

E' tempo di cambiare...IL CORAGGIO DI CAMBIARE

Sono consapevole che il titolo assegnato al Seminario odierno sia un titolo impegnativo. Potrebbe apparire anche provocatorio. Ma non lo è! Vuol essere invece un invito forte ad impegnare, per una mattinata, i ns talenti ad interrogarci sul ns futuro, sul futuro della ns economia, sul futuro delle donne toscane.

Quando abbiamo pensato il titolo non eravamo ancora a conoscenza dell'appuntamento del Movimento "Se non ora quando" a Siena e non conoscevamo ancora il titolo di copertina della rivista "L'impresa: Manager, è tempo di cambiare".

A Siena 2000 donne hanno chiesto "cambiamento e coraggio di cambiare" a tutti coloro che hanno il potere di cambiare; la rivista "L'Impresa" chiede ai Manager e agli Imprenditori italiani il coraggio di cambiare la loro cultura di gestione. Questa coincidenza di eventi è rappresentativa di un bisogno diffusissimo di cambiamento fra tutti noi, un cambiamento di rotta che è particolarmente sentito dai Giovani e dalle Donne, i due Soggetti che, oggi, si sentono fuori dal "corso del tempo". Si sentono fuori da quei due mondi che dominano e condizionano il nostro e il loro vivere: il lavoro e la politica.

L'ambito di intervento della Consigliera di parità è circoscritto all'area del lavoro e del lavoro delle donne.

L'intento del seminario, come abbiamo annunciato nelle ns comunicazioni, è quello di individuare delle linee di indirizzo comuni per abbattere gli ostacoli all'accesso delle donne al mondo del lavoro e per favorire la loro permanenza nelle diverse fasi della vita.

Nell'affrontare questo impegno, tutti noi dobbiamo, almeno per una mattinata, avere il coraggio di chiederci perché ancora, oggi, dopo 40 anni di battaglie e di conquiste di diritti e di rappresentanza, il tasso di occupazione femminile in Italia è ancora al 46,1% contro il 73,8 di quella maschile.

Perché l'Italia occupa l'ultimo posto in Europa, seguita solo da Malta; per tasso di occupazione femminile?

Perché le donne italiane che lavorano meno, fanno meno figli di altri Paesi e sempre più in tarda età? e dobbiamo interrogarci su tanti altri aspetti della vita delle donne che qui è ridondante ricordare.

Attraverso questo Seminario come Consigliera di parità della Regione Toscana, vorrei che le 2 Relattrice ci aiutassero a capire cosa è necessario cambiare e come cambiare. Ai Partecipanti alla Tavola rotonda, ognuno dei quali rappresenta una realtà decisoria determinante nel panorama politico ed economico della Toscana, chiederei uno sforzo intellettuale e metodologico per individuare piste future di intervento affinché le donne in Toscana possano, tutte, in un futuro abbastanza prossimo disporre di un lavoro e di organizzazioni del lavoro in grado di riconoscere la differenza come una risorsa, di mettere i propri Collaboratori nelle condizioni di vivere con agio lavoro, maternità, paternità, crescita dei figli, impegni familiari.

Se questo seminario porta questo titolo, è perché sono fermamente convinta che è giunto il momento di un cambiamento reale e non solo dichiarato. E' giunto il momento di rivedere in modo radicale il nostro comune modo di affrontare il tema del lavoro e del lavoro delle donne

Ciò che manca è una riflessione vera :

- sui nostri **modelli culturali** che tendono a trattare, tuttora, le donne come Soggetti deboli. Per questo oggi quando si parla di lavoro, le donne vengono abbinate ai giovani come soggetti deboli.

Va cambiato l'approccio: da Soggetti deboli a Soggetti portatori di nuove complessità. Come sosteneva Seneca dobbiamo avere il coraggio di vedere il mondo "con occhi diversi". Con gli occhi di chi ha un rapporto diverso con il lavoro rispetto agli anni del fordismo. Le donne come le generazioni digitali vivono diversamente la relazione fra lavoro e vita, fra tempo per il lavoro e tempo libero, fra valore del lavoro e valore della persona.

E allora non è giunto il tempo di rivisitare i nostri modelli culturali basati forse ancora su modelli di un lavoro povero, ma sicuro, modelli che risentono di approcci troppo centrati su assistenzialismo e garantismo? Perché, infatti, continuare a togliere dignità ai giovani e alle donne definendoli a-tipici e precari? a-tipici e precari rispetto a che cosa? ad un modello “superiore” e forte che è il nostro, di chi oggi governa, di chi cioè è nato e cresciuto in un’epoca di grande, ma soprattutto di “sicuro” sviluppo economico.

Da 20 anni abbiamo abbandonato la società e l’economia delle certezze e siamo entrati nell’economia della conoscenza. Ma non siamo stati in grado di coniare nuovi termini per i nuovi lavoratori, li abbiamo definiti per difetto rispetto a un passato. E continuiamo a considerarli tali.

Ascoltiamo invece i nuovi Soggetti e costruiamo modelli culturali e di sviluppo nuovi. A partire dalla nostra Regione.

