

PREFAZIONE

Serenella Molendini

Consigliera Regionale di Parità

In questi anni la crisi nazionale e internazionale ha colpito, aggravandola, la condizione materiale di donne e uomini di questo paese, sia sotto il profilo del lavoro con l'aumento della cassa integrazione, della disoccupazione e della precarizzazione dei rapporti di lavoro sia per ciò che concerne le condizioni sociali generali di vita.

Le idee di progresso e sviluppo, secondo visioni deterministiche ed economicistiche di crescita quantitativa, si sono dimostrate fallimentari, l'iperspecializzazione disciplinare non ha saputo tener conto di tutto ciò che non è facilmente quantificabile, come la felicità e il benessere. Le vecchie visioni della politica, dell'economia, della società non ci hanno consentito di "governare" la complessità.

I tagli in questi anni alla scuola, all'università alle politiche sociali e ai fondi per la non autosufficienza, alla famiglia, al fondo asili nido, la riduzione dei finanziamenti a Comuni e Regioni hanno messo in seria difficoltà sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo tutto il sistema di Welfare così come lo abbiamo praticato fino ad oggi perché con quei tagli e riduzioni possono essere adottate misure che come effetto abbassano le tutele e il livello di qualità.

Al Sud, le famiglie a rischio povertà sono il 35%. Il 40% circa delle famiglie non povere è vulnerabile. Accanto a una povertà assoluta stabile, se non in leggera flessione, emerge sempre di più una latente fragilità delle famiglie italiane, costrette a convivere ogni giorno di più con il rischio e l'incertezza.

E la crisi economica e sociale che stiamo attraversando sta colpendo soprattutto le donne ed in particolare quelle con due figli, quelle che non hanno la laurea, le straniere.

Come ha scritto recentemente Chiara Saraceno le donne stanno salvando, se non l'Italia, gli italiani, tramite il loro lavoro gratuito quotidiano che non viene meno neppure quando hanno un lavoro per il mercato e che la crisi ha in molti casi intensificato. Senza questo lavoro gratuito, le famiglie sarebbero molto più povere e molti bisogni di cura rimarrebbero insoddisfatti. Gran parte del benes-

sere familiare è, infatti, a carico del lavoro gratuito delle donne. E l'assenza di servizi di cura, non solo per i bambini, ma per le persone non autosufficienti, è compensata solo dal lavoro di mogli, madri, figlie, nuore, nonne.

Come è stato ricordato, nel 2012, agli Stati generali sul lavoro delle donne organizzati presso il CNEL, le lavoratrici italiane che hanno una famiglia lavorano complessivamente, tra lavoro pagato e non pagato, oltre un'ora in più al giorno dei loro compagni. Tuttavia guadagnano sostanziosamente meno dei loro colleghi, perciò accumulano anche una minore ricchezza pensionistica. La loro capacità di guadagno, infatti, è compressa due volte. La mancata condivisione del lavoro familiare da parte degli uomini, unita a una bassa offerta di servizi di cura accessibili e di buona qualità, vincola il tempo che possono dedicare al lavoro remunerato. A ciò si aggiungono le discriminazioni nel mercato del lavoro – nelle possibilità di carriera e nelle retribuzioni orarie, a parità di qualifiche – che, come segnalano anche i dati di Almalaurea per quanto riguarda le giovani laureate, iniziano prima ancora che le donne formino una famiglia. Se poi sono lavoratrici “flessibili”, si trovano spesso costrette a considerare una possibile gravidanza come un rischio professionale che non possono permettersi. Molte donne ancora oggi abbandonano il lavoro per motivi familiari, perché non ce la fanno a tenere il ritmo del doppio lavoro, spesso accompagnato da pressioni e vessazioni più o meno sottili sia in casa (perché “trascurano la famiglia”) sia sul lavoro (perché “hanno la testa altrove”).

Daniela Del Boca, molto sapientemente, a proposito della rivoluzione femminile ci indica tre rivoluzioni:

- la rivoluzione quasi compiuta – l'istruzione
- la rivoluzione incompiuta – il lavoro
- la rivoluzione tradita – il lavoro familiare.

Eppure l'ordinamento giuridico italiano è caratterizzato da una molteplicità di disposizioni a tutela della donna, anche di derivazione comunitaria, che attestano un livello di avanzamento tra i più elevati nel mondo. Si ricorda la storica legge di tutela della maternità (legge n. 1204/1971) ormai sostituita dal testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Dlgs n. 151/2001), ma anche tutte le disposizioni a tutela della donna che riguardano l'accesso all'occupazione, la parità retributiva e le misure di incentivazione anche economica alla conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro. Si ricorda per tutti il Dlgs n. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di recente modificato dal Dlgs n. 5/2010, adottato in attuazione della direttiva n. 2006/54/Ce relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il gap tra diritto scritto e realtà di fatto è, però, noto e sentito in tutti i settori del lavoro.

