

La Basilicata esiste. Esiste nelle mille contraddizioni che la colorano e che la animano, esiste un popolo ancora più silenzioso del popolo lucano stesso ed è quello delle donne lucane che cercano ogni giorno di affermare la propria parità nel mondo del lavoro.

La situazione lucana è fortemente influenzata da fenomeni di crisi radicalmente strutturati nel tessuto sociale ed economico.

Un tessuto vittima di continue emergenze lavorative che si trasformano in emergenze sociali, nate dall’assenza di visioni programmatiche e di piani di crescita economica rapportate al territorio e alle intrinseche potenzialità di crescita.

Se affermarsi come donna è difficile in tutto in contesto nazionale, nella mia terra, la Basilicata, essere una donna che lavoro e magari ha una famiglia o vorrebbe avere dei figli risulta esserlo ancora di più.

Il Rapporto Mamme 2016 Save the Children, evidenzia anche questa volta in modo dettagliato cosa significa e quanto sia difficile essere mamma oggi in Italia, e la Basilicata nell’analisi di questo fenomeno manifesta tutte le sue problematiche strutturali, legate e scelte sbagliate, a priorità non rispettate.

Il ruolo della donna inserita in un contesto lavorativo e magari anche mamma, implica uno sforzo maggiore per garantire il benessere di tutti i componenti il nucleo familiare, soprattutto in un assetto familiare come quello della Basilicata, caratterizzato da nuclei familiari allargati, proprio per garantire assistenza reciproca nei bisogni.

Ciò comporta un costo personale e professionale importante, una perdita di talenti, una mancanza di crescita di potenzialità che certamente condiziona anche la crescita sociale ed economica dell’intera Regione.

I dati Istat che analizziamo più volte l’anno, come centro studi, nella speranza di venire sorpresi da numeri in ripresa, sono sempre impietosi.

La disoccupazione femminile nel corso degli anni (dal 2010 al 2016) non ha subito modifiche, le donne disoccupate in Basilicata sono circa 12 mila ed erano 12 mila anche alla fine del 2010.

Il **tasso di occupazione** era nel 2010 circa il 35% ed è alla fine del 2015 del 36% circa, il tasso di occupazione maschile è del 61% circa, il 25% in più rispetto a quello delle donne.

Anche il **tasso di inattività** nella mia regione è altissimo, circa il 56% quello femminile rispetto a quello maschile che è 29% circa.

E’ sul dato dell’inattività che mi piace fare una considerazione di un’ulteriore grande capacità dell’universo femminile: nel corso degli anni dal 2010 al 2015 il tasso di inattività femminile è sceso di circa 2 punti percentuali, questo è solo un ulteriore chiaro segnale che, quando la crisi diventa più acuta sono proprio le donne che riescono ad uscire da uno stato di inattività e trovare lavori stagionali o fortemente precari pur di dare un sollievo economico alla famiglia.

Un ulteriore segnale di grande forza delle donne che vogliono affermare le proprie capacità nell’ambito lavorativo, è il dato di Unioncamere, che riguarda il numero delle **imprese femminili presenti in Basilicata**.

Nel territorio sono presenti circa 59 mila aziende, di queste circa 15 mila sono imprese femminili.

Le imprese femminili lucane rappresentano quindi il 26.60% del totale delle imprese, la media italiana è del 21.6% , meglio di noi solo il Molise.

Perché siamo l’espressione di un dato tanto importante di imprenditoria femminile?

Sicuramente per una serie concatenata di cause tra cui:

- **Livello elevato di istruzione** delle donne e quindi la capacità di scegliere in modo consapevole l’attività da svolgere;
- Gli **incentivi pubblici** che negli anni non sono mancati per l’auto-imprenditorialità;
- La consapevolezza di svolgere un lavoro dove (a discapito di un guadagno certo) sono riconosciute e **valorizzate le competenze professionali**;
- **La mancanza di servizi** nella regione: sia di cura che servizi all’infanzia. A tal proposito è bene ricordare che la Basilicata si trova al penultimo posto nei servizi di cura che in qualche modo possono aiutare la conciliazione lavoro famiglia, e all’ultimo posto per i servizi all’infanzia. Pertanto la scelta di fare impresa è anche dettata dalla possibilità di gestire il tempo del lavoro, in base alle esigenze familiari: come accudire i genitori o i figli.

Nonostante i numeri negativi, è bene evidenziare ciò che di buono è stato fatto in alcune realtà aziendali della mia Regione.

Strumenti innovativi di contrattazione di secondo livello, che rappresentano una visione strategica di utilizzo di strumenti normativi per migliorare la conciliazione famiglia-lavoro e aumentare in questo il benessere aziendale delle lavoratrici che si trasforma in un moltiplicatore di produttività per l’azienda stessa che l’attua.

Nello specifico :

- l'accordo di prossimità dell'azienda Smart Paper per la fruizione del **congedo parentale** firmato nel 2014: la rivoluzione introdotta da questo accordo, è la scelta aziendale di dare atto ad un provvedimento previsto già dalla legge Fornero, ma che il job act estende la possibilità di chiederlo nei primi 12 anni di vita del figlio e non più nei primi 8 anni e lo rende valido per tutti i lavoratori dipendenti, anche nei casi in cui non ci siano previsioni specifiche nei contratti collettivi nazionali o in quelli decentrati e aziendali.

L'accordo firmato in questa bella realtà lucana è rivoluzionario nel suo essere, perché l'azienda ha circa 700 dipendenti di cui il 95% donne e con un'età media di 35 anni.

