

Progetto WIRES

**Segretario Confederale
Liliana Ocmin**

Bruxelles, 23 Novembre 2010

- ***Green Economy: l'embrione del cambiamento***

Potrebbe essere utile partire dalla ricerca "Progetto Ambiente", condotta dall'Isfol e pubblicata all'inizio dell'anno in corso, relativa alle ricadute sul versante dell'occupazione della formazione ambientale. Da essa emergono dati estremamente interessanti. Ad esempio che appena un anno dopo il completamento di un master ambientale, circa l'80% degli intervistati risulta essere occupato. Oppure, fatto ancor più significativo, che l'80% di chi ha trovato lavoro, dopo il percorso formativo, non ha atteso più di sei mesi dalla sua conclusione.

Altro dato interessante è quello legato all'età' degli occupati in relazione alla variabile sessuale: solo il 25% delle donne (contro il 49% degli uomini) ha più di 45 anni. Ma la componente femminile del mercato del lavoro ambientale non è solo la più giovane e' anche la più qualificata. L'87% delle donne impegnate ha livelli di scolarità medio - alti, contro appena il 54,6% degli uomini. Questo spiega il perché il 61,7% delle donne (contro il 32,2% degli uomini) occupi posizioni di livello medio - alto in professioni intermedie di tipo tecnico.

- ***Green Economy: la sfida delle professioni femminili***

Per questa e per molte altre ragioni ci sentiamo di affermare che la sfida dei prossimi anni per le professioni femminili si chiamerà Green-Economy. Un settore che è, per ora, appannaggio dell'occupazione maschile ma si

intravede appunto un cambiamento sia in termini di tassi occupazionali, sia nelle condizioni di lavoro.

La Green-economy è uno di quei settori fondamentali per rilanciare la crescita, come bene evidenziato anche nell'ultimo Rapporto sul mercato del lavoro 2009-2010 elaborato dal Cnel che pone l'accento proprio sul contributo positivo che il medesimo potrebbe determinare in termini di prospettive occupazionali.

A riguardo, nei prossimi dieci anni, si prevedono circa 250.000 nuovi posti di lavoro solo nella produzione di energia da fonti rinnovabili. Escluso l'indotto.

Per le donne, come per i giovani, si tratta di un'occasione da non perdere. Esistono progetti e iniziative, anche in partnership con la Commissione Europea, che prevedono possibilità di crescita dell'occupazione femminile nell'industria verde.

Ovviamente, parlando di industria verde non ci si riferisce solo alle energie rinnovabili perché in questo modo si limitano le prospettive di sviluppo; dobbiamo allargare il nostro punto di vista alle biotecnologie, alla bioagricoltura, alla bioedilizia e all'efficienza energetica.

Questo moltiplica esponenzialmente le opportunità di occupazione femminile in ruoli che possono essere di staff, dall'organizzazione all'amministrazione, dalla progettazione al project management.

La Green-Economy va vista come una opportunità per uscire dalle difficoltà in cui si trova l'occupazione femminile nel Mezzogiorno. I dati Svimez, riferiti a settembre 2010 ci forniscono elementi interessanti: inoccupazione delle giovani donne superiore al 46 per cento. In sostanza al Sud una donna su due non ha un lavoro. Disoccupati: donne 21.402, uomini 24.619 (totale 46.021). Inoccupati (non hanno mai svolto attività lavorativa ma sono in cerca di occupazione): donne 10.742, uomini 6.226 (totale 16.968). Totale complessivo tra disoccupati e inoccupati: 62.989. Sono 6.476 le donne che hanno perso il lavoro (tempo determinato) nel periodo dal 1° gennaio al 30 settembre 2010; 2.547 quelle a tempo indeterminato. Questi i dati, relativi alla situazione in Molise (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – Direzione regionale del lavoro), calcolata sui lavoratori iscritti nelle liste di collocamento al 30 settembre 2010

Si sta formando quindi un movimento di riflessione e di azione orientato a comprendere se i lavori “verdi” possano rappresentare una credibile ed effettiva **nuova opportunità per le donne** e se le nuove opportunità occupazionali andranno a ripartirsi equamente tra uomini e donne.

Come ha sottolineato più volte il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali Maurizio Sacconi, occorre evitare che le tecnologie “verdi” producano opportunità occupazionali principalmente per lavoratori di sesso maschile a discapito delle donne, già storicamente penalizzate per le note questioni di genere. Questo impegno è, per noi, coerente con quanto indicato nel ***“Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro” - Italia 2020*** – dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle Pari opportunità che pone i “lavori verdi al

femminile” tra i cinque obiettivi concreti a cui lavorare per creare nuova occupazione.