Il progetto di ricerca di cui qui si dà conto nasce da un'esigenza forte di riflessione di due Enti posti a tutela del Lavoro delle donne: l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, insieme agli Uffici delle Consigliere Provinciali di Lecce e Brindisi, e la Direzione Regionale del Lavoro.

La Consigliera di parità ha una doppia responsabilità: quella di intervenire concretamente nel momento in cui si verifica una discriminazione di genere e quella di promuovere sul proprio territorio una continua attenzione al tema delle pari opportunità, anche attraverso interventi mirati di promozione di buone pratiche nel mercato del lavoro e di realizzazione di spazi di ricerca e di discussione.

L'attività della consigliera si snoda sempre attraverso questi due aspetti, anche se l'attività di accoglienza dei casi di discriminazione assorbe la maggior parte delle energie e del tempo. Ed è proprio dalle tante storie ascoltate e raccolte dall'Ufficio, in una sorta di luogo simbolico e protetto che in qualità di Consigliera ho sempre sentito la necessità di andare oltre il mero esercizio del diritto di non discriminazione e tentare di porre un argine a quelle che sono i casi più eclatanti di denuncia che hanno sempre un filo rosso: la maternità.

La marcia delle donne italiane verso la conquista del mondo del lavoro finora si è sempre infranto contro questo scoglio: la gravidanza, i figli, le assenze, i congedi.

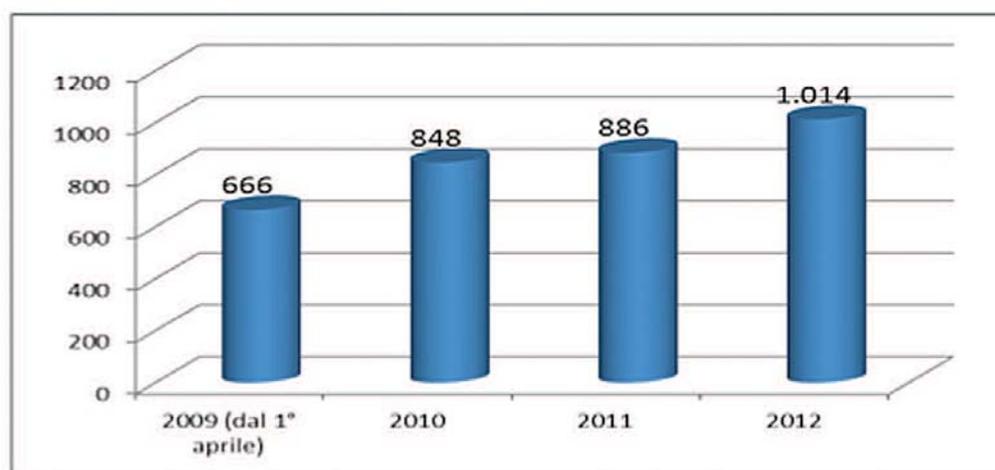
Il Tempo è il grande fattore di problematicità delle donne italiane. Si è parlato in questi anni di doppia (Balbo, 1978) e tripla presenza (Carrera, 2011), di "in-ciampo del tempo" (Hochschild, 1997), ma ciò che emerge di solito nelle donne che lavorano, in particolare al Sud, è un senso di inadeguatezza nel governare un tempo sufficiente a soddisfare nel complesso tutti gli impegni che sono chiamate ad assolvere, soprattutto dopo la nascita di un figlio.

L'arrivo di un figlio diventa, poi, in un contesto malato che baratta la professionalità con un'ipotetica assoluta disponibilità, il fattore limite di un'organizzazione del lavoro rigida e incapace di evolversi. Eppure uno studio della Bocconi dice che una maternità "pesa" sui conti dell'impresa solo lo 0,23% in più. E al suo rientro la dipendente supera i colleghi per efficienza e produttività. A una condizione: che il sistema diventi più flessibile. Ciò che incide di più dal punto di vista economico è l'organizzazione di chi resta in ufficio. Tuttavia, il *cliché* è duro a morire.

La prima cosa curiosa è che in realtà le imprese non sanno quanto pesa la maternità sui costi complessivi: si sa quanto costano le fotocopie, i post-it, i telefoni; ma pochi conoscono quanto costa una mamma ad un'azienda, soprattutto per sforzo gestionale e gestione dell'incertezza.

L'80% dei casi di discriminazioni che arrivano all'Ufficio delle Consigliere di parità riguardano lo stato di gravidanza spesso ostacolo al rinnovo dei contratti (purtroppo anche normativo per i contratti precari), ma anche offerte di lavoro disuguali, part time negati, carriere interrotte, trasferimenti, licenziamenti. Comportamenti che l'Ufficio ha dovuto affrontare chiamando i responsabili delle violazioni con azioni in giudizio, così come previsto dal Dlgs.198/2006.

