

CONVEGNO “DONNE, VITA & LAVORO” UNA NUOVA IDEA DI WELFARE STATE

Il Sindacato Lavoratori Mobilità-Fast Confasal ha da tempo intrapreso un costruttivo dibattito interno sulle tematiche proprie della conciliazione vita-lavoro, sul riequilibrio di genere e più in generale sulla condizione del lavoro femminile nel variegato e particolareggiato mondo della mobilità.

Discussione che trova nel nostro sindacato un punto di vista privilegiato, viste le molteplici professionalità che ci onoriamo di rappresentare e la numerosa platea di dirigenti e quadri sindacali femminili che giornalmente si confrontano con i problemi dei lavoratori in genere e delle donne in particolare.

Un contesto lavorativo estremamente vario e complesso che garantisce la mobilità di persone e cose nel nostro Paese sette giorni su sette 365 giorni all'anno. Lavoratrici e lavoratori con turni di lavoro articolati nelle 24 ore a volte discontinui, con riposi fuori sede, riposi settimanali non cadenzati sul sabato e domenica, logistica spesso carente e tipologie di lavorazioni un tempo, non troppo lontano, di totale appannaggio maschile.

Uno scenario industriale e produttivo disomogeneo e variegato fatto da una pluralità di aziende senza un quadro contrattuale definito; con un settore, quello dei servizi accessori al trasporto, che soffre una cronica precarietà occupazionale e contrattuale.

Un quadro lavorativo, in sintesi, che acuisce e amplifica le problematiche che le lavoratrici, anzi le donne, si ritrovano ad affrontare giornalmente nel nostro Paese nell'esigenza di conciliare il lavoro, la vita, la famiglia, i figli.

Il dibattito interno ha trovato sintesi nel convegno “**Donne, Vita e Lavoro**”, tenutosi a Roma il **12 dicembre 2018**. L'ampia e articolata discussione, la forte partecipazione e la volontà di produrre un documento riepilogativo da promuovere sia in sede sindacale, sia istituzionale ci ha portato, quindi, alla definizione del seguente manifesto rivendicativo.

Premessa

Gli indicatori socio – economici che si occupano di delineare il quadro occupazionale femminile e gli indicatori di crescita demografica del nostro Paese, trasmettono un'immagine impietosa della nostra società. Alla drammatica difficoltà a entrare nel mondo del lavoro e una parità di genere ancora lontana da essere realizzata, si aggiunge spesso la fuoriuscita volontaria delle donne dal mondo produttivo per rispondere alle esigenze della famiglia e dei figli. *Dulcis in fundo* l'Italia detiene, anche, il triste primato di una delle più basse natalità del mondo occidentale.



Si propongono le seguenti linee di azione:

Culturale

Il fallimento sostanziale del riequilibrio di genere nel mondo del lavoro, la crisi occupazionale che colpisce soprattutto la compagine femminile e la bassissima natalità impongono un idoneo approccio culturale al problema.

Riteniamo essere proprio il fattore culturale l'elemento sostanziale del fallimento di una vera politica di genere e di una visione prospettica della società che, con questi ritmi di crescita demografica, è destinata a collassare nel giro di pochi decenni. E' un problema culturale se la società non riesce a considerare la maternità non come una questione o una condizione strettamente legata alla donna o alla coppia bensì come un'opportunità per l'intera società di rinnovarsi, costruirsi un futuro; ed è sicuramente un approccio culturale distorto a fare in modo che il mondo del lavoro, le aziende vivano il rapporto con la maternità delle proprie dipendenti come un danno all'azienda alla produttività ed evitino il più possibile la concessione di forme di orario ridotto o flessibile.

Com'è culturale l'idea che lo Stato, nelle sue diverse articolazioni centrali e periferiche, non costituisca una rete informativa, di supporto e motivazionale che ponga la donna, l'occupazione femminile, un coerente riequilibrio di genere, una maternità consapevole, tutelata e contestualizzata in una società responsabile e accogliente.

Legislativa

Nei paesi europei il complesso di leggi e di norme che regolano sia il riequilibrio di genere ma soprattutto il WELFARE STATE per ciò che attiene la tutela e il rilancio della maternità è estremamente variegato sia da un punto di vista economico che sociale frutto, anche, di una carente e poco incisiva politica comunitaria in tal senso.

Possiamo, comunque, suddividere le politiche di sostegno alla natalità in tre macrosistemi:

- Il modello Francese che si basa su un notevole vantaggio fiscale attraverso l'introduzione del concetto di quoziente familiare
- Il modello Tedesco in cui oltre alla misura degli assegni familiari indistinta dal reddito e di congrua entità, lo Stato ha attuato una politica organica e diffusa sul territorio di creazione di un sistema infrastrutturale e di assistenza per l'infanzia a misura di bambino
- I Paesi scandinavi che hanno realizzato un modello di Stato Sociale che è l'integrazione organica dei vari sistemi menzionati, al fine di realizzare un sistema universalistico di protezione e di assistenza che per definizione porti il nascituro "dalla culla alla tomba"

L'Italia, come spesso accade, non ha mai adottato un modello definito ma ha preferito parcellizzare gli interventi di sostegno in mille rivoli di interventi: bonus vari, assegni familiari, assegni comunali per neomamme, terzo figlio, detrazioni varie, incentivi e detrazioni fiscali alle imprese per idonee politiche di welfare, ecc.



Come si vede, sono misure in gran parte legate a un basso reddito familiare e commisurate alle mutevoli esigenze del bilancio Statale. E' evidente che se si vuole perseguire una vera politica di welfare familiare e dare concreto sostegno alle mamme lavoratrici bisogna razionalizzare gli interventi di sussidio stabilizzandoli nel tempo e rendendoli economicamente compatibili alle mutate esigenze della famiglia e della madre lavoratrice; promuovere, ampliandole, le timide politiche di decontribuzione e defiscalizzazioni delle aziende che adottano idonee politiche di *welfare*.

Altro punto dolente che impatta notevolmente con una vera promozione di politiche attive verso la natalità e la diffusione e la conseguente capacità di intercettare i bisogni delle mamme lavoratrici è la carenza delle strutture e dei servizi destinati alla prima infanzia. Manco a dirlo anche in questo caso l'Italia è il fanalino di coda in Europa, disattendendo le indicazioni che il **Consiglio europeo di Barcellona del 2002** indicò a tutti gli Stati membri al fine di garantire una capillare assistenza alla prima infanzia. Il paradosso è che, negli anni, nonostante i cospicui finanziamenti non si è riusciti a creare una rete idonea, funzionale e soprattutto omogenea su tutto il territorio nazionale.

Altro aspetto che può impattare positivamente sui tempi di conciliazione vita lavoro è una diversa e più funzionale articolazione e fruizione dei congedi parentali, poco flessibili e scarsamente remunerati, allargandoli alla parentela di primo grado (nonni materni e/o paterni) in un quadro più estensivo della genitorialità.

Sociale/Sindacale

La **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e il **welfare aziendale** devono necessariamente rappresentare la nuova frontiera dei diritti primari del lavoratore; le sue declinazioni – lavoro agile, misure di flessibilità oraria e servizi family friendly – non possono non costituire elementi basilari nella costruzione e articolazione di un nuovo modello Contrattuale. Il lavoratore, la persona, la famiglia, i figli con le proprie esigenze, problemi, aspettative devono costituire un quadro d'insieme con le necessità produttive dell'Azienda al fine di accrescere il **benessere della persona** che trova il suo naturale riverbero sul luogo di lavoro e, conseguentemente, concorrono ad aumentare la produttività. Il sindacato, quindi, riveste un ruolo di primaria importanza in questo processo evoluto di contrattazione collettiva; deve concorrere a formare una nuova coscienza di classe anche attraverso i nuovi sistemi di partecipazione: comitati paritetici, enti di formazione, Comitati Pari opportunità, ecc.

Questo nuovo ruolo del sindacato non può essere una mera dichiarazione di nobili intenti ma deve necessariamente essere ratificato da un nuovo patto sociale.

Intendiamo dire che se finora la trattazione di questi argomenti è stata demandata alla bontà di imprese e sindacati volenterosi, virtuosi, spesso diventando addirittura materia di contrattazione, persino di scambio, in futuro ciò dovrà essere previsto da apposite e specifiche norme.

Sindacati e imprese dovranno trattare gli argomenti relativi alla genitorialità e al contemperamento dei tempi e delle esigenze del lavoro e della famiglia perché non sarà più consentito non trattarli.

Lo Stato e le sue leggi faranno da guida e da garanti della nuova epoca storica in cui la maternità di ciascuno sarà la maternità di tutti e la nascita e la crescita di ciascun bambino saranno *affare* della comunità intera.

