

## Oltre l'8 marzo Donna - Lavoro - Famiglia



**RELAZIONE DI MONICA MASCIA**  
SEGRETARIA CONFEDERALE CISL CAGLIARI

Martedì 08 aprile 2011 ore 9<sup>30</sup> - Cagliari – Salone «Giuseppe Sechi»

Quando si parla di conciliazione e delle questioni ad essa collegate, ho sempre l'impressione di dare un taglio troppo "di genere" ai temi da trattare, la sensazione è di una discussione su temi datati, già risolti, magari superati.

Ma purtroppo oltre l'apparente retorica c'è una semplice domanda: Perché? ci succede? Mi succede? Perché si continua a dover parlare, agire e "combattere"? Probabilmente questo può derivare dal fatto che quando si parla di conciliazione, per farlo seriamente, si devono analizzare diversi periodi di vita che si susseguono con esigenze diversissime fra loro, in più sono i casi che incontriamo, magari apparentemente isolati, che però fotografano la situazione: cioè il vero messaggio di parità e di conciliazione AD OGGI NON E' PASSATO, NON E' CONDIVISO.

La forma mentale non è cambiata, perché se siamo in difficoltà nell'affrontare, tutelare e conciliare gli eventi del lavoro con un evento come la maternità, nonostante i quintali di carta, le leggi scritte a proposito, penso a quanto impegno ancora per trattare, normare, seguire l'evoluzione dei diversi periodi di vita.

Conciliazione dicevamo, già il termine scelto la dice lunga.

Se andiamo ad analizzare per esempio il periodo di vita da "genitori" di figli piccoli, diciamo prole in età da scuola materna/asilo nido ,ci accorgiamo che, una volta superato, viene immediatamente accantonato, per passare ad occuparsi di altre problematiche, magari ad occuparci degli anziani, bene andando indossiamo una maglia mentale con la scritta "I Survive", ma appena superati i salti mortali con doppio avvitamento, l'utilizzo delle baby-sitter, quando non dei nonni, le ludoteche, insomma tutte le strutture e stratagemmi utilizzati per CONCILIARE il lavoro con la cura e crescita dei figli sono dimenticati o tutt'al più ricordati con un sorriso ed una battuta quando arrivano ad interessare la collega o l'amico di turno. In realtà la forma più alta di conciliazione, quando ci sono, si fa con i due stipendi, uno si utilizza per pagare le strutture di sostegno per i figli e con l'altro si affrontano le altre spese.

Ma se andiamo insieme a chiedere a questi genitori a queste mamme che oggi vivono queste difficoltà se gli argomenti di cui parliamo sono SUPERATI! Maternità dicevamo, non più tardi di .... mi trovavo ad accompagnare una lavoratrice in maternità alla DPL, perché il suo datore di lavoro considera il suo stipendio "non Guadagnato, non lavorato" perché in maternità.....

In tantissime aziende del nostro territorio, vengono surrettiziamente allungati i tempi previsti per i passaggi di livello, se i lavoratori fruiscono del congedo di maternità (obbligatorio e non).

Non parlo certo di piccole aziende, ma per esempio del Gruppo Sogaer, (proprietà camera di commercio che organizza bellissimi e teorici seminari sulla conciliazione) dove la maternità facoltativa, ma anche quella obbligatoria non viene conteggiata, dove i lavoratori dopo vertenze sindacali, tentativi di conciliazione e nonostante tutta la diplomazia sindacale, sono costretti ad essere accompagnati a seguire le vie legali per il riconoscimento dei loro diritti. Quindi sono i fatti che mi dicono che questi non sono temi superati!

C'è proprio nei fatti, uno scollamento rispetto ai propositi, riconosco e combatto questa miopia che ci circonda, questa scarsa attenzione a temi così importanti. La mentalità di approccio è sempre quella sbagliata...altro esempio (anche l'INAIL, di recente nella consultazione di una newsletter che affrontava l'andamento degli infortuni sul lavoro, secondo un'ottica di genere è scivolato su una buccia di banana....(sesso debole etc etc) (sindacato, segretario....) (pubblica amm buono pasto no in allattamento )

Passando alla fase immediatamente successiva, strettamente connessa alla maternità ed entrando nel dettaglio, nel mio territorio di riferimento, per parlare di assistenza all'infan-

zia.....Forse sapete tutti che ci sono solo due asilo nido aziendale, (anche se in molte statistiche e ricerche i dati parlano di due realtà aziendali sul panorama regionale : Meridiana e Tiscali, in realtà la Compagnia Aerea ha gettato la spugna, mentre sul territorio sono operative la realtà di Tiscali e quella della Provincia.).....descrizione nido aziendale tiscali e provincia...situazione assessorati)

Stiamo assistendo ad un mutamento dei profili familiari, che incide sulle disponibilità di cura ed educazione intrafamiliare. Sono emerse domande sociali nuove, collegate al rilancio dell'occupazione femminile che non può prescindere da un utilizzo diverso delle strutture di sostegno. Rispetto a questo quadro, e limitandoci alla missione di cura/educazione nei confronti dei figli, si è assistito soprattutto in alcune aree del Paese, allo sviluppo di Servizi per L'infanzia, in particolare dei nidi, che ha portato ad una situazione paradossale. Le criticità maggiori della cura dei figli (fascia 0-3) corrispondono con il momento in cui le donne (1 caso su 5) abbandonano il lavoro. Innanzitutto l'accesso ai nidi è ancora inferiore alla domanda potenziale: volendo citare gli standard della Strategia di Lisbona, dove si affermava l'obbligo per gli stati membri di implementare i servizi per l'infanzia fino ad almeno il 33% della popolazione da 0 a 3 anni, entro il 2010. Ma poiché siamo in Italia, tale percentuale di offerta dei servizi, è stata rimodulata al ribasso, perché si riteneva che arrivando agli standard fissati, non vi sarebbe stata una corrispondente saturazione dell'offerta, in quanto nel nostro paese una scelta di tipo culturale valterebbe come migliore, una crescita dei piccoli in ambienti familiari, siamo scesi al 26%..... Secondo voi ci siamo andati lontanamente vicini??? (percentuale naz 9,9%).

Il costo di questi servizi inoltre, è ricaduto interamente sulle famiglie e sulla collettività, senza nessuna partecipazione delle imprese.

Non entro nelle dinamiche strettamente lavorative ed aziendali:l'organizzazione del lavoro sempre più rigida, richiesta dalle imprese deve assolutamente trovare le energie e le strategie per dimostrarsi flessibile; ma sfido per esempio qualunque azienda che a fronte di maggiori investimenti su questo versante (x es nido aziendale) non veda riscontri positivi (x es diminuzione consistente delle assenze per congedo parentale e malattia)

Come ulteriore elemento di analisi citerei l'evoluzione culturale,che ha visto i servizi rivolti all'infanzia caratterizzarsi non più esclusivamente come servizi di mera assistenza, ma come luoghi volti ad una triplice direzione: la promozione del benessere e dello sviluppo del bambino, la conciliazione dei tempi di lavoro e cura, e il sostegno al ruolo educativo dei genitori.

I dati sono comunque concordi nel rilevare la costante inadeguatezza rispetto alla domanda posta dalle famiglie, pur rilevando una crescita e la differenziazione dell'offerta del servizio.

I dati raccolti ribadiscono il legame rilevato negli ultimi anni tra ampliamento dei posti disponibili nei nidi d'infanzia e allungamento delle liste d'attesa( più posti offerti più lunghe le lista d'attesa di chi vorrebbe accedere ai servizi), non parliamo della PERSISTENTE profonda disparità territoriale tra le regioni del Nord Italia ed il mezzogiorno. Indagando inoltre, tra i fattori che, emergono come principali cause per il mancato utilizzo del servizio"nido d'infanzia", si attestano con percentuali rilevanti: gli elevati costi di iscrizione, il razionamento dei posti, l'eccessiva distanza da casa e/o dal luogo di lavoro, gli orari scomodi, la scarsa qualità della cura.

In questa ottica dunque, appare quanto mai importante promuovere un effetto di contaminazione di buone prassi, con i richiami alla necessità di investire nella costruzione di una rete dei servizi per l'infanzia, che soddisfi anche la domanda che traspare, non pienamente rilevata, da chi non utilizza la tipologia "standard" degli asili nido.

Esiste una domanda potenziale di servizi socio-educativi, rivolti alla prima infanzia, non colta dall'attuale rete di offerta, che necessita di flessibilità organizzativa e diversa qualità di servizi.

Dobbiamo quindi porci l'obiettivo comune di una spinta verso l'attivazione di un Mix di servizi che possa finalmente rispondere appieno alle necessità espresse e non espresse, del nostro territorio. (nido d'infanzia, micronido, nido e micronido aziendale, mamma accogliente tagsmutter) Ricordo inoltre, gli effetti globali che queste azioni avrebbero sull'occupazione femminile, perché per 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si genera un corrispondente aumento di 15 posti di lavoro nel settore terziario e dei servizi. (mi permetto una battuta...non ci è stata sufficiente Lisbona 2010 adesso proviamo con Italia 2020, che sembra una olimpiade)

Non va tralasciato, soprattutto in una difficile congiuntura economica come la presente, che l'incremento di spesa nell'ambito del welfare induce un incremento corrispettivo di reddito nel medesimo territorio che lo attua.

Siamo sicuramente in difficoltà, ma proprio per questo occorre cambiare traiettorie, superando la visione tradizionale della crescita che, insieme ad altri fattori, ci ha portato a questa crisi.

Non possiamo tendere ad una crescita illimitata e solo quantitativamente valida, soprattutto non possiamo credere di continuare a crescere o a pensare di poter uscire dalla crisi sulle spalle di donne e giovani e famiglie.

Dobbiamo supportare l'occupazione femminile, l'incremento ed il mantenimento della stessa come elemento insito nello sviluppo e quindi investimento produttivo, cui debbono partecipare in una logica sussidiaria tutti gli attori politici e sociali del territorio; una scelta che deve essere assunta ovunque e non soltanto dove si è realizzata crescita economica.

In questo frangente quindi non posso che guardare con speranza

Alle linee guida che la mia OS ci spinge a seguire, le strade della contrattazione territoriale, cioè mettere in pratica questo processo sociale, perché sia recepito, anche e soprattutto nelle aziende, il suo vero significato e cioè ELEMENTO DI INNOVAZIONE SOCIALE ed ECONOMICA e l'avviso comune firmato lo scorso 7 Marzo al ministero del lavoro traccia queste possibilità.

L'invito da parte nostra non può che essere, insieme alla spinta propulsiva delle Istituzioni, volto a meglio diffondere, gli strumenti legislativi e di attuazione delle buone prassi legati a questo avviso, nella speranza che non si continui a scrivere, ma si riesca a far diventare pratica quotidiana e dei fatti, questo determinante cambiamento.

Il primo passo quello più importante, non ancora riconosciuto, ma blandamente invocato (citato), sarebbe renderci conto di come risposte emotive e presupposti acritici ci abbiano impedito di vedere e di prepararci a quanto stava accadendo, obbligandoci a rivedere l'ordine di priorità fra valori, interessi e prospettive .....di fondo.