Ma insieme all'ascolto delle donne che giungono in Ufficio per denunciare le discriminazioni subite, la Consigliera di parità, che è anche un pubblico ufficiale, ha altri tre strumenti per focalizzare l'attenzione sulle discriminazioni di genere nel lavoro: il Rapporto annuale sulla Condizione femminile in Puglia (a cura di IPRES), il Rapporto biennale sul personale femminile e maschile delle grandi aziende¹, il monitoraggio annuale realizzato dalla Direzione Regionale del Lavoro sulle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità che spesso rimangono fuori dall'analisi per comprendere le vere ragioni di una simile decisione. Qui di seguito lo storico delle dimissioni delle lavoratrici madri dal 2009 al 2012 in Puglia. È tuttavia necessario osservare che il 2012 non può essere confrontato con gli altri anni perché dal 2012 le lavoratrici madri possono dimettersi dal lavoro fino al 3° anno di vita del bambino.



Fonte: Direzione regionale del lavoro²

Siano dimissioni cosiddette “in bianco”, ovvero l’odiosa pratica di alcuni datori di lavoro di far firmare, all’atto dell’assunzione, le dimissioni da utilizzare nel caso di una gravidanza, oppure siano dovute ad un’organizzazione del lavoro

¹ “Rapporto sulla situazione del Personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia”, bienni 2006/2007; 2008/2009, 2010/2011, a cura di Serenella Molendini, Bari.

² Cfr. infra Capitolo 3 a cura di Anna Maria Frasca.

rigida e ad un datore di lavoro che non concede il part time o orari più flessibili, oppure la carenza di servizi per l'infanzia poco costosi e a tempo pieno, o ancora dovute a stereotipi ed atteggiamenti culturali che ritengono che la "cura" sia un problema di donne, quasi una sorta di destino ineluttabile per il genere femminile, il problema rimane in tutta la sua drammaticità ed incoerenza per una regione del Sud che ha ancora tassi occupazionali lontani dagli altri paesi europei e dall'Italia del Centro Nord.

Il tema della Conciliazione vita lavoro è, comunque, un tema centrale per affrontare le sfide dell'occupazione femminile.

Da quasi vent'anni, l'Unione europea insiste sulla necessità di misure di conciliazione tra vita e lavoro (*work-life balance*) sia nel campo delle strategie individuali e familiari (condivisione del lavoro di cura), sia nel campo dei luoghi di lavoro (flessibilità oraria, voucher), sia nel campo del territorio e del pubblico (piani degli orari, servizi).

E continua a lanciare forti messaggi in tal senso. Infatti, le politiche che favoriscono la conciliazione di vita professionale e vita familiare nell'ambito dell'evoluzione demografica sono state al centro delle discussioni dei ministri nella sessione del Consiglio "Occupazione e affari sociali" del 17 giugno 2012.

Da ultimo, il 7 febbraio 2013, il Parlamento Europeo, con la firma di 388 parlamentari, ha adottato la Dichiarazione scritta n°32 (presentata da Coface assieme all'*European Alliance for EY2014*)³ in cui si chiede la designazione del 2014 come *Anno europeo per la riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare*.

“Per far fronte alle sfide demografiche e rispondere alle esigenze delle imprese in materia di occupazione, è indispensabile raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione femminile del 75% fissato dall'UE. Ciò è necessario per mantenere la competitività dell'Unione e per preservare il buon funzionamento dell'Europa. Questo obiettivo però non può essere raggiunto senza politiche sostenibili della famiglia che garantiscano la parità tra uomo e donna sul lavoro e un mercato del lavoro più favorevole alla famiglia e che assicurino l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Nelle conclusioni adottate dal Consiglio sono state proposte diverse misure per combattere gli ostacoli alla conciliazione della vita professionale con quella privata, tra cui:

- *la promozione di modalità di lavoro flessibili e varie forme di congedo sia per le donne che per gli uomini (congedo parentale, possibilità di lavorare a tempo parziale);*

³ <http://www.europarl.europa.eu/>

- *la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia adeguati, accessibili e di qualità elevata e la disponibilità di strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti;*
- *l'invito rivolto ai datori di lavoro di offrire ai propri dipendenti strutture di assistenza per l'infanzia e altre forme di aiuto alla famiglia;*
- *la presa in considerazione delle necessità delle famiglie, in particolare quelle più vulnerabili, comprese le famiglie numerose o monoparentali"*

La Conciliazione vita lavoro è stata anche l'elemento principale su cui si è incentrata la riflessione nella nostra regione a partire dal 2006.

Fin dal principio abbiamo sollevato voci critiche sul modello di sviluppo su cui è andata edificando la società contemporanea e abbiamo cercato di dare risposte a tre quesiti:

- da quali elementi ripartire per stabilire un sistema socio-economico più equo ed inclusivo per le donne,
- in che modo definire un nuovo "Patto Sociale" tra gli attori del territorio che cercasse di tenere insieme i diversi mondi vitali delle donne,
- quale ruolo, politico e progettuale, possono esercitare le politiche di conciliazione, condivisione e armonizzazione vita – lavoro per promuovere soprattutto occupazione femminile.

