



“IL RUOLO DELLE DONNE NELLO SVILUPPO ECONOMICO”.

**Il Segretario Confederale
Liliana Ocmin**

Roma, 30 gennaio 2013

INDICE

Il ruolo strutturale delle politiche di genere e la negatività del punto di partenza	pg. 3
Le donne e la società della conoscenza	pg. 4
Nuovo modello contrattuale, bilateralità e politiche di genere	pg. 5
Famiglia, welfare e incentivazione	pg. 7
Datassare il lavoro femminile	pg. 9
La divisione all'origine del lavoro	pg. 10
Donne e Green Economy	pg. 11

Il ruolo strutturale delle politiche di genere e la negatività del punto di partenza

Comincia a farsi strada la consapevolezza che le politiche di genere abbiano una capacità intrinseca di incidere sul livello dei consumi, sull'attuale verticalizzazione della struttura produttiva ed occupazionale, sulla natura, la qualità e l'accesso ai servizi a domanda individuale, sulle strategie di potere all'interno delle imprese e sulla formazione del prodotto interno lordo.

Ma il punto da cui partire è che la crisi economica in atto ci ha condotti in una spirale di recessione. E tutti gli elementi negativi del rapporto tra donne e occupazione si sono radicalizzati con la conseguenza di una massiccia espulsione di forza lavoro dai processi produttivi. E le donne spesso, da questo punto di vista, sono oggetti di frontiera; figure deboli su cui si scaricano le crisi e le ristrutturazioni. Per una donna è estremamente faticoso entrare nel mercato del lavoro ma è assolutamente drammatico rientrarci e dopo essere stata espulsa.

La crisi in atto è quindi anche un evento che tende a disperdere ulteriormente professionalità femminili, a impoverire il mondo del lavoro, a ridimensionare oggettivamente il tema delle pari opportunità. Ma il felice paradosso, che ci rende ancora ottimisti, è quello di pensare alle donne come antidoto rispetto alla crisi perché con più donne nei posti di comando, come è stato affermato in più di un'occasione, i danni sarebbero stati più limitati. Su questo ci attendiamo riscontri positivi, e stiamo vigilando attentamente, dalla nuova legge sulle quote di genere nei cda a partire dai rinnovi effettuati dopo il 12 agosto 2012. Intanto registriamo un risultato lungamente atteso molto

importante, notizia recentissima, quello della pubblicazione in Gazzetta del decreto di attuazione delle quote (33%) anche per gli organi di amministrazione e controllo nelle società, non quotate, costituite in Italia e controllate da tutte le amministrazioni dello Stato, "compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, istituzioni educative, aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, Regioni, Province, Comuni, Comunità montane e loro consorzi e associazioni, istituzioni universitarie, Istituti autonomi case popolari, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale".

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 investe in politiche capaci anche di favorire l'accesso 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 dell'occupazione femminile con cui ci confrontiamo quotidianamente è figlia di una debole politica dello sviluppo, di modelli di organizzazione del lavoro, 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, consapevoli che ne può 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 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, quale sensibilità è possibile trovare sui temi della

conciliazione e dell'orario di lavoro. Insomma, poter intervenire per creare condizioni di "benessere organizzativo". Questo ruolo importante della

contrattazione di secondo livello è stato ulteriormente riconosciuto e valorizzato con il recente decreto del Consiglio dei Ministri per la detassazione del salario di produttività che recepisce l'Accordo sulla Produttività firmato lo scorso 16 novembre da Cisl, Uil, Ugl e le maggiori organizzazioni imprenditoriali. Definire obiettivi comuni con le imprese su aspetti di importanza strategica per la vita delle aziende e di lavoratori e lavoratrici significa: portare la contrattazione più vicina ai luoghi di lavoro; promuovere la partecipazione alla definizione delle strategie d'impresa; ottenere maggiori possibilità di incrementi di salario netto; diffondere un modello di relazioni industriali finalizzato a rendere più moderno e competitivo il nostro sistema economico.

Innovare sul modello contrattuale e le relazioni sindacali significa, inoltre, investire maggiormente sulla 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, del fare squadra e sistema.

Ecco perché sosteniamo che vada 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
- ✓ la riqualificazione di chi vorrebbe entrare/rientrare dopo periodi di non lavoro

- ✓ un sistema di voucher per i servizi all'infanzia
- ✓ modalità di sostegno alle aziende che accordano il part-time a dipendenti con carichi familiari.

Il sistema della bilateralità può offrire un importante contributo anche nella gestione delle azioni formative al rientro 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 donne 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.

Famiglia, welfare e incentivazione

Dobbiamo lavorare affinché la famiglia diventi soggetto protagonista del welfare. La conciliazione, su cui come Cisl vogliamo investire politicamente, rappresenta uno strumento non solo per rendere compatibile lavoro e vita privata ma per sviluppare una dinamica di minori costi a carico delle famiglie. Se una donna riesce ad esempio a sviluppare forme di telelavoro restando a casa dovrebbe avere buone possibilità di diminuire gli oneri connessi all'accesso all'asilo nido da parte del figlio. Ma su questo dobbiamo pensare ad un intervento che premi in modo consistente anche le imprese che investono su una flessibilità intesa in termini più articolati e complessivi.

Non dobbiamo immaginare un Welfare totalizzante ma capace invece di svolgere una efficace azione compensativa laddove gli strumenti di

conciliazione non riescono ad intervenire. In questo senso è opportuna una sinergia virtuosa tra contrattazione ed intervento dello stato che può avvalersi, in fase applicativa, anche dell'azione della bilateralità e dei suoi enti.

