

## **“Conciliazione vita-lavoro e valorizzazione delle competenze”**

Roma, 6 giugno 2012 – ore 9.00/13.30 Sala polifunzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Via S. Maria in Via 37

*Ore 9.00 Saluti da parte del ministro Andrea Riccardi per la Cooperazione internazionale e l'integrazione, delegato alle politiche della famiglia.*

La conciliazione vita-lavoro è una questione per le donne, per la qualità del lavoro e per l'amministrazione. In questi giorni ricorre il primo compleanno dell'associazione Armida che ha organizzato questo convegno. La famiglia rimane il primo ammortizzatore e scarico di problemi della nostra società, riguardando interessi rilevanti quali la persona e in particolare la donna, la società ed il lavoro. L'amministrazione pubblica va modellata su personalità ricche e per questo va sollecitata la qualità nel lavoro, che non può fare a meno delle donne e quindi della conciliazione vita lavoro per far ripartire la crescita.

La crisi di questo periodo non è solo economica ma anche umana e antropologica: la maternità e la famiglia non deve essere ostacolo al lavoro e alla carriera, vanno rimosse le discriminazioni implicite e l'inerzia nella pratica quotidiana. E' necessario che il privato irrori il pubblico.

Il Dipartimento della famiglia deve battersi contro l'istituzionalizzazione degli anziani, che devono rappresentare una ricchezza per la memoria che possono diffondere nelle relazioni sociali. Si possono acquisire risorse dai fondi europei per il Sud, i giovani e gli anziani e far ripartire il Paese. La conciliazione vita-lavoro delle donne va integrata con tutte le possibili risorse nazionali.

*Antonio Naddeo – Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica – PCM*

Le risorse della PA possono essere di modello per imprese ed enti privati in quanto a pari opportunità (a partire dalla normativa Pollastrini Nicolai). I nuovi Cug sono innovativi per la valorizzazione della “diversità”, non solo di genere, come patrimonio della nazione. In particolare la conciliazione dà possibilità alle donne di cooperare con gli uomini nell'organizzazione del lavoro. Nel pubblico ci si è già potuti avvalere del maggior vantaggio per il lavoro delle donne, visibile rispetto al privato nelle differenze per le carriere direttive. C'è un nuovo disegno di legge per valorizzare la diversità, in cui si prevede la modernizzazione delle norme in tema di pari opportunità, per mettere a frutto i talenti delle donne e dei giovani. Del resto ultimamente anche Visco della Banca d'Italia ha illustrato il *gap gender* da monitorare per risolverne i prodotti deleteri sulla nostra economia.

*Patrizia De Rose – Capo del Dipartimento Pari Opportunità – PCM*

La conciliazione va a sopperire alla parte debole della società, ovvero le donne, per la loro azione di cura. Questo porta alla negazione della vita privata, sociale e lavorativa delle donne, inseguendo modelli vecchi, che hanno impoverito anche gli uomini, opprimendoli. Già nell'89 sono state emanate direttive europee per sopperire a questo gap. Grave è per esempio il disagio delle famiglie monoparentali, spesso povere, in cui donne sole devono sobbarcarsi il ruolo di assistere figli e/o anziani.

Un tema assolutamente attuale è quello dell'orario di lavoro, in cui l'Europa è avanti rispetto all'Italia: non c'è bisogno di lavorare fino alle ore 20, produttività ed efficienza vanno ricercate attraverso la qualità e l'innovazione, come ci è stato chiesto dall'Europa già dal 2000. Conciliazione vuol dire risorse e strumenti adeguati ad un proficuo lavoro quotidiano.

*Alessandra Servidori – Consigliera Nazionale di Parità*

La rete delle Consigliere di parità ha avuto inizio parecchi anni fa anche grazie alla Scuola Superiore per la PA, producendo quelle connessioni in cui si trova la cultura del fare.

E' una fortuna lavorare oggi con la ministra Fornero ma anche se cambiano i governi noi andiamo avanti. Abbiamo lavorato “a sistema” già da 2 anni, sia con il ministro delle P.O. che con quello del lavoro e della funzione pubblica. Abbiamo visto anche dall'Osservatorio che sono fondamentali i temi della conciliazione e della valutazione della performance.

*Angelo Mari – Capo Dipartimento vicario del Dipartimento della Famiglia – PCM*

Il Dipartimento della famiglia è stato istituito nel 2006 con un piano per l'infanzia ed uno per la famiglia. Si è visto che la conciliazione ha aiutato molte donne a non uscire dal mondo del lavoro anche se c'è una grossa forbice su questo tema tra il Nord e il Sud Italia. Sono stati dunque finanziati molti progetti ed organizzati accordi sulla flessibilità dell'orario di lavoro. Nelle imprese si è dato impulso alla sperimentazione per sviluppare l'educazione alla conciliazione, in cui fondamentali sono le buone prassi.

*Luana Iannetti, Manuela Siano – Rete Armida*

Sono stati presentati i dati sulle donne ai vertici delle carriere pubbliche, da cui scaturiscono diverse proposizioni. Per ottenere la parità di genere occorre rendere operative le leggi per estendere le quote a tutto il settore pubblico. Occorrono le quote rosa però per chi le merita. Una proposta in tal senso potrebbe essere quella di istituire banche dati nazionali, regionali e provinciali di donne qualificate per ricoprire ruoli apicali nella PA.

Rispetto alla conciliazione occorre diffondere le buone prassi di *work-life balance* nelle PA e costruire modelli innovativi di conciliazione. Per esempio le riunioni di lavoro devono avere una durata predeterminata, un inizio non oltre le ore 17 e la conclusione non oltre le 18,30. Occorre maggiore flessibilità degli orari in entrata e in uscita, con una presenza in ufficio nelle ore centrali della giornata. Proposte interessanti si possono focalizzare sui congedi e sulla flessibilità spazio-temporale dell'ambito lavorativo (*part-time, jobsharing, telelavoro, ecc*).

Contro le discriminazioni implicite nell'organizzazione del lavoro pubblico occorre valorizzare le differenze di genere, cambiando la cultura attraverso il cosiddetto *gender diversity management*, oltre alla formazione specifica per uomini e donne della PA.

*Monica Parrella – Coordinatrice Rete Armida e AGDP*

La questione di genere è poco rilevante in momenti di crisi come questo, con crescita asfittica. Possiamo vedere lo spreco di talenti delle donne italiane, ma per la prima volta se ne parla nella relazione del Governatore della Banca d'Italia, perché il tasso di occupazione delle donne italiane è il peggiore della Ue, oltre 21 punti percentuali inferiore a quella maschile. Spesso troviamo famiglie monoreddito maschile, con cui viene meno la dinamicità del bilancio dello Stato, a causa in gran parte di ritardi culturali. Anche il Presidente Napolitano spinge al cambiamento su questi temi.

*Robert Ball – Oecd Public Governance Directorate*

È stato redatto nell'OCSE uno studio statistico in cui emergono i benefici generati dal lavoro delle donne, in particolare nella PA e per la cooperazione tra i generi. Urge promuovere le pari opportunità e migliorare lo scambio di buone prassi in tutta l'OCSE per incentivare la crescita. La diversità è una risorsa, in quanto previene le discriminazioni e capitalizza le competenze di tutto lo staff. Non importa la strategia che si utilizza per la diversità ma deve essere prodotta da tre elementi: l'innovazione che attrae e conserva i migliori talenti, la circolazione delle idee che diffonde la qualità e la rappresentatività nella PA e la promozione della trasparenza per la fornitura di servizi migliori. Gli strumenti per la conciliazione vita lavoro vanno ricercati tra i seguenti:

- Sospensione del lavoro per assistere un familiare ammalato
- Flessibilità sull'orario di lavoro e risparmio di tempo
- Soluzioni di Part-Time
- Misure specifiche per i bisogni di donne in cinto
- Misure specifiche per i bisogni di donne in fase di allattamento
- Telelavoro
- Lavoro settimanale condensato/compresso
- Sussidi per l'assistenza ai bambini
- Sospensione dal lavoro per assistere genitori anziani
- Strutture per l'assistenza dei bambini
- Nel Nord Europa vi è già il congedo parentale per i padri.

Molto interessante è stato il WORK-LIFE BALLANCE, incentrato su tre video di 5 minuti. Il primo a cura di *Valore D* si è focalizzato sul concetto di flessibilità per portare le donne ai vertici con maggiori profitti per l'impresa e migliori performance industriali e di conciliazione con telelavoro, banca del tempo, ecc. *L'esperienza di Trento* ribadisce la necessità del congedo di paternità obbligatorio e l'aspettativa condivisa tra i genitori oltre alle buone prassi da esportare anche al Sud d'Italia. *Il Mini Midi MEF: uno spazio ragazzi al Palazzo delle Finanze* è un progetto nato dal capodipartimento delle P.O. facendosi carico delle minime risorse di gestione.

Nella seconda parte della mattinata si è aperta una tavola rotonda a cui hanno partecipato:

*Marcella Mallen – Presidente di Manageritalia (sindacato dei dirigenti d'azienda) Roma*

*Antonio Naddeo – Capo Dipartimento della Funzione Pubblica – PCM*

*Alessandra Perrazzelli – Presidente di Valore D*

*Annalisa Rosselli – Ordinario di Storia dell'economia politica e redazione Ingenerere.it*

*Giovanni Valotti – Ordinario di Economia delle aziende e delle amministrazioni pubbliche*

In tale assise sono stati toccati molti temi come il problema che in Italia si lavora tantissimo ma la produttività è bassa, per cui sia le donne che i giovani sono in uscita dal mercato del lavoro (inattivi). Occorre quindi cambiare la *governance* delle aziende, che non usino il tempo lavorato come discriminante per fare carriera, carattere tipico della *leadership* maschile, ma che sia la passione a trovare soluzioni più adeguate a risolvere i nodi del lavoro. In questo campo sembra che nel privato le cose vadano anche peggio per le donne, soprattutto per chi è in carriera, dove performance e merito sono sostituite dalla cooptazione. Il tempo lungo nel lavoro serve agli uomini per socializzare mentre per le donne significa rinunciare alla famiglia (nel 40 % delle cariche apicali sono senza figli o single). E' stato auspicato di valorizzare la maternità come bene collettivo non solo delle donne, l'accesso alle p.o. fuori dalle logiche del Pil, i tempi per la vita privata e familiare grazie alla flessibilità.

Va dato impulso a competenza e passione per qualsiasi impresa e proprio gli uomini dovrebbero sollecitare la valorizzazione delle donne. Mentre nel privato c'è una femminilizzazione dei servizi, nel pubblico solo il 30% delle donne è dirigente fino a scomparire ai vertici. Tra gli strumenti per la risoluzione del problema ci sono principalmente i criteri meritocratici per le posizioni chiave. Le quote oggi sono necessarie ma non sufficienti, se non si introduce il *diversity management* per migliorare la performance. Vanno sviluppate sia la cooperazione con le forze maschili che le competenze di *leadership* femminili.

La Banca d'Italia ha fatto emergere il problema delle donne nel lavoro perché ormai da almeno tre anni c'è stata la lotta di donne valide. Purtroppo la PA soffre di tradizionali clientele e favoritismi che la opprimono da tempo memorabile. Si guarda alle difficoltà economiche ma non si vedono le "rigidità del mondo del lavoro" come la durata della lunga giornata lavorativa. Mentre l'entrata e l'uscita dalla PA sono fissi per uomini e donne, quello che cambia è nella carriera e nelle opportunità; ma dei servizi di conciliazione possono fruirne anche gli uomini, magari per congedi parentali che possano riguardare figli minori di 12 anni.