro lavoro, ma anche sulla possibilità di accedere e di partecipare in modo significativo al mercato del lavoro.

Il sostegno alla formazione professionale, alla riqualificazione e all'inserimento delle competenze femminili, produce innovazione, nell'organizzazione del lavoro, nel mercato del lavoro e nell'intera società.

Per agevolare questo salto di qualità, dobbiamo fare leva su **merito, competenze e professionalità**. Un sistema che **valorizza**

l'eccellenza, indipendentemente dall'essere uomo o donna. Gli impegni ed i risultati previsti dall'ultimo rinnovo del CCNL degli elettrici, di definire in tempi brevi la nuova classificazione, vanno proprio in questa direzione.

La **contrattazione di secondo livello**, prevista dagli accordi interconfederali e valorizzata nel contratto che recentemente è stato rinnovato, può rappresentare un importante strumento di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, perché potrà misurarsi con le specificità aziendale, territoriali e settoriali, concretamente, a partire dall'organizzazione del lavoro, dai rapporti di lavoro, dall'orario flessibile, ed in particolare sulla conciliazione e una diversa organizzazione dei tempi di vita nel territorio.

In questo senso la Cisl - come *previsto dagli accordi sul nuovo modello contrattuale*, ritiene che vada avviata una stagione di promozione della contrattazione aziendale/territoriale e di nuove relazioni industriali; ad esempio attraverso la revisione dei criteri e delle modalità di accesso ai contributi previsti dalla legge n.53 del 2000 e successive modifiche.

La condivisione tra le parti a livello aziendale/territoriale per l'accesso delle imprese ai finanziamenti, rappresenta, a nostro avviso, non solo uno strumento di regolazione e di legittimazione rispetto ai lavoratori e alle imprese, ma anche una forma di controllo dell'efficacia delle azioni che si intende intraprendere.

Con la contrattazione di secondo livello si rafforza un modello concertativo e partecipativo delle relazioni industriali – previste dagli accordi interconfederali – e dallo stesso CCNL degli elettrici.

Il secondo livello di contrattazione si dispone in un'ottica di azione in cui il risultato generale è che la somma virtuosa, e non certo casuale, delle mille *esperienze che provengono dalla società e dal tessuto economico del territorio e delle condizioni aziendali*.

E' attraverso la contrattazione decentrata che è possibile dare incisività e rigore anche ai finanziamenti a sostegno delle realtà aziendali e produttive che intraprendono correttamente – previo accordo tra le parti - concrete azioni di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Le azioni di genere e di conciliazione, che costituiscono il vero retroterra di “politicamente efficaci”, possono avvalersi di un altro strumento di grandissima importanza, anch'esso previsto dal CCNL degli elettrici, sottoscritto la scorsa settimana e che appartiene intimamente alla cultura e all'identità della Cisl: la **bilateralità**.

Il sistema della bilateralità, strumento di emanazione contrattuale, offre infatti la possibilità di intervenire ed incidere su diversi temi che agevolano le politiche di pari opportunità: sul finanziamento di corsi di *formazione e di aggiornamento* dei dipendenti in congedo parentale; sulla *riqualificazione delle lavoratrici* che vorrebbero rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; sul *sostegno alle imprese che investono in flessibilità, conciliazione, salute e sicurezza*; sulla *ricollocazione* nel mercato del lavoro delle donne espulse dal ciclo produttivo.

In questo sforzo innovativo, il *sistema bilaterale* può offrire un grande contributo d'idee, strumenti, servizi e prestazioni alle lavoratrici, ai lavoratori e alle imprese. Esso nasce dai valori della

CISL, dalla convinzione che il *conflitto sociale fine a se stesso non paga*, dalla necessità 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.

Strumenti come la bilateralità che ci consentiranno di affrontare e gestire anche i nuovi spazi di occupazione e di occupabilità per le donne, in particolare nel comparto di quella rivoluzione verde dell'economia, ormai considerata da tutti gli osservatori, una delle risposte possibili e auspicabili alla crisi economica, al rilancio occupazionale e in particolare a quello femminile.

Quello che proponiamo, alla società e al Paese, è uno sviluppo dove le donne, il lavoro, la famiglia, la valorizzazione delle risorse umane, i doveri e la responsabilità possono esprimere uno straordinario valore aggiunto.

Dobbiamo far sì che le donne abbiano ampi spazi di azione e di presenza, in tutti i settori garantendo loro un sistema di servizi sociali.

La loro presenza, la loro sensibilità, la loro professionalità in particolare nel settore energetico, può essere il valore aggiunto per costruire un sistema di sviluppo virtuoso, che abbia come priorità il bene comune, di tutta la società.