



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



Seminario **“Donne ai vertici: un passo avanti”**

Hotel Carlton

Bologna, 14 novembre 2014

Alessandra Servidori

Ringrazio Roberta Bortolucci di avermi coinvolto in questo progetto che ha una qualità prioritaria: quella di aver voluto con determinazione cambiare passo alla strategia delle Pari Opportunità ormai perseguita da un trentennio e che ha mostrato la corda nell'essere incardinata solo sul superamento e allineamento delle differenze tra uomini e donne, quando il mondo del lavoro cambiava e l'azienda e l'organizzazione del lavoro diventava il fulcro dell'iniziativa e del nostro impegno di esperti di materia del mercato del lavoro e di politiche sociali. Sì perché di politiche si deve trattare dentro alla comunità lavorativa e concretamente. Quindi oggi ci troviamo di fronte ad un progetto diversamente articolato dal passato, innovativo, che farà scuola perché condiviso passo passo.

Oggi poi è una giornata particolare: la riforma del mercato del lavoro è la priorità e vi spiego perché.

Eravamo arrivati ad una criticità indubbia sul diritto del lavoro: una dozzina di parole “Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio” avessero in se la possibilità di cambiare il diritto del lavoro in un aspetto delicato come quello del licenziamento individuale. Tutto veniva rinviato al decreto delegato con una fiducia nella formulazione attuativa che andava poi trovata tra le forze politiche che devono votare il JOBS ACT che poi si è rivelata eccessiva. Un accordo interno alla sinistra del Pd ha portato probabilmente a modificare il licenziamento individuale – attenzione sul discriminatorio non si era mai messo in discussione – è e rimane matrimonio, politici, sindacali, religioso, sessuale ecc-, ma il licenziamento disciplinare (o giustificato motivo soggettivo) e licenziamento economico giustificato motivo oggettivo. Forse poiché non lo conosciamo ancora, il Testo del senato verrà emendato alla Camera in seconda lettura sulla base del documento della direzione PD 29 settembre che prevede una sanzione solo economica nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo mentre saranno indicate precise fattispecie di reintegro nel caso di licenziamento disciplinare.

Sicuramente ognuno deve fare la sua parte e allora io sono convinta che stando la situazione come è importantissimo sarà portare nei luoghi di lavoro alcune nuove prassi organizzative agganciate alle norme riformate anche per le politiche di Pari Opportunità in una logica di squadra e non separatamente. Da una parte dunque seguire le indicazioni Ue nelle priorità Europa 2020 che ha individuato nelle politiche economiche e sociali per le PO l'indipendenza economica, la pari retribuzione, la parità nel processo decisionale alla trasversalità appunto delle azioni e dunque un aggancio sistematico al processo riformatore che il nostro paese sta seguendo: riforma della Pubblica amministrazione, valutazione delle performance, crescita e sviluppo come ha affermato Poletti nel vertice dell'OIL a Ginevra la scorsa settimana, del ruolo centrale nel lavoro per uomini e donne e misure per accedere nel mercato del lavoro e incentivare l'assunzione soprattutto delle donne la cui forbice rispetto agli uomini rimane evidente, sostenere l'imprenditoria con l'accesso al microcredito, bilanciamento del lavoro non solo con il contributo dei servizi ma soprattutto con le nuove incentivazioni alla flessibilità organizzativa che significa anche produttività. Gli incentivi ci sono è necessario conoscerli e attivarli coscienziosamente e per questo obiettivo devono presidiare le consigliere di parità il territorio, insieme ai consulenti del lavoro gli ispettori, le agenzie di intermediazione, ecc. Altro versante, sul quale siamo chiamati ad agire insieme è appunto il metodo organizzatorio. Noi abbiamo bisogno di avere leadership femminili e maschili insieme perché è l'unico modo per governare il cambiamento.

Fra pochi giorni - il 25 novembre - ci sarà la celebrazione della giornata contro la violenza sulle donne: ecco noi abbiamo organizzato una mattinata di studio per come agire insieme agli ispettori, alle associazioni femminili, ai consulenti, ai CUG, alle parti sociali sul tema prevenzione salute e sicurezza senza muoverci disordinatamente, poiché sicurezza è lavoro e lavoro è il principio antidiscriminatorio per eccellenza. Partiamo da una "Paper" appunto per condividere e agire insieme. Il mainstreaming è necessariamente non più da implorare ma da agire, insieme e dunque un coordinamento della Presidenza del Consiglio è fondamentale per impedire a tutti gli organismi di parità che si muovono convulsamente ma separatamente e spesso inutilmente di raggiungere un obiettivo. Guardate è importantissimo questo coordinamento degli Organismi e anche una razionalizzazione con un progetto esecutivo che ho fornito alla Presidenza perché a parte le risorse che mancano sta succedendo di tutto di più: la modifica delle province in aree metropolitane vaste che ha individuato un fantomatico ufficio Pari opportunità attribuito dalla legge 56 del 7/4/2014 art 1, c 85, lettera d, il CUG ecc. rischia di fare una confusione assoluta nei ruoli e nei compiti (le discriminazioni sono un compito delle consigliere provinciali ed è assurdo pensare che siano riportate tutte a livello regionale...) i progetti del FSE devono essere molto autorevolmente costruiti con una visione delle azioni innovative e non a velina e magari riciclate. Dunque serrare le fila all'insegna della qualità è un dovere imprescindibile: partecipo molto volentieri a questa giornata di lavoro poiché qualità di e in genere significa valorizzare in modo innovativo talenti, eliminare sprechi, rafforzare la motivazione e il coinvolgimento su nuove metodologie che insieme condividiamo. Verificare e valutare le prassi adottate dall'organizzazione individuare i punti di forza, debolezza e gli interventi di miglioramento. Vogliamo ottimizzare l'organizzazione aziendale e prevenire i costi e lo spreco di risorse e talenti che derivano dalla mancata adozione di politiche e strumenti in ottica di diversità reciproca e dunque delle tante

diversità. Le differenze e la corresponsabilità se comprese e gestite sono una leva strategica per il cambiamento l'innovazione e lo sviluppo. La complessità della popolazione aziendale pubblica o privata che sia, è composta da giovani e quarantenni, donne e uomini, lavoratrici e lavoratori over 50, richiede l'acquisizione di nuove competenze perché la gestione ottimale di queste diversità dà un vantaggio competitivo in termini di motivazioni e coinvolgimento. E di questo la società e la comunità ha bisogno. Sentirsi tirata dentro, dalla parte delle donne del lavoro del nostro Paese.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità