
RETE REGIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Testo presentato in data 7 ottobre 2008
all'incontro con la Prof.ssa Servidori

La rete regionale delle Consigliere di Parità della regione Emilia -Romagna - in preparazione dell'incontro consultivo del 7 ottobre 2008 promosso dalla Prof.ssa Servidori con la nostra rete nazionale - si è riunita in data odierna per analizzare il Libro Verde sul futuro della vita sociale "La vita buona nella società attiva" e formulare una prima riflessione comune.

Nello specifico riteniamo importante intervenire ad una più ampia discussione nazionale con osservazioni strettamente legate ai nostri ambiti di competenza di Consigliere di Parità che portando le proprie esperienze maturate in territorio emiliano romagnolo, nella consapevolezza che tutte le politiche di welfare incidano in modo drasticamente diverso a seconda del genere di appartenenza degli individui.

Indubbiamente l'accorpamento di ministeri precedentemente autonomi, nonché le indicazioni dell'Unione Europea in materia di welfare, previdenza, benessere, rendono necessaria la ridefinizione di principi generali di riferimento. Per questa ragione riteniamo che nel documento siano presenti principi assolutamente condivisibili, quali la necessità di valorizzare tutto il capitale umano in un'ottica che preveda la responsabilizzazione dell'individuo, nella costruzione di solidi percorsi di pari opportunità per tutti, nella necessità di intervenire nelle disfunzioni e negli sprechi, in un sistema di welfare che citiamo testualmente "non deve pertanto essere smantellato"¹, con tagli alla spesa.

Inoltre, allo scopo di andare verso un welfare positivo, la necessità di costruzione di un modello che preveda l'integrazione socio-sanitaria-assistenziale non può che vederci concordi: tale modello è già ampiamente utilizzato dalla regione Emilia Romagna, ed ha prodotto ottimi risultati in questi ultimi decenni.

Del resto temi come: la centralità della persona, i diritti legati alla responsabilità, la personalizzazione dei servizi, la prevenzione, la ricerca e l'innovazione e la centralità del lavoro, non possono essere che condivisi.

Alcune perplessità ci sorgono però leggendo l'intero impianto, all'interno del quale le donne appaiono citate più come macrocategoria (insieme ai giovani, i portatori di handicap e gli over 50) che come soggetti che possono registrare un diverso impatto delle scelte di welfare, legato esclusivamente al genere di appartenenza. Segnaliamo anche come, a causa di questo approccio che colloca le

¹ Pag 11

donne all'interno delle macrocategorie di cui sopra, appartenere al genere femminile possa aggravare gli ambiti di svantaggio portando a discriminazioni multiple vietate dalla normativa vigente di matrice europea.

A tal proposito riteniamo opportuno segnalare buone prassi attuate in Emilia Romagna nelle singole realtà provinciali segnalandone l'importanza dello scambio con altri territori. Per rendere proficua la discussione sul Libro verde ci permettiamo di avanzare alcuni suggerimenti.

In particolare per l'attuazione del welfare è necessario dare applicazione alla Legge Quadro sull'Assistenza e Servizi Sociali n. 328/2000 per costruire alleanze tra mercato e solidarietà attraverso un'ampia rete dei servizi e di operatori pubblici e privati sulla base di standard di qualità ed efficienza, applicare il principio della sussidiarietà, favorire l'integrazione delle politiche sanitarie con quelle sociali, far convergere intorno a medesimi obiettivi gli interventi di politica attiva e passiva.

E' altresì necessario innovare le politiche del lavoro e di pari opportunità, sul modello di flexicurity rivolto a particolari categorie di persone; costruire la rete dei servizi in modo funzionale e finalizzato alla conciliazione vita e lavoro anche attraverso orari di lavoro flessibili e strumenti di politica a supporto dell'occupabilità femminile (crediti di imposta, agevolazioni per l'accesso ai servizi per bambini ed anziani). Ad esempio per l'infanzia si possono pensare: nidi interaziendali o per le aziende, micro-asili aziendali in raccordo e collaborazione con gli Enti Locali, asili condominiali o di vicinato, servizi associati od unioni di comuni per la gestione dei servizi all'infanzia. Per gli anziani si tratta di potenziare l'assistenza domiciliare e con il massimo coinvolgimento dell'associazionismo e del volontariato e di "ISTITUZIONALIZZARE" il badantato. Istituzionalizzarlo significa considerarlo esplicitamente parte essenziale del sistema assistenziale e quindi regolamentarne il reclutamento la selezione la formazione per garantire un minimo di professionalità e tutela.

Vanno sostenute le aziende che promuovono occupazione di qualità applicando nell'ambito del sistema normativo e contrattuale il micro-credito, potenziati i servizi alla persona promuovendo convenzioni e voucher allo scopo di conciliare i tempi di lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Si possono attivare, come previsto dalla recente normativa, strumenti di certificazione di qualità e del merito nelle imprese per garantire la progressione di carriera, la formazione e l'uguaglianza delle retribuzioni, migliorare la tutela di carattere previdenziale per consentire una maggiore flessibilità occupazionale della donna nei periodi di vita in cui è più intenso il lavoro di cura (maternità, puerperio, genitori anziani).

In un ottica di genere, risulta a nostro avviso importante ribadire che il lavoro di cura, relativo non solo ai figli, ma anche agli anziani, grava principalmente sulle spalle delle donne, così come confermato in molte delle rilevazioni statistiche ISTAT. Nel Libro Verde ci sembra che, scegliendo la famiglia come riferimento primario, non solo si sottovaluti il ruolo del lavoro c.d. non pagato (ossia il lavoro di cura) che grava quasi esclusivamente sulle donne, ma, enfatizzando il ruolo della famiglia, in realtà si finisce per considerare il lavoro di cura delle donne come welfare sussidiario. E questo rappresenta a nostro parere una sottovalutazione complessiva della questione relativa alla elevata percentuale di lavoro non retribuito svolto dalle

donne, che diviene ancor più significativa in considerazione dell'innalzamento dell'età pensionabile.

Altro elemento che desta una perplessità diffusa è l'assunto, a nostro avviso tutto da dimostrare, che il mercato del lavoro del nostro Paese sia diventato adulto². Occorre sottolineare che la media giornaliera delle donne che sono costrette a dare le dimissioni in Emilia Romagna entro l'anno dalla nascita del bambino è di circa 2 donne e mezzo al giorno, mentre la media delle donne che vengono allontanate dal lavoro e che non trovano occupazione ormai si è abbassata a 35 -40 anni.

Questi dati costringono a riflessioni in merito ad una insufficiente flessibilità nella gestione e nella organizzazione del lavoro da parte delle imprese, alla necessità di percorsi formativi per l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, all'applicazione di ammortizzatori sociali, sgravi fiscali e incentivi alle imprese.

Giova a tal proposito ricordare che l'attuale situazione non comporta a confermare quanto rilevabile anche in c.d. contesti particolarmente maturi.

Rivedere le regole che disciplinano il mercato del lavoro può essere la naturale conseguenza della presa d'atto delle profonde differenze economiche e produttive che contraddistinguono l'attuale contesto rispetto a quello in cui l'impianto normativo attualmente vigente è nato.

E' bene tuttavia, a nostro avviso, sottolineare che l'attuale impianto normativo relativo al diritto del lavoro parte da una concezione fondamentale che non ci pare possa essere tralasciata, che è quella della diversa forza delle due parti contrattuali coinvolte (lavoratore -datore di lavoro). Se l'invocato processo di deregolazione non viene controllato, la flessibilità rischia di trasformarsi in precarietà, così come evidenziato anche in numerosi documenti europei. Si rischia in sostanza di avere lavoratori/lavoratrici di serie A, di serie B e di serie C con capacità contrattuali diverse dipendenti non solo dalla professionalità e dalle congiunture economiche, ma anche dallo stato di salute e dagli obblighi di cura famigliari. E' per questo che sollecitiamo una lettura in ottica di genere delle eventuali modifiche dell'impianto normativo del diritto del lavoro, al fine di valutare correttamente gli impatti che possono determinarsi a carico della componente femminile.

Sempre in quest'ottica, riteniamo opportuno ricordare che nel nostro Paese esiste una rilevante problematica relativa alla parità retributiva a parità di mansioni, che vede penalizzato il genere femminile. Il cambio di paradigma culturale nel mondo del lavoro, ovvero la valutazione del tempo dedicato al lavoro come parametro non esclusivo di remunerazione dello stesso, stenta (salvo rari casi) a decollare; ciò penalizza la capacità di reddito soprattutto delle donne.

Inoltre avallare una linea di pensiero che parte dall'ovvia considerazione che 1.000 euro mensili determinano un diverso potere d'acquisto in relazione all'area territoriale in cui si percepiscono, potrebbe, in mancanza di un adeguato controllo, incidere in senso ulteriormente peggiorativo sul principio (peraltro già ampiamente non rispettato) della parità retributiva a parità di mansioni, con conseguenze che vanno dunque valutate sulla base di un impatto differenziato tra uomini e donne.

² Pag 9- 4° riga

In merito al contenzioso lavorativo, si ricorda l'importanza - sia in termini di civiltà, che di economicità - del tentativo di conciliazione obbligatoria. Chi ha un reddito basso (quindi soprattutto la compagine femminile) potrebbe trovarsi di fronte ad una doppia opzione, in ogni caso svantaggiosa, ossia: investire in un processo non sostenibile economicamente o non provvedere alla propria tutela.

Inoltre ci appare troppo ottimistica e forviante, alla luce della nostra specifica esperienza, l'affermazione che la lotta all'economia sommersa possa essere vinta solo grazie ad una deregolamentazione del mercato del lavoro. La questione è strettamente connessa all'ottica di genere con la quale abbiamo inteso interloquire rispetto al documento di cui all'oggetto, infatti è opportuno ribadire da una parte che l'economia sommersa è soprattutto determinata dalla impossibilità delle donne, in particolare al sud, di accedere regolarmente al mercato del lavoro, d'altra parte che la deregolazione del mercato del lavoro, vista come unico strumento per correggere l'effetto devastante del sommerso, confligge con taluni diritti che corrispondono ad altrettante esigenze, in particolare delle donne.

Da ultimo non ci pare di aver scorto all'interno del testo in oggetto una particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, che riteniamo essere strumento fondamentale per incrementare l'occupazione in generale e l'occupazione femminile in particolare.

Roma, 7 ottobre 2008

Testo approvato dalle Consigliere di Parità del territorio dell'Emilia Romagna: Consigliere regionali, Consigliere provinciali (effettive e supplenti)