

BARBARA BELZINI – CESVIP (Direttore Progettazione)

Ho impostato questa breve riflessione a partire dalle motivazioni che ci portano a progettare interventi sulla promozione delle pari opportunità all'interno dei sistemi imprenditoriali, in particolare all'interno della cooperazione. CE.SVIP. è un ente formativo emanazione di Legacoop che lavora da Piacenza a Modena, per quanto riguarda l'Emilia Romagna, in Lombardia e in Umbria: la ramificazione territoriale ed il conseguente livello locale, tematica ampiamente citata questa mattina, ci permette di essere una sorta di osservatorio privilegiato, che si confronta con differenti realtà geografiche e politiche e che si relaziona con differenti tipologie di interlocutori. Ci troviamo nella posizione in cui, dialogando con l'ente locale e con le associazioni imprenditoriali, con le parti sociali e con le imprese, rileviamo (ed a volte ci scontriamo con) una serie di fenomeni banali se analizzati a livello teorico, ma molto lontani da una concreta applicazione pratica.

Vediamo che l'ente locale, assolutamente virtuoso nella promozione di politiche pubbliche sul proprio territorio, incontra difficoltà nella socializzazione di queste politiche al proprio interno, tra diversi settori. In alcuni casi, come qui a Modena, dove la competenza degli assessorati è funzionale, si sviluppa una migliore interazione tra l'ente locale, le parti sociali e le associazioni imprenditoriali ed il territorio riesce a parlarsi in modo più costruttivo, con l'obiettivo comune di costruire le politiche pubbliche sulla base dei fabbisogni delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Vediamo che le imprese faticano, come sottolineavano anche alcuni interventi precedenti, a comprendere i vantaggi della conciliazione, perché ne fanno una lettura economica basata sulla sensazione (che si traduce immediatamente in "non è necessaria" in quanto sconvolge l'organizzazione del lavoro, distrae il personale, ecc.) e non su un'analisi reale dei "costi" della conciliazione.

A questa considerazione si può e si deve rispondere: nelle diverse progettualità che stiamo conducendo, citiamo il progetto Equal "Una questione privata" gestito da CE.SVIP. in qualità di soggetto referente, che, grazie ad una partnership estremamente variegata (composta da Provincia di Modena, Provincia di Parma, Provincia di Piacenza, CAPP, CDD, Unione Comuni Modenesi Area Nord, CNI-ECIPAR di Modena e CdIE) abbiamo previsto di realizzare momenti specifici di indagine all'interno delle imprese con l'obiettivo di rilevarne i fabbisogni di conciliazione e di progettare impresa per impresa una serie di misure di conciliazione da sperimentare, che immaginiamo essere molto diverse, dall'introduzione di servizi al rinnovamento dell'organizzazione del lavoro, all'implementazione della richiesta di congedi di paternità, ecc.

Un altro obiettivo fondamentale del progetto, oltre ovviamente alla sperimentazione, è la formalizzazione delle buone prassi: sono molto lieta di partecipare alla vetrina delle imprese perché pasolinianamente so, e me lo confermano le molte analisi svolte a livello regionale e le imprese stesse, che all'interno dei sistemi imprenditoriali esistono molte buone prassi di conciliazione che però non vengono formalizzate.

Questo fenomeno provoca diverse problematiche che ostacolano trasversalmente lo sviluppo culturale del sistema, ma soprattutto incentivano la condizione di disagio delle lavoratrici che si trovano nella condizione di dover continuamente rinegoziare un diritto, che sia legato alla maternità, alla formazione, o altro: in questo modo la buona pratica sembra sempre una concessione, mentre è fondamentale che le politiche private positive che vengono adottate dall'impresa per ottimizzare il lavoro debbano prioritariamente favorire i lavoratori e quindi essere a disposizione di tutti in modo chiaro e trasparente.

Sentire dalle affermazioni e dalle testimonianze di oggi che la conciliazione fa bene alle imprese mi sembra importante: noi ne siamo convinti, promuoveremo i risultati delle sperimentazioni con l'obiettivo di rimuovere questo ostacolo forte e molto radicato nella mentalità imprenditoriale. E' assolutamente necessario che le imprese che introducono sistemi e strumenti di conciliazione continuino a diffondere le proprie esperienze valorizzandone gli aspetti positivi: servono più occasioni come questa, dove sono le imprese a testimoniare il valore, e non uno studioso che presenta i risultati di una ricerca, per quanto significativa possa dimostrarsi.

Attualmente stiamo gestendo altri due progetti sulla valorizzazione della differenza di genere all'interno del sistema cooperativo: il primo è un'azione di ricerca (della quale presenteremo i risultati qui a Modena il 27 aprile) sullo sviluppo di carriera che evidentemente parla anche di conciliazione e sottolinea una serie di stereotipi legati alla carriera femminile in termini di minore disponibilità, difficoltà allo spostamento, ecc. Ancora una volta una barriera culturale che approda direttamente alla segregazione professionale.

A partire dai risultati di questo progetto ci è stato finanziato una sorta di seguito ideale che prevede l'introduzione di piani di conciliazione all'interno delle imprese sui modelli delle multinazionali europee, in un'ottica di diversity management, di work life balance, di benessere organizzativo, per utilizzare termini un po' "di moda" ma che aiutano ad identificare il concetto di come la qualità della vita in relazione alla qualità del lavoro siano in assoluto fattori produttivi irrinunciabili per le imprese.