Ad oggi, in Italia, le aziende che stanno investendo nelle energie rinnovabili denunciano la mancanza di donne nei loro impianti di produzione, mentre in altri settori quali la logistica, la finanza e l'amministrazione, il sesso femminile rappresenta la metà degli occupati.

Si tratta quindi di sviluppare una forte azione culturale per trasformare la percezione del settore e rafforzare l'accesso delle donne. Rafforzare le politiche di pari opportunità significa appunto anche creare le condizioni di accesso al mercato.

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 percentuale di lavoratori e lavoratrici “verdi” anche nella fase successiva alla costruzione di impianti del settore delle energie rinnovabili.**

Quando si parla di transizione verso un'economia verde, non si può non tenere in conto che i settori per i quali sono previsti i maggiori sviluppi in termini di nuovi posti di lavoro sono per la maggior parte settori in cui le donne sono poco rappresentate; in particolare l'edilizia, i trasporti e il settore energetico.

Si pensi che, nel 2008, a livello europeo, le donne rappresentavano circa il 22 per cento degli occupati nella generazione di elettricità, il 9 per cento

nell'edilizia e il 22 per cento nei trasporti, e l'Italia è in linea con tali tendenze.

- ***Le pari opportunità come strumento di accesso all'economia verde***

Il caso del settore elettrico ed energetico, come dicevamo, è emblematico di un concetto che è fondamentale per la Cisl e per le donne: **le azioni positive per le pari opportunità non possono essere legate soltanto all'azione legislativa** e alla definizione di norme ma vanno accompagnate da interventi a 360° di natura settoriale, culturale e contrattuale.

Per questo possiamo dire che pari opportunità vere si affermano con la costruzione di contesti adeguati e senza l'illusione di risultati immediati. Non a caso, abbiamo parlato di un necessario passaggio dal ***politicamente corretto al politicamente efficace***.

Nello specifico del settore energetico, ad oggi (dati *Sustainlabour*), a livello mondiale la percentuale di donne occupate in posizioni tecniche è pari a circa il 6 per cento, ed è ancora più bassa se si considerano le posizioni apicali.

È, quindi, ragionevole pensare che la creazione di nuovi posti di lavoro in determinati settori possa, in mancanza di misure ed interventi correttivi, di

fatto aumentare il differenziale occupazionale di genere in Italia, come negli altri paesi europei.

Alcune ipotesi sono confermate dai risultati di alcune importanti indagini settoriali: ad esempio quella condotta nel 2008 da due esperte spagnole, Isabel Blanco e Maria Rodrigues, fra più di mille aziende operanti in Europa nel campo dell'energia eolica, i cui risultati hanno mostrato che solo il 22 per cento degli occupati nel settore dell'energia eolica in Europa sono donne.

A livello normativo il perseguimento del principio delle pari opportunità passa attraverso la regolamentazione dei sistemi di accesso all'occupazione, la parità retributiva, la tutela della maternità, il congedo parentale e l'assistenza e la sicurezza sociale.

A livello di misure economiche una delle priorità riguarda sicuramente il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e di cura. Inoltre, è anche necessaria un'efficace azione informativa nei confronti delle donne sulle nuove opportunità e prospettive occupazionali del settore.

Diversi studi mostrano come le donne siano in generale più propense a temi quali la sensibilità ambientale e il risparmio energetico e, quindi, potenzialmente interessate ad intraprendere una carriera nel settore.

Per questo motivo, anche l'offerta formativa deve prevedere misure di incoraggiamento della partecipazione femminile a specifici corsi di studio, utilizzando in quest'ottica anche lo strumento delle quote rosa.

Un'analisi dei dati sulle forze di lavoro Istat - soprattutto negli anni 2004 – 2006 – evidenzia come l'occupazione legata a professioni intellettuali e intermedie a carattere tecnico coinvolga il 63,3% delle donne contro il 32,4 degli uomini.

Tale tendenza trova conferma nel fatto che più dell'86% delle donne impegnate in attività ambientali ha livelli di scolarità medio - alti, rispetto al 54% degli uomini. Quanto alla tipologia di rapporto di lavoro si osserva, tuttavia, un ribaltamento delle posizioni a favore degli uomini che, nel 77,6% dei casi hanno un'occupazione stabile, rispetto al 61,1% delle donne”.

- ***Il ruolo del sindacato***

La Green Economy ci può quindi consentire non solo di ragionare su nuove direttrici di riorganizzazione dell'economia ma di attuare una vera e propria riconversione della società, dell'economia e del lavoro in direzione di una sempre maggiore sostenibilità.

L'idea di sviluppo sostenibile, la consapevolezza del limite nel rapporto con gli equilibri ambientali, la conservazione di una relazione virtuosa tra sviluppo e natura rappresentano tanti tasselli di una cultura innovativa che incrocia il senso più profondo del pensiero e della quotidianità delle donne.

In questo senso è possibile dare alla green economy e ai green jobs una profonda impronta femminile. Si tratta certamente di una opportunità da cogliere ma va detto con estrema chiarezza che il percorso non sarà agevolato da alcun automatismo ma anzi rischia di essere ricondotto, dall'inerzia dei rapporti di potere dominanti, a un ennesimo capitolo della discriminazione nei confronti delle donne.

L'assenza di automatismi rafforza il ruolo e la funzione del sindacato che su questo tema può intervenire mettendo a punto un grande disegno concertativo quanto mai necessario se consideriamo la green economy non solo nella sua natura di opportunità settoriale ma anche come soluzione di sistema per il Paese.

Per questo occorre dare vita a un grande tavolo tra le parti sociali che, senza cadere in riflessi dirigisti, affronti tematiche fondamentali per garantire un corretto sviluppo del settore: promuovere una cultura d'impresa orientata all'innovazione, risorse umane capaci e motivate, piena e diffusa disponibilità delle migliori tecnologie dell'informazione, governance fondata su coesione, concertazione e selezione delle risorse pubbliche in funzioni di progetti capaci di futuro e competitività.

Come sindacato crediamo che su questi temi vada inserita trasversalmente la questione di genere che dovrà riguardare complessivamente il settore della Green economy: nelle pari opportunità di accesso, nella promozione e nella valorizzazione delle professionalità

femminili, nella possibilità di fruire di processi formazione continua e di rafforzamento dell'occupabilità delle donne.

Ma questa tipologia d'intervento e di contributo del sindacato non ci mette al riparo da un rischio e cioè quello di investire tante risorse per favorire l'accesso determinando il consolidamento di un grande raggruppamento intermedio, una sorta di middle class nel settore della green economy che fatica a sfondare il tetto di cristallo nell'accesso alle posizioni apicali.

- ***Le posizioni apicali nelle imprese green economy***

In questo senso va posto anche il problema del rapporto tra donne e potere nelle imprese della green economy. A nostro avviso un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende può rappresentare un'opportunità per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale.

Perché ciò significa produrre un effetto orizzontale e verticale di femminilizzazione della società e quindi di mainstreaming in un settore che è ben lontano dall'esprimere profili di consolidamento e di stabilità interna.

Da questo punto di vista va nella giusta direzione la proposta di legge bipartisan approvata, con l'ok di Tremonti, dalla Commissione Finanze che prevede che "il riparto degli amministratori sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi" e in particolare che al "genere meno rappresentato" sia assegnato "almeno un terzo degli amministratori eletti".

E' un passo importante per abbattere quello che è stato definito un "tetto di cristallo", una barriera psicologica impercettibile e trasparente destinata a bloccare la carriera delle donne; altri – più brutalmente – effetto paternalismo. Il discrimine di genere, rispetto all'esercizio del potere e all'assunzione di decisioni, rende accetta l'impiegata, tollerabile la donna quadro ma ne rifiuta spesso il passaggio nel top management dell'impresa.

Non a caso, come segnalato in uno studio realizzato qualche anno fa, le funzioni di top management sono ricoperte in maniera sistematica da figure maschili e la presenza femminile è concentrata in aree funzionali ritenute "più idonee" alle donne - come le risorse umane, le relazioni esterne, e l'amministrazione, finanza e controllo - ritenute sostanzialmente estranee ad ambiti quali la produzione, le aree tecniche, gli acquisti e la logistica. Ma oggi, dobbiamo leggere la discriminazione di genere a tutto tondo, con la consapevolezza che un ingresso massiccio di donne nelle posizioni di top management delle aziende può rappresentare un'opportunità complessiva per tutte le donne e per lo stesso movimento sindacale.