D'altra parte la normativa in materia di diritto alle Pari opportunità e all'uguaglianza sul lavoro (e, dunque, di affermazione del principio di non discriminazione) da sola non è riuscita a produrre quei comportamenti inclusivi che si attendevano, perciò è stato necessario agire su più fronti: da quello del metodo (integrazione delle risorse) a quello normativo e di *governance* (la Legge 19/2006 e la legge 7/2007), alla messa in campo di azioni e misure che, da una parte, potessero colmare gap strutturali (strutture per l'infanzia, gli anziani e i non autosufficienti) e dall'altro potessero attuare misure sperimentali e innovative a sostegno di genitori e donne, queste ultime titolari quasi esclusive dei compiti di "cura" di bambini e anziani, in ossequio a un paradigma datato e da sempre viziato.

La sfida della Programmazione sociale del 2007-2013 è stata quella di dimostrare che anche nel settore sociale gli investimenti sono "produttivi", generano nuova e buona occupazione, assicurano prestazioni sociali di qualità, concorrono a determinare le condizioni di attrattività del territorio regionale, accrescono il livello di qualità della vita nelle città, sostengono gli obiettivi di conciliazione vita-lavoro, concorrono all'efficienza complessiva del sistema socio-sanitario.

In questi anni abbiamo voluto considerare la conciliazione come un sistema di azioni mosso da una coalizione di attori eterogenea, ma sinergica, virtualmente

dotato di un forte grado di coerenza interna e di un intrinseco portato di mutamento sociale.

La doppia tesi al centro del nostro operato è che sia indispensabile coinvolgere il mondo maschile, ottenerne complicità e collaborazione, e che il rapporto tra famiglia e lavoro vada profondamente riconsiderato, ricucendo in maniera salda e definitiva la rottura, la discontinuità che finora lo ha caratterizzato. Su quest'ultimo punto, la proposta è dunque quella di riflettere su una nuova cultura del lavoro, che sappia valorizzare, e non invece cancellare, il legame virtuoso che può insistere tra i mondi vitali.

Il primo pilastro di questa nuova visione è stato l'offerta dei servizi di cura per l'infanzia con esiti molto significativi. "Nel 2005 gli asili nido attivi in Puglia erano solo 80 e il numero di posti nido era di 2.480. Del tutto assente la diversificazione per tipologia di servizio che, con centri ludici, ludoteche, servizi integrativi, ha consentito di ampliare non solo l'offerta, ma di accrescerne la capillarità della diffusione e l'accessibilità da parte delle famiglie vista la significativa differenziazione dei costi e dei modelli gestionali".⁴

Il livello di dotazione infrastrutturale per la prima infanzia raggiunto al 15 marzo 2013, come riportato qui di seguito, consente di cogliere che la Regione Puglia ha avviato in questi anni l'intervento infrastrutturale più grande del Mezzogiorno per rispondere ai bisogni di conciliazione vita lavoro delle famiglie.

Dotazione di strutture e servizi per la prima infanzia

	ASILI NIDO		CENTRI LUDICI		LUDOTECHES		altre 1 ^a infanzia (art. 101)		TOTALE	
	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI
PROV. BARI	144	3.486	17	333	49	1.341	7	28	217	5.188
PROV. BRINDISI	40	1.168	9	231	15	351	2	8	66	1.758
PROV. B.A.T.	30	606	4	57	17	411	0	0	51	1.074
PROV. FOGGIA	63	1.453	7	166	15	488	0	0	85	2.107
PROV. LECCE	95	2.368	15	257	44	988	2	8	156	3.621
PROV. TARANTO	60	1.183	13	226	14	395	2	8	89	1.812
REGIONE PUGLIA	432	10.264	65	1.270	154	3.974	13	52	664	15.560

Fonte: Elaborazioni OSR su dati Regione Puglia

Contemporaneamente sono stati attivati altre azioni, sia a livello di sistema sia a livello di sostegno alle famiglie che hanno valorizzato processi di costruzione di dinamiche di inclusione, benessere e integrazione sociale, promuovendo una pianificazione territoriale in grado di favorire la qualità della vita di donne e uomini e tra questi possiamo citare: lo Studio di fattibilità di 27 Piani dei tempi e degli spazi, il Distretto famiglie, le Banche del tempo, il Progetto ROSA.

⁴ Piano Regionale delle Politiche sociali 2013-2015, pag. 13.

Una misura importante, introdotta nel settembre 2012, è il Catalogo on-line dei servizi per l'infanzia che raccoglie, tramite Avviso Pubblico, tutti i soggetti e le strutture che hanno presentato regolare domanda di iscrizione al Catalogo e che erogano servizi per l'infanzia e l'adolescenza (dai 3 mesi ai 17 anni). Ad oggi oltre 500 le domande di iscrizione da parte delle strutture per l'infanzia.

La popolazione del catalogo è stato il primo passo necessario e propedeutico al *matching* fra domanda di servizi per l'infanzia da parte delle famiglie e l'offerta degli stessi servizi.

Le famiglie (da gennaio 2013), infatti, prenotano sulla stessa piattaforma⁵, un servizio iscritto nel Catalogo e, sulla base delle loro condizioni economiche, hanno diritto a un contributo, di diversa entità, che si concretizza nella copertura o riduzione del costo del servizio stesso. Ingenti le risorse messe a disposizione del PO FESR 2007-2013: 42 milioni di euro. Ad Oggi oltre 6000 sono le famiglie che ne hanno fatto richiesta.

La medesima procedura è stata attivata per il *matching* fra domanda di servizi per la non autosufficienza da parte delle famiglie e l'offerta dei servizi stessi.

Ma altre azioni stanno provando a scardinare l'attuale modello di organizzazione del lavoro ancora troppo maschile che intrappola le donne, spesso costringendole alle dimissioni a seguito di maternità proprio per l'inconciliabilità tra tempi di vita e tempi di lavoro. Le donne, invece, desiderano misurarsi con un modello di lavoro in grado di liberarsi dalla "presenza" quale unico indicatore di produttività, a favore del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze, del merito, di qualità come capacità di cooperazione, di relazione, senso di responsabilità, creatività.

Tra questi strumenti vanno annoverati: il Patto sociale di genere e il Fondo Pubblico Privato per il sostegno alla genitorialità.

Sul Patto di genere, la Regione Puglia, Assessorato al Welfare, e l'Ufficio della Consigliera di parità hanno investito molto sia in risorse finanziarie, sia nella ideazione ed elaborazione dello strumento e delle sue linee guida, primo esempio di sperimentazione nazionale sia in azioni di supporto alle iniziative locali. I *Patti Sociali di Genere* sono accordi territoriali per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle PA e nelle imprese private che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi (art. 15 della L.R. 7/2007).

Rappresentano una modalità innovativa di programmazione di servizi e interventi per la conciliazione vita-lavoro in quanto:

⁵ <http://bandi.pugliasociale.regione.puglia.it>

- presuppongono la definizione concertata di programmi plurali e condivisi;
- favoriscono la cooperazione progettuale e di investimenti tra pubblico e privato;
- stimolano il protagonismo dei soggetti locali;
- mobilitano i potenziali di risorse di un territorio indirizzandoli verso obiettivi di sviluppo innovativi.
- Stimolano la contrattazione di secondo livello.

A partire dal 2011 la Regione Puglia ha avviato una sperimentazione relativa a misure di sostegno al reddito delle occupate e degli occupati e dei liberi professionisti residenti nel territorio regionale pugliese, in linea con le misure già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva: *Fondo Pubblico Privato per il sostegno alla genitorialità nel lavoro*. Questa prima sperimentazione, prevista dal Piano straordinario del Lavoro, è stata cofinanziata grazie all'Intesa Conciliazione Vita Lavoro del DPO.

La sperimentazione ha coinvolto, a seguito di Avviso Pubblico Regionale, nello specifico tre Enti Bilaterali (EBAP, Ente Bilaterale Artigianato Puglia, EBINTER Provincia di Bari, EBT, Ente Bilaterale Turismo Puglia, questi ultimi due afferenti a Confcommercio) e l'Ordine degli Avvocati di Bari.

La linea prescelta ha previsto la costituzione presso gli enti bilaterali pugliesi e gli ordini professionali di Fondi pubblico privati per la flessibilità nel lavoro, con l'intento di sostenere l'occupazione femminile grazie al riconoscimento ed al soddisfacimento dei bisogni di conciliazione.

Le azioni hanno riguardato:

1. integrazione al reddito delle lavoratrici in astensione facoltativa fino alla concorrenza del 100% del reddito di riferimento, per un periodo predeterminato;
2. integrazione contributiva previdenziale delle lavoratrici madri/lavoratori padri che chiedono la riduzione dell'orario di lavoro nel 1°, 2° e 3° anno di vita del bambino, atta a garantire il versamento del 100% dei contributi;
3. integrazione al reddito di lavoratrici/lavoratori che richiedono il congedo di cura familiare fino alla concorrenza del 100% del reddito di riferimento;
4. contributo alle spese di conciliazione certificate.

Successivamente, proprio con l'obiettivo di migliorare la qualità del binomio lavoro – vita, abbiamo cominciato ad ideare una nuova fase di progettualità che puntasse all'integrazione di welfare pubblico e privato per fronteggiare i nuovi bisogni sociali che richiedono non solo prestazioni monetarie, ma servizi personalizzati alla persona e alle famiglie. Il nodo centrale sta, non nella riduzione di

welfare pubblico, che comunque deve essere capace di rinnovarsi, ma nell'arricchire il sistema attraverso iniziative di welfare contrattuale che, ponendosi a latere del salario, possano rivelarsi un significativo investimento per lavoratori e lavoratrici, per le loro famiglie, per il territorio e nello stesso tempo per l'azienda.

In un'analisi costi/benefici realizzata dalla Prognos di Berlino, per conto del Ministero tedesco della famiglia, la prima realizzata in Europa sugli effetti economici per l'azienda che introduce la flessibilità e iniziative di conciliazione, sono emersi i seguenti indicatori significativi: ROI – ovvero il ritorno sugli investimenti di programmi per la conciliazione – tra 1,15 e 1,25; riduzione dei costi del turnover e ricerca di nuove risorse umane: -31%; riduzione dei tempi di assenza per maternità, con una assenza media di 12 mesi; alta percentuale di ritorno al lavoro dopo la maternità.

Il ruolo delle Istituzioni Politiche deve essere quello di facilitatori di politiche *family friendly*, ma, nel contempo, Imprese, Sindacati, Pubbliche Amministrazioni, Organizzazioni del privato sociale, Enti bilaterali, Associazioni datoriali dovrebbero essere stimolati a investire nelle politiche di Pari Opportunità e nelle Politiche familiari, non per beneficenza, né per vago idealismo, ma nel loro “ben inteso interesse”.

Da qui nasce il *Progetto Impresa Conciliante* dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità che, come prima azione, ha inteso indagare le misure di welfare aziendale, le politiche di genere e di conciliazione vita lavoro sia nelle aziende al di sopra dei 100 dipendenti, sia nelle aziende da 50 a 99 dipendenti.

Molte le informazioni interessanti per il proseguimento del nostro lavoro.

Infatti, mentre nelle aziende di grandi dimensioni le azioni di welfare aziendale e di conciliazione sembrano un po' più diffusamente applicate, di contro, per le aziende di minori dimensioni si riscontrano maggiori difficoltà, sebbene lo scenario evidenzia che non si è all'anno zero anche per queste tipologie di imprese.

Tale informazione è coerente con il dato delle dimissioni in riferimento all'ampiezza aziendale. Ben 732 su 1014 sono, infatti, le dimissioni che avvengono in aziende che non hanno più di 15 dipendenti.

Con riferimento alle politiche di conciliazione sono quasi completamente assenti azioni a favore del telelavoro, di congedo di maternità oltre i limiti di legge ed ancora di implementazione sia di tutoring durante il congedo nonché di bonus per la cura dei figli ed asili nido aziendali o in convenzione, ciò nondimeno segnali positivi si registrano in materia di lavoro part time sia per gli uomini che per le donne.

Per altro verso, tra i servizi e agevolazioni per i dipendenti emerge una certa attenzione verso la presenza di buoni spesa nonché verso azioni a favore di prestiti per i dipendenti medesimi.

Incoraggianti, altresì, sono le indicazioni delle aziende che provengono dalle misure per il benessere riguardante la prevenzione per la salute a favore dei propri dipendenti; minimi sono i casi che fanno registrare forme di assistenza medica agevolata per i lavoratori e assicurazione agevolata per i familiari dei dipendenti.

Circa il percorso di carriera della donna nelle imprese discende un quadro abbastanza avverso. Incidenze assai basse o nulle evidenziano congedi per la formazione continua o per bonus incentivanti specifici a sostegno della percorsi di carriera femminile.

Le indicazioni desumibili anche da questa indagine ci hanno consentito di tracciare un quadro della Puglia che ancora tanto *può* fare per il conseguimento degli obiettivi di conciliazione e welfare aziendale da implementare in modo più diffuso nelle imprese, anche utilizzando gli attuali strumenti negoziali contrattuali ma che, tuttavia, sembra registrare anche segnali molto importanti di una sensibilità crescente delle imprese verso questi temi e nello stesso tempo evidenzia un percorso certamente complesso ed irto ancora di *ostacoli* (soprattutto culturali), ma abbastanza indicativo delle opportunità di *come* e *quanto* la Puglia potrà realizzare nei prossimi cicli di programmazione annuale e pluriennale.

Il Progetto Impresa conciliante ha inoltre portato avanti due iniziative molto importanti: la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro (sottoscritta il 18 giugno 2012 da 70 Imprese e 30 Pubbliche Amministrazioni) e un sostegno a imprese e sindacati per utilizzare la contrattazione decentrata come strumento per difendere e migliorare le condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto nell'ottica della conciliazione vita lavoro e dell'eliminazione delle discriminazioni.

Per tale motivo, infatti, è stato accolto e integrato, nel Progetto Impresa conciliante, il Progetto La.fem.me di Italia lavoro, il cui impegno è stato quello di diffondere conoscenze e strumenti per attuare prassi virtuose di welfare e di conciliazione dei tempi di vita-lavoro nel mondo datoriale, promuovendo flessibilità, coinvolgimento e misure di raccordo che da un lato favoriscono il benessere dei/delle dipendenti – con particolare attenzione verso il segmento femminile, spesso costretto all'abbandono del posto di lavoro – e dall'altro aumentano la competitività delle imprese.

Il percorso formativo, avviato a Taranto nel mese di giugno 2012, si è articolato in seminari e *workshop* che hanno coinvolto una folta ed eterogenea rappresentanza di soggetti pubblici e privati del territorio: sindacati (e nello specifico i referenti della contrattazione territoriale o aziendale), imprenditori, responsabili del settore Risorse umane, consulenti del lavoro, commercialisti, agenzie per il lavoro, dipendenti dell'amministrazione regionale. I partecipanti hanno ricevuto una formazione puntuale e aggiornata sui temi del progetto, dialogando tra loro

alla ricerca di soluzioni implementabili, anche sul modello delle *best practice* nazionali di cui La.fem.me fornisce diretta testimonianza, attingendo al meglio del panorama nazionale.

Il percorso formativo si è concluso con la individuazione condivisa di 8 sperimentazioni in realtà imprenditoriali o territoriali pugliesi nelle quali promuovere sistemi di welfare e misure di conciliazione grazie alla consulenza di esperti messi a disposizione di Italia Lavoro che sono di supporto alle Imprese nell'impostare la progettazione delle misure più adeguate per ciascun ambiente lavorativo, nell'individuare gli indicatori di produttività e nel fornire indicazioni per la redazione dei programmi aziendali d'implementazione delle misure.

Due ulteriori azioni sono già in cantiere:

- la formazione di 20 consulenti aziendali per supportare la conciliazione vita lavoro attraverso un servizio di consulenza gratuito al fine di sviluppare la contrattazione aziendale e territoriale e utilizzare strumenti finalizzati a conciliare i tempi vita-lavoro dei/delle dipendenti, con particolare attenzione alle donne in maternità. Tali strumenti sono il Piano Maternità, il Piano Conciliazione e il Piano per l'Uguaglianza. L'azione prevede la collaborazione di tre soggetti: Assessorato Regionale al Welfare, Ufficio Consigliera Regionale di Parità, Italia Lavoro.
- La sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita lavoro alle aziende pugliesi, grazie al finanziamento del Dipartimento Pari Opportunità. L'azione prevede la collaborazione tra Imprese, Assessorato al Welfare e Ufficio della Consigliera Regionale di Parità.

Dunque proprio la complessità del rapporto tra maternità e lavoro ha spinto le Consigliere di parità della Regione Puglia e della Provincia di Brindisi e Lecce, figure chiave in materia di promozione, controllo e sostegno del lavoro delle donne, a promuovere e finanziare il Progetto di ricerca che qui si presenta, "*La valutazione delle dimissioni delle donne lavoratrici madri*", in collaborazione con la Direzione Regionale del Lavoro e le Direzioni provinciali di Lecce e Brindisi e con l'Università del Salento.

L'analisi, ancora di più, ci consentirà di porre sul tavolo delle decisioni alcune questioni chiave e che chiamano in causa diversi attori sociali e politici: la necessità di ribadire il valore sociale della maternità, non più considerabile una questione privata, la promozione di una cultura della condivisione di ruoli genitoriali, l'assunzione di responsabilità da parte degli Enti di governo territoriale, il consolidamento dei servizi per l'infanzia e di supporto alla persona, una maggiore attenzione al welfare aziendale e ai bisogni di conciliazione vita lavoro delle/dei dipendenti, un più forte controllo e vigilanza sulle dinamiche

discriminatorie legate alla maternità sia da parte delle/degli avvocate/i, sia da parte dei/delle/ magistrati/e.

In questi anni abbiamo pensato che la crisi avrebbe potuto rappresentare un'opportunità per cambiare le regole del gioco e produrre cambiamenti soprattutto tenendo in conto che molte questioni sono state messe sul tavolo, per esempio il modello di crescita illimitata in un mondo con risorse limitate. E poteva essere anche un'opportunità per ripensare ad un futuro più sostenibile ed egualitario. Poteva essere interessante far tornare di moda una parola che sembra scomparsa "uguaglianza". Poteva essere utile analizzare ciò che viene tenuto dentro il PIL e cosa fuori per riconoscere e contabilizzare in particolare tutto quel lavoro di "cura" e domestico che rimane a carico delle donne.

Così non è stato.