Quattro sono a mio parere le aree su cui investire per promuovere quel cambiamento reale, indispensabile per dare una svolta, e dare speranza alle donne e ai giovani

*1. la prima riguarda la capacità delle **Istituzioni a produrre politiche di sviluppo generatrici di nuovi lavori**, lavori dipendenti e autonomi o intraprendenti come sostiene Walter Passerini.*

Per provare a realizzare questo obiettivo da questo tavolo, noi invitiamo i due Assessori Simoncini al lavoro e formazione e Allocca alle pari opportunità ad unire le loro competenze, a disegnare strategie comuni e soprattutto a farsi promotori di forme di integrazione con gli altri Assessorati regionali affinché quest’ultimi nella definizione delle loro scelte strategiche tengano conto dei possibili risvolti occupazionali e delle opportunità di generare nuovi lavori per il mondo femminile. Parlo ad esempio dell’Ass. alla *cultura e ai beni culturali* rispetto al settore del turismo, del turismo culturale, del turismo per i futuri mercati dei Bric; nuovi lavori che si possono generare attorno allo sviluppo della *nautica da diporto*, dei nuovi lavori che si possono generare con *l’Ambiente* nella green economy; o nella logistica

attraverso l'Assessorato al *territorio e urbanistica* e infine nel settore della conoscenza e della gestione d'impresa pubblica, privata e del 3° settore,

2. una seconda pista su cui investire riguarda il cambiamento della cultura organizzativa delle imprese pubbliche e private. Secondo il prof. D. De Masi, noto sociologo delle organizzazioni, in Italia *l'azienda è un'istituzione culturalmente bloccata*.

E' indispensabile pertanto investire sul cambiamento dei modelli culturali e organizzativi delle ns organizzazioni del lavoro affinché in esse si affermi un valore del lavoro più identitario delle persone. Le persone devono essere riconosciute non più come un costo e una risorsa da consumare, ma una risorsa patrimoniale da far crescere e a cui garantire una "manutenzione costante". In questo senso si potrà affermare una cultura della differenza non più come mancanza, ma come risorsa e opportunità per lo sviluppo e l'innovazione dell'impresa.

La maternità si tradurrebbe in genitorialità e la flessibilità in una risorsa per un'organizzazione capace di rispondere alla complessità dei nuovi mercati per le imprese private o dei nuovi Clienti/cittadini per le aziende pubbliche.

3. Con la cultura d'impresa è necessario ridiscutere anche la cultura organizzativa delle donne. Questo rappresenta il terzo filone di investimento. Sono passati quasi 40 anni da quando le donne sono entrate in massa nel mondo del lavoro ed in qs anni hanno potuto sperimentare esperienze e ruoli professionali diversificati. Eppure attorno a questa componente lavorativa permane ancora una indiscussa e silenziosa cultura del garantismo. Noi donne dobbiamo invece avere il coraggio di ripensare la ns collocazione rispetto al lavoro e al binomio vita-lavoro. E' giunto il tempo di creare i luoghi per avviare una riflessione seria sugli ns orientamenti scolastici e formativi e sui ns comportamenti organizzativi, quali ad es. il rapporto con il potere, con la leadership, con la capacità di negoziare e di creare complicità con altre donne. E' giunto il momento di abbandonare lo stile, cancellare o in altri casi, di omologazione a modelli di genere maschile, per – come scrive M.C. Bombelli – “assumere la

leadership pur rimanendo donne”. Dobbiamo cioè avere la capacità di affermare un modello di management e di leadership di genere.

4. Per superare questa cultura di tardo garantismo e per accelerare il processo di cambiamento culturale delle imprese, che c'è bisogno di un cambiamento forte anche sul fronte sindacale.

C'è la necessità che anche all'interno delle Organizzazioni sindacali si apra un dibattito sereno e costruttivo sul lavoro e sui lavori nella società della conoscenza, sul significato attribuito al lavoro dalle nuove generazioni e dalle donne, sulla cultura organizzativa, sui concetti di competenze, performance e flessibilità. Solo, ad es., riconoscendo i risultati della performance individuali come indicatori del premio risultato, e non la sola presenza in azienda, si possono mettere in visibilità e riconoscere le competenze multitasking delle donne.

Senza uno scatto culturale radicale delle Organizzazioni sindacali in Italia non si potrà produrre quel cambiamento sistemico indispensabile per aumentare l'accesso delle donne al lavoro e la loro permanenza nelle diverse fasi della vita lavorativa e personale.

Come ho annunciato in apertura, il Seminario di oggi nasce dalla consapevolezza che la piena e buona occupazione delle donne si potrà realizzare solo attraverso un contributo sinergico di tutti gli Attori sociali del territorio, i principali dei quali sono oggi presenti alla Tavola rotonda. A loro demando la continuità delle mie riflessioni che potranno poi proseguire su Tavoli o appositi Laboratori ove individuare azioni concrete di cambiamento e miglioramento Grazie a tutti per la Vs partecipazione.