

“Differenze di genere e work-life balance: nuova organizzazione del lavoro tra esigenze ed opportunità di conciliazione per i lavoratori e per le imprese”

Bilateralità; lavorare insieme per un obiettivo comune

intervento di **Simona Cambiati**

Voglio iniziare il mio intervento con due frasi famose, che sintetizzano per me l'importanza della bilateralità e del confronto tra le Parti sociali:

"Trovarsi insieme è un inizio, restare insieme un progresso e lavorare insieme un successo."

Henry Ford

"Con il talento si vincono le partite, ma è solo con il gioco di squadra che si vincono i campionati."

Michael Jordan

Abbiamo appena sentito cosa prevedono le buone prassi nel nostro settore e i progetti concreti realizzati dalla Commissione nazionale Pari Opportunità, della quale io faccio parte, che sono un esempio dell'egregio lavoro svolto da un gruppo di persone che la compongono, che hanno saputo collaborare insieme per raggiungere un obiettivo comune. Per fare ciò è fondamentale avere **rispetto e fiducia reciproci**, ognuno per il proprio ruolo, avendo la consapevolezza che la bilateralità non è un tavolo negoziale, ma si lavora insieme con lo scopo di arrivare ad avere un modello contrattuale efficace ed efficiente orientato alle lavoratrici e ai lavoratori, alla loro partecipazione alle scelte aziendali, al benessere organizzativo passando attraverso il welfare aziendale.

Welfare aziendale che si deve inserire nella prospettiva di relazioni industriali **orientate sì alla flessibilità**, ma anche e soprattutto alla **condivisione delle responsabilità tra le parti sociali**.

Proprio perché la bilateralità non deve diventare l'ennesima occasione di scontro ideologico, ma un ulteriore terreno di impegno sindacale a fianco dell'azione negoziale. In particolare deve esserci il superamento della dimensione conflittuale e negoziale, **mediante l'affermazione della cultura della partecipazione e della gestione condivisa**.

La bilateralità per noi rappresenta un importante strumento di **partecipazione sociale e di tutela per raggiungere interessi condivisi, per realizzare gli obiettivi che insieme abbiamo individuato**.

La bilateralità e la partecipazione alle scelte, rappresentano la soluzione più autorevole e credibile per superare ogni cultura antagonista nei rapporti tra le parti sociali, in un clima di fiducia e collaborazione, **una virtuosa alleanza tra capitale e lavoro sui temi della crescita, dello sviluppo e della giustizia sociale** in un contesto che purtroppo è destinato a sopportare frequenti cause di instabilità. Non mancano, soprattutto nella fase attuale, tentativi di affermare logiche centralistiche, dove è sminuito il ruolo del sindacato e della società civile e si cerca di tornare ad assetti totalmente liberisti, basati solo sul piano dei rapporti individuali e di mercato.

Quale deve essere quindi il ruolo del sindacato?

Sicuramente quello di **stakeholder privilegiato**, in qualità di rappresentante delle lavoratrici e dei lavoratori, assume il **ruolo di principale portatore d'interessi**.

I dipendenti sono parte dell'impresa, partecipano non solo alla creazione del valore, ma alla produzione del bene e della ragione sociale dell'impresa stessa.

Gli interventi di questa mattina sono stati estremamente stimolanti e ci hanno fornito le basi su come approcciare il nostro lavoro per il futuro.

Abbiamo capito che l'obiettivo comune deve essere la **valorizzazione della persona** in un sistema di relazioni industriali orientate alla flessibilità organizzativa, dove la contrattazione collettiva e gli strumenti di welfare interagiscono in maniera efficace, tenendo sempre in considerazione il benessere dei dipendenti. Una azienda per essere innovativa dovrebbe mettere le persone nella condizione di cambiare, crescere e puntare sempre al miglioramento personale e professionale. **Un modello vincente, che guarda con attenzione alla valorizzazione delle risorse umane e allo Stakeholder lavoratore.**

Come sindacato abbiamo sempre dimostrato che siamo pronti ad affrontare il cambiamento e le innovazioni, anche toccando temi spinosi. Le ultime iniziative intraprese da Enbifa lo dimostrano, oggi parliamo di smart working e di come ripensare i concetti di presenza al lavoro, così come nei rinnovi di alcuni contratti integrativi aziendali si sono trovati accordi sul telelavoro.

Ma senza rispetto dei contratti e delle norme di lavoro, senza informazione, senza reale riconoscimento del sindacato interno, senza adeguate relazioni industriali, come possiamo raggiungere i nostri obiettivi?

Ogni giorno ci battiamo perché si crei un modello valorizzante del lavoro, contrapponendoci ad un modello basato esclusivamente sulla riduzione dei costi tramite l'espulsione di forza lavoro, la precarizzazione, la dequalificazione o l'indebolimento dei diritti acquisiti.

Crediamo nel valore costruttivo della discussione positiva e del confronto per cercare concretamente di trovare strumenti utili per integrare politiche contrattuali e sociali, capaci di incidere positivamente sull'organizzazione del lavoro.

Entrando nello specifico del tema oggetto del seminario, WORK-LIFE BALANCE, voglio condividere con voi una frase tratta dal libro **"Il futuro del lavoro"** di **Richard Donkin**, uno dei più autorevoli esperti internazionali di tematiche relative al lavoro e all'occupazione, che ne esplicita chiaramente il senso:

"Non si tratta di mettere artificiosamente insieme un qualche "equilibrio tra vita e lavoro", ma di assicurare una vita realmente equilibrata per tutti. E' questa la ragione per cui il futuro delle donne nel lavoro non deve essere considerato una questione separata, bensì parte integrante del modo in cui le persone vengono gestite, reclutate, promosse e premiate."

E' ormai ampiamente dimostrato che la diffusione degli **strumenti di flessibilità** crea le condizioni per lo sviluppo della diversity e per la crescita dei talenti femminili verso posizioni di leadership. L'efficacia degli strumenti di work-life balance è però tanto più alta quanto più è equilibrata la diffusione degli stessi tra uomini e donne.

Due termini che negli ultimi anni sono entrati di prepotenza non solo nel lessico degli studi di genere sulle organizzazioni, ma anche nel dibattito sulle politiche del lavoro e soprattutto nelle pratiche organizzative, sono: **Flessibilità e Conciliazione.**

Tratto comune di questi due concetti è la necessità di rendere più fluida l'organizzazione del lavoro per rispondere, nel caso della flessibilità, ai rapidi cambiamenti in atto nella società ed in particolare nel mercato del lavoro e per consentire, nel caso della conciliazione, una gestione più efficace della compresenza in differenti mondi vitali, tra cui in particolare il lavoro e la famiglia.

Due aspetti che emergono come centrali e che sono al tempo stesso nodi cruciali nell'ambito del dibattito sulla flessibilità e in particolare sulla conciliazione, sono il **'tempo'** e i **'congedi parentali'**, che appaiono come fattori fortemente intrecciati all'interno delle culture organizzative. Il prevalere di una 'cultura della presenza', della 'visibilità' e della 'mancanza di delega' nelle organizzazioni sia lavorative che private, sembra infatti accentuare la tradizionale dicotomia tra produzione e riproduzione e lavoro e famiglia.

E' fondamentale quindi il ruolo delle CPO aziendali, perché sono loro che partendo dalla situazione di ogni impresa, posso cercare soluzioni condivise affinché si raggiunga l'obiettivo principale della valorizzazione della persona.

Il confronto ci consente di entrare realmente nella disamina dei problemi e dei bisogni e ricercare insieme gli strumenti che permettano la risoluzione dei problemi e la soddisfazione dei bisogni.

Chiudo proponendo alcune ipotesi che ritengo vadano in questa direzione e che potrebbero divenire oggetto di confronto nei dibattiti futuri:

1) Dobbiamo **promuovere un modello di lavoro innovativo**, basato **non sulla cultura della presenza ma sulla valutazione degli obiettivi**, che risponda alle esigenze di tutti i dipendenti, donne e uomini. Sfatiamo i vecchi miti e proponiamo **un nuovo modello basato sui risultati e non sulle ore lavorate, sull'impegno e non sulla presenza in azienda**. Scardiniamo ciò che, in misura più o meno intenzionale, le attuali strategie sembrano dare per scontