

Conciliazione lavoro-famiglia e occupazione femminile

Il contributo regionale di Serenella Molendini in Puglia

Work life balance in Europa tra nuove norme e buone pratiche. Come promuovere occupazione (femminile) e produttività delle aziende. È il titolo dell'ultimo studio che Serenella Molendini, Consigliera di parità per la Regione Puglia, ha pubblicato insieme all'On. Elena Gentile, componente della Commissione Occupazione e Affari Sociali del Parlamento europeo. Lo citiamo perché grazie proprio alla notizia della presentazione di questo studio, che si è svolta lo scorso 1 febbraio alle Officine Cantelmo di Lecce, abbiamo contattato Serena Molendini.

Ci risponde personalmente. E da subito probabilmente capiamo anche da questo che il suo contributo al tema della conciliazione lavoro famiglia è realmente incarnato e vissuto. E non solo per quello che riguarda le attività della Regione Puglia, perché questo studio va ben al di là dei confini nazionali.

La ricerca a firma della Gentile e della Molendini si sofferma su un confronto fra i diversi sistemi europei in tema di *work-life balance*: dai congedi di maternità, paternità e parentali, al part-time, alle azioni di conciliazione vita lavoro e welfare aziendale, al telelavoro e allo smart working. E mette in evidenza, soprattutto, come il modello di welfare dei Paesi del Mediterraneo, a differenza dei Paesi del Centro e del Nord Europa, abbia in realtà mortificato aspettative e desideri di una piena occupazione delle donne.

Interprete delle aspettative delle donne e instancabile punto di riferimento del welfare pugliese, la Molendini ha promosso in ogni provincia della sua regione le più innovative politiche di conciliazione vita-lavoro. Eppure, se le chiedessimo qual è l'obiettivo principale del suo impegno politico e sociale, forse ci risponderebbe che è anche e soprattutto quello di promuovere una nuova cultura aziendale per rendere esigibile il diritto alla conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lavora con entusiasmo la Consigliera regionale di parità e lo si vede dalla sua agenda sempre piena di appuntamenti che hanno al centro le tematiche della conciliazione lavoro-famiglia. Le abbiamo chiesto di raccontarci il suo impegno in Regione. E lei ha accettato. Di seguito riportiamo l'intervista.

FMV: Cosa vuol dire per Lei che la conciliazione lavoro famiglia e il welfare aziendale possono rappresentare la giusta risposta dell'Italia alla crisi?

SM: Il nodo centrale della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro è in larga misura imputato alla questione più generale del problema della maternità, della non condivisione della "cura" e del work-life balance e di un'organizzazione del lavoro rigida, nonostante, nel corso degli ultimi venti anni, il tema della conciliazione sia stato una delle priorità dell'Agenda europea che ha elaborato e adottato Raccomandazioni, Direttive, Patti e Strategie, fino alla Strategia 2020.

La maternità, però, non può continuare ad essere per le donne un fattore penalizzante nel mondo del lavoro. Per migliorare questa situazione si può agire su due leve: quella familiare, liberando le

madri dai troppi carichi di cura che ricadono sulle loro spalle, e quella organizzativa, accompagnando le aziende in un percorso di maggiore flessibilità del lavoro e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work-life balance) non solo per le donne ma anche per gli uomini, in modo tale che la "cura" divenga veramente responsabilità condivisa. Importante è, infatti, il contributo che possono dare le imprese con interventi non costosi anche se impegnativi sul piano organizzativo.

Le aziende innovative che utilizzano modelli organizzativi realmente flessibili, che mettono in pratica uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di innovazione organizzativa, registrano una collaborazione attiva dei lavoratori/lavoratrici all'aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. Infatti, come testimoniano le esperienze di aziende in cui sono state adottate misure di riorganizzazione della produzione e soluzioni di flessibilità oraria, gli effetti positivi sono ampiamente documentati sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione degli scarti di produzione, riduzione dei tempi di lavorazione, ecc.) sia in termini di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia). Senza dimenticare che in molti casi le Aziende accompagnano tali misure a piani di welfare che sostengono i diversi bisogni delle donne e degli uomini nelle diverse età della vita.

FMV: Quali sono le politiche che la Regione Puglia sta portando avanti in questo momento in tema di work-life balance?

SM: La Regione Puglia ha investito molto in questi anni nella conciliazione vita lavoro considerandola la vera sfida del Sud per promuovere l'occupazione femminile. Strutture per l'infanzia, buoni di conciliazione, piani dei tempi e degli orari, patti sociali di genere, fondo pubblico-privato (contributi regionali e degli ordini professionali o degli Enti bilaterali) per andare incontro alle difficoltà di mamme e papà lavoratrici e lavoratori autonomi, azioni volte alla riorganizzazione degli orari di lavoro aziendali con il Progetto Lafemme/Impresa conciliante.

In 8 anni si è passati così dall'aver 80 asili nido in tutta la regione ad averne 432 e soprattutto una diversificazione nelle tipologie che prima non esisteva: oggi tra micronidi, asili nido, ludoteche, centri ludici e asili nido aziendali, la Puglia può contare su 664 strutture per l'Infanzia.

La Regione, nel corso degli ultimi anni, ha avviato, inoltre, un'azione di sostegno sia dell'offerta dei servizi per la prima infanzia, sia della domanda attraverso i voucher di conciliazione. L'intervento è stato finanziato nell'ambito del Programma Operativo FESR 2007-2013.

L'obiettivo dell'intervento è duplice: da un lato ampliare l'offerta di servizi di conciliazione e creare occupazione aggiuntiva diretta; dall'altro agevolare l'accesso a tali strutture, migliorando le condizioni di accesso al lavoro e sostenendo l'attività di cura delle famiglie.

Il potenziamento e la qualificazione dell'offerta sono avvenuti attraverso la costituzione di uno specifico catalogo di strutture per l'infanzia e l'adolescenza autorizzate al funzionamento, a gestione pubblica o privata.

Il sostegno della domanda si è realizzato attraverso l'erogazione di buoni di servizio di conciliazione in favore dei nuclei familiari con minori in età 0-17 anni per l'accesso ai servizi per la prima infanzia, l'infanzia e l'adolescenza.

È interessante osservare l'innovazione prodotta da questa misura: il buono servizio di conciliazione vita lavoro non viene erogato direttamente alle famiglie, ma a quelle strutture che le famiglie scelgono e che hanno standard qualitativi rispondenti alla normativa pugliese (Legge 19/2006) per poter essere inserite nel catalogo regionale. In questo modo si assicura da una parte la sostenibilità economica delle strutture dedicate a bambini e adolescenti (ma anche ad anziani e

disabili), favorendo il potenziamento di una rete estesa e qualificata su tutto il territorio regionale, dall'altra promuovendo buona occupazione.

Purtroppo, però, per via dell'aumento delle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità e a causa di un'occupazione femminile ancora molto bloccata a causa della grave crisi, in accordo con l'Assessora al Welfare Elena Gentile, ora Parlamentare europea, abbiamo pensato che fosse giunto il momento di "cambiare i luoghi di lavoro" ancora rigidi e improntati al modello del capofamiglia maschio. Si è così deciso che fosse giunto il momento di promuovere una nuova cultura aziendale che da un lato rendesse esigibile il diritto al benessere e alla conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori e nello stesso tempo garantisse maggiore produttività alle aziende.

Abbiamo così elaborato il Progetto Impresa conciliante e abbiamo poi aderito al Progetto Lafemme di Italia Lavoro, un progetto realizzato in collaborazione con la rete delle Consigliere di Parità del Sud, volto alla diffusione e sperimentazione di misure di conciliazione famiglia-lavoro nelle regioni del Sud Italia, e poi successivamente esteso all'intero territorio nazionale. Attraverso azioni integrate di promozione, formazione, sensibilizzazione e consulenza a parti sociali e consulenti del lavoro; consulenza alle aziende sui temi dell'innovazione organizzativa, della gestione della maternità, della contrattazione decentrata e del welfare aziendale, *Lafemme* ha favorito lo sviluppo di buone pratiche anche nelle piccole, e a volte piccolissime, imprese. Grazie a questa positiva esperienza e con l'intento di essere autonomi sul territorio nel sostegno alle aziende con esperti formati su tali temi, in Puglia si è realizzato il primo corso di formazione per consulenti aziendali: *Welflex. Consulenti per il cambiamento*, promosso dalla Regione Puglia - Assessorato al Welfare e dalla Consigliera di Parità Regionale, e attuato da Italia Lavoro. Il progetto, a partire da giugno 2014, ha promosso la formazione specialistica di 20 figure multidisciplinari in materia di innovazione organizzativa e welfare aziendale. Il corso ha previsto lezioni frontali sui temi dell'organizzazione aziendale, delle relazioni industriali, delle politiche di conciliazione, del diritto del lavoro, del diversity management, della normativa fiscale per il welfare aziendale, e laboratori di consulenza aziendale presso imprese di diversa dimensione operanti nei più diversi settori di attività.

FMV: Una domanda in merito all'Osservatorio sull'Occupazione femminile e sulle Condizioni di Lavoro delle Donne di Puglia che proprio Lei ha istituito. Quali sono i risultati più interessanti raggiunti finora dall'Osservatorio?

SM: L'Osservatorio da me istituito nel 2008 è stato, poi, inglobato nel 2013 nel più ampio Osservatorio sul mercato del lavoro presso l'Assessorato Regionale al Lavoro. Naturalmente pur facendo parte dell'Osservatorio regionale continuo a mantenere alta l'attenzione sui temi della condizione femminile attraverso tre importanti strumenti:

- Il Rapporto biennale sul personale femminile e maschile delle aziende medio-grandi elaborato dal mio Ufficio in collaborazione con un Istituto di ricerca, l'Ipres. Lo scopo della rilevazione biennale dei dati delle imprese è quella di reperire dati statistici omogenei che contengano informazioni sufficientemente dettagliate sui flussi nel mercato del lavoro, per rilevare divari di genere all'interno del personale di impresa come risultato di dinamiche presenti e, soprattutto, passate. Essa, inoltre, rappresenta un contributo conoscitivo importante che coglie uno spaccato del sistema produttivo regionale, altrimenti non rilevabile dalle consuete indagini occupazionali. Il rapporto biennale riveste una particolare importanza come strumento di sensibilizzazione per le imprese, le istituzioni, le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali affinché le dichiarazioni di principio di pari opportunità diventino prassi quotidiane.
- Il Rapporto sulle discriminazioni di genere sul lavoro che pervengono al mio Ufficio.
- Il Rapporto annuale sulla Condizione femminile in Puglia, a cura dell'Assessorato al welfare.

FMV: Le Pari opportunità non sono solo declinate al femminile. E in tema di conciliazione

lavoro-famiglia anche la voce degli uomini è rilevante. Da dove bisogna partire, secondo Lei, in ottica di formazione culturale?

SM: Forse un certo femminismo culturale, che ha fino ad ora argomentato che la moralità femminile è portatrice di valori come cura, amore materno, relazioni umane e pace, in contrapposizione alla morale maschile della giustizia e dei diritti, ha relegato le donne in un ruolo di fatto marginale. E questo avviene da quando nasciamo, con i giochi, con l'educazione a scuola, con una pubblicità sessista che ci offre modelli stereotipati. Se, invece, «riconosciamo la cura e i suoi valori come elementi pervasivi e costitutivi dell'esistenza umana, facendola uscire dai margini della riflessione femminista e ponendola al centro nella discussione pubblica come motore di un cambiamento strutturale», come afferma la studiosa J. Tronto in *Confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*, allora la cura diventa assunzione di una responsabilità collettiva e democratica dei bambini, della collettività e dell'ambiente e soprattutto i bambini diventano "beni pubblici" come affermano Rosina e Del Boca e non beni privati il cui carico e responsabilità è solo della famiglia. In questo modo il concetto di "cura" e dunque di condivisione della cura diventa uno strumento intellettuale che rientra nelle teorie politiche e che riguarda ciascuno/a di noi, a partire dallo Stato.

FMV: Qualche parola di speranza sul futuro dell'occupazione.

SM: Sicuramente restituire la dimensione del futuro, attraverso il lavoro, a giovani e a donne è la prima sfida che tutti noi ci troviamo ad affrontare.

Le donne del Sud sono cambiate e sanno di poter essere motore di cambiamento sociale e di sviluppo. Stanno nascendo delle esperienze straordinarie di donne e giovani che sono rientrati/e in Puglia per dedicarsi all'agricoltura sostenibile, al recupero del patrimonio culturale e naturale, all'industria creativa, donne che fanno della condivisione, del coworking delle idee e dei luoghi di lavoro, lo strumento più potente per cambiare questa terra così preda di individualismo e di maschilismo. Ed io ho fiducia in loro e so bene che tutto questo potrà avvenire!

Intervista a cura di FMV