- Accordi integrativi al contratto nazionale , che realizzano buone prassi di conciliazione famiglia-lavoro sono gli accordi aziendali firmati con la Ferrero in Basilicata.

L'accordo contiene già nel nome "**Persone in Ferrero**" la scelta aziendale e strategica che è propria della *mission* Ferrero, basata su un largo utilizzo di strumenti di welfare aziendale per migliorare e sostenere la vita del lavoratore.

Distintivo è la **convenzione** che l'azienda fa con pediatri del territorio.

Innovativo il **part-time** che l'azienda concede alle lavoratrici madri con contratto a tempo indeterminato full time, al rientro dai periodi di astensione obbligatoria, fino al termine dell'anno solare di compimento dei 3 anni di vita del bambino.

Inoltre grazie all'adesione al **fondo FASA** (fondo interaziendale) della Ferrero, le lavoratrici in maternità facoltativa vedono coperto il gap di retribuzione proprio grazie dal fondo stesso.

Inoltre, ad estensione del contratto collettivo, le lavoratrici Ferrero possono **esonersi dal turno di notte** anche oltre il 3 anno di vita del figlio, un anno in più rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Non di minore importanza la **riduzione dell'orario** lavorativo a 6 ore giornaliere nel caso di conviventi familiari non autosufficienti.

Sono questi due accordi, una di una realtà lucana e l'altra di una grande multinazionale che evidenziano la scelta strategica aziendale di sostenere i valori sociali e di maggiore conciliazione lavoro famiglia in prospettiva di una crescita aziendale legata al buon ambiente lavorativo.

A questo punto occorre sapere e fare quadrato, su quali sono le **scelte strategiche pubbliche** per la conciliazione e per i servizi di Welfare.

Una forte spinta propulsiva in questo senso dovrà essere data dalle politiche regionali, indispensabile un indirizzo politico forte e deciso che orienti il sistema economico e sociale verso un modello di welfare in grado di aprire nuovi spazi di libertà anche per le donne e le madri.

A tale riguardo occorre che le future azioni di programmazione dei fondi europei siano finalizzati a ridurre lo scarto che ancora esiste tra l’occupazione maschile e femminile in Basilicata, ed eliminare tutti gli ostacoli che impediscono prospettiva di carriera e di affermazione professionale delle donne rispetto ai maschi.

Le azioni messe in campo devono rafforzare gli interventi di politiche di welfare e la Regione stessa deve essere facilitatore di accordi aziendali che prevedano maggiori strumenti normativi sulla conciliazione famiglia lavoro.

La regione Basilicata è in un momento storico di grandi scelte, scelte che possono cambiare per sempre l’assetto sociale e lavorativo del territorio.

È il momento di accompagnare l’azione di programmazione dei fondi comunitari sui binari che riguardano l’occupazione di genere e la rimozione degli ostacoli all’ingresso delle donne nel mondo del Lavoro.

Il Fondo Sociale Europeo fissa **nell’azione 8.2 L’Aumento dell’occupazione femminile attraverso l’inclusione attiva al mercato del lavoro e l’uso mirato degli strumenti di conciliazione, in modo integrato e sinergico.**

Si tratta in sostanza di aiutare le donne che non parteciperebbero a misure di politica attiva per l’occupazione, perché impegnate in specifici ruoli di cura (figli minori, genitori o altri parenti anziani e bisognosi di assistenza continuativa), ma che parteciperebbero, se avessero nel contempo aiuti e risorse sufficienti a pagare chi possa svolgere gli stessi ruoli di cura al loro posto.

La dote finanziaria che viene fissata è di circa 20 milioni di euro e può essere oggetto di azioni partenariali e integrate con altre forme di finanziamento e programmi specifici di welfare aziendale.

L’indirizzo politico regionale deve avere un unico obiettivo, soprattutto nella mia regione, dove **fare rete** dovrebbe essere la parola chiave dello sviluppo economico e sociale.

Creare dei processi locali partecipati, multilivello, dove le competenze di natura gestionale siano affidate ai livelli istituzionali e ai soggetti pubblici e privati più vicini ai bisogni da soddisfare e ritenuti in grado di farlo con maggiore economicità ed efficienza, mentre la Regione assume la funzione di cabina di regia. Il principio di sussidiarietà, verticale e orizzontale, appare

dunque centrale nell’esperienza delle Reti. Solo in questo modo è possibile rilevare i bisogni di conciliazione e la domanda sociale che il territorio esprime.

Un monitoraggio che si basa su indicatori qualitativi e quantitativi di azioni prodotte, i risultati raggiunti con i fondi messi a disposizione.

Azione centrale in tale processo è quella **dei sindacati** e delle parti datoriali, che grazie alla loro esperienza sono portatori di utili suggerimenti, in particolare per la costruzione di bandi e avvisi.

Siamo chiamati ad essere garanti di un obiettivo di politica che non potrà più essere solo quello di “aumentare” l’occupazione di genere, quanto piuttosto quello di “migliorare” l’occupazione femminile: un concetto ben più ampio che include sia l’aumento dell’occupazione che il perseguimento dell’effettiva parità nella retribuzione.

Se vogliamo dare un futuro alla nostra Regione, non possiamo più prescindere da questo aspetto, ma dobbiamo portarlo in cima all’agenda dei prossimi interventi normativi.

Assicurare alle donne l’effettiva libertà di decidere se lavorare o meno e, una volta che hanno scelto di entrare nel mercato del lavoro, il diritto a non essere discriminate.