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

Sul versante del fisco e delle agevolazioni, poi, 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 ed 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.

Su questa nuova visione la Cisl ha le carte in regola proprio per quella visione generale che è parte integrante della cultura del sindacalismo confederale di ispirazione cristiana che ha nel proprio codice genetico l'idea della conciliazione, della bilateralità e dell'armonizzazione degli interessi.

Detassare il lavoro femminile

Il tema della detassazione del lavoro femminile costituisce un elemento importante di svolta economica e sociale. Si tratta di posizioni importanti perché provengono da ambienti diversi che possono concorrere alla

trasformazione di una discussione tecnica in un elemento di riflessione politica in grado di coagulare sostegni e consenso.

Come Coordinamento delle donne Cisl e come confederazione siamo favorevoli ad investire sulla detassazione del lavoro femminile anche se abbiamo ben chiara l'obiezione che verrà fatta e cioè che si tratta di una discriminazione al rovescio nei confronti della componente maschile, una sorta di legge del contrappasso in cui chi chiede la rimozione degli ostacoli e delle discriminazioni è poi il primo a riproporne i termini.

Da questo punto di vista siamo d'accordo con quanti collegano la detassazione del lavoro femminile con gli obiettivi dell'Agenda Europea. Si tratta di una intuizione importante che può consentirci di collocare questa opzione in un ambito di azioni positive.

Ma l'elemento che mi preme sottolineare è innanzitutto di natura culturale perché, seppur lentamente, si sta affermando tra gli osservatori, gli esperti, gli addetti ai lavori e l'opinione pubblica una consapevolezza sempre più profonda e motivata circa la funzione generale che spetta alla promozione del lavoro delle donne.

Si sta cioè modificando un approccio che tendeva a vedere nelle politiche di genere una pura forzatura neofemminista da soddisfare attraverso riconoscimenti formali, dichiarazioni di intenti e politica delle quote.

Oggi sta accadendo qualcosa di nuovo: comincia a farsi largo l'idea di un ruolo strutturale delle politiche di genere, di una loro capacità di incidere sui consumi, sulla struttura produttiva ed occupazionale, sulla natura dei servizi a domanda individuale, sulle strategie di potere all'interno delle imprese e sulla formazione del prodotto interno lordo.

Si tratta di segnali importanti che dobbiamo cogliere e mettere a frutto per far sì che la battaglia per la detassazione del lavoro femminile divenga una rivendicazione contagiosa, capace di attraversare trasversalmente la società, il mondo del lavoro, della cultura e della ricerca.

Oggi abbiamo la possibilità concreta di uscire dalle sacche di un pensiero minoritario e fare della Cisl un laboratorio di sperimentazione di una nuova frontiera di elaborazione e di riflessione in grado di diventare patrimonio diffuso della società e di tutte le donne italiane.

La divisione all'origine del lavoro

Il settore elettrico in cui opera la Flaei ci consente di riflettere concretamente sui limiti e sugli ostacoli frapposti all'accesso delle donne al lavoro. Esiste infatti un elemento che vorrei sottoporre alla vostra attenzione e riguarda uno dei grandi nodi critici nell'applicazione del concetto di pari opportunità: quella che potremmo definire la "divisione all'origine del lavoro".

Di cosa si tratta? Semplicemente dell'idea - pregiudizio secondo la quale esistono settori e lavori più adatti alle donne. Come sappiamo bene, questa demarcazione di genere incide profondamente sulle pari opportunità e condiziona le stesse politiche di accesso delle donne al lavoro.

Il settore elettrico è un settore ad alta intensità di capitale e di impianti e quindi tra quelli più sensibili alla divisione all'origine del lavoro.

Donne e Green Economy

La Green Economy ci può consentire di attuare una vera e propria riconversione della società, dell'economia e del lavoro in direzione di una sempre maggiore sostenibilità. In questo senso è possibile dare alla green economy e ai green jobs una profonda impronta femminile.

Occorre quindi focalizzare gli sforzi per garantire condizioni di accesso delle donne alla green economy. Si tratta di un processo che va governato e orientato attuando una stretta collaborazione tra le organizzazioni sindacali, le organizzazioni degli imprenditori e le istituzioni pubbliche.

In questo modo è possibile definire scenari condivisi, cogliere il quadro complessivo delle opportunità e delle minacce connesse alla green economy, studiare provvedimenti finalizzati all'accesso delle donne e mettere a punto gli elementi fondamentali di una governance che, attraverso questo nuovo settore produttivo, potrà incidere complessivamente sul profilo della società mondiale.

Il tema della concertazione, dei sistemi partecipativi e del dialogo sociale riferito alla green economy, presenta un elemento di grandissima portata in generale e per le donne in particolare che riguarda la gestione delle migrazioni da un settore all'altro.

La Green economy si caratterizzerà sempre più come un settore fortemente attrattivo e ad alta potenzialità di assorbimento di manodopera. Ciò

determinerà un “effetto spugna” e uno spostamento di forza lavoro dai settori in crisi. Si tratta di un esodo che va gestito e governato attraverso la

condivisione perché può determinare anche un effetto imbuto che complica tutti i processi di accesso, specialmente quello delle donne.

In questo senso occorre sviluppare un’azione preventiva di formazione, di riqualificazione professionale e orientamento in grado di favorire l’accesso delle donne alla green economy. Ma per farlo sono necessarie risorse ingenti e una visione comune tra le parti sociali, ai governi e istituzioni sovranazionali.