E mentre la vicina Francia, che ha un GEI⁶ (gender equality index di 57,1%) presenta un progetto di legge quadro per l'uguaglianza tra uomini e donne con il congedo di paternità esteso a sei mesi, con assegno garantito dallo stato, più posti negli asili nido e con orari più flessibili, e tante altre misure ancora, un pacchetto concepito e promosso come strategia favorevole tanto alle donne quanto agli uomini, misure destinate ad entrambi i sessi, attorno alle quali si struttura sempre di più la qualità della vita, le donne italiane si devono accontentare di due misure sperimentali introdotte, con la Legge 92/2012, per gli anni 2013-2015, in un'ottica di sostegno della genitorialità e della conciliazione⁷:

D'altra parte il Rapporto Enege⁸ che mira a valutare l'impatto della crisi sulle condizioni di donne e uomini in Europa e sulle politiche di uguaglianza di genere fa emergere quattro conclusioni interessanti:

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro Genitorialità	Per gli anni 2013-2015 si introducono le seguenti misure
	<ul style="list-style-type: none">• 3 gg. di congedo per il padre lavoratore (di cui 1 obbligatorio e 2 facoltativi in alternanza a quelli della madre lavoratrice) da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino. I giorni di congedo sono a carico dell'INPS e retribuiti al 100% • Voucher a favore della madre lavoratrice per servizi di baby-sitting da fruire dopo il periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale

⁶ L'European Institute for Gender Equality (EIGE) ha elaborato un indicatore complesso sull'uguaglianza di genere (GEI) per misurare le policy europee. Esso misura 6 ambiti: (lavoro, denaro, conoscenze, tempo, potere e salute). Indice uguale a 100 è la piena parità, la media europea è 54, la Finlandia ha 75.

⁷ L'Italia ha un indice di 40,9.

La prima conclusione è che durante la crisi abbiamo assistito ad un livellamento verso il basso della disparità di genere nell'occupazione, nella disoccupazione, nei salari e nella povertà. E questo lo possiamo notare anche in Puglia dove nel 2012 aumenta sì l'occupazione, ma si tratta spesso di posizioni professionali caratterizzate da temporaneità e precarietà (più contratti atipici e più part time involontario).⁹

La seconda conclusione è che in occasione della crisi, le famiglie con due redditi sono diminuite quasi esclusivamente a vantaggio delle coppie monoredito femminile, la cui quota è arrivata quasi al 10%.

Alcune ripercussioni della crisi riguardano in modo specifico le donne. I diritti delle donne in gravidanza relativi a congedi e assegni di maternità sono stati ridimensionati e in almeno quattro paesi è stata documentata una chiara discriminazione nei confronti delle donne incinte.

La terza conclusione è che vi è la minaccia che il consolidamento fiscale possa alla fine ridurre sia le prestazioni assistenziali sia l'occupazione nel settore, con il conseguente impatto sulla parità di genere.

Le misure di consolidamento che rischiano di avere il maggiore impatto sull'uguaglianza di genere comprendono il blocco o il taglio dei salari nel pubblico impiego; il blocco delle assunzioni o la riduzione del personale nel settore pubblico; le riforme delle pensioni; le riduzioni e restrizioni dei sussidi/assegni/strutture relativi alla cura delle persone; la riduzione delle indennità per gli alloggi o degli assegni familiari; la restrizione dei criteri di ammissibilità per sussidi di disoccupazione o assistenziali o la riduzione del tasso di sostituzione delle pensioni; le misure fiscali; aumenti dell'IVA; e i rincari delle tariffe per servizi pubblici agevolati.

La quarta conclusione principale di questo rapporto è che nella grande maggioranza dei paesi il *mainstreaming* di genere non è mai stato implementato nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche durante la crisi.

Le misure di austerità, poi, hanno anche indebolito il funzionamento delle strutture dedicate alle pari opportunità in molti Stati membri, come in Italia. E come purtroppo sta accadendo anche per il ruolo della Consigliera di Parità, una funzione con più poteri ma sempre con meno risorse.

Questo è il quadro desolante, purtroppo le risposte nazionali non sono inco-

⁸ "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies" commissionato dalla Commissione Europea della Giustizia - Network Enege (European Network of experts on gender Equality) – Fondazione Brodolini e IRS, www.ingenere.it

⁹ cfr. III Rapporto sulla condizione femminile in Puglia, anno 2012. Le donne e il lavoro nella crisi. Ipres, 2012. www.pariopportunita.regione.puglia.it

raggianti e gli Enti territoriali (Regioni e Comuni), le Consigliere di parità, il mondo produttivo, non possono da soli vincere una sfida che richiede un ribaltamento di visione, quella che Edgar Morin e Mauro Ceruti, in “Il progresso è fallito, ora una nuova via”, definiscono una nuova via di civiltà.

“La nostra crisi è una crisi di civiltà, dei suoi valori e delle sue credenze. Ma è soprattutto una transizione fra un mondo antico e un mondo nuovo. Le vecchie visioni della politica, dell’economia, della società ci hanno resi ciechi, e oggi dobbiamo costruire nuove visioni (...).

La nostra nuova via parte soprattutto dalle donne, dai loro saperi e dalla loro sapienza e dal loro coraggio, passa dalla convinzione che se miglioriamo la qualità della vita e del lavoro delle donne, tutta la società ne avrà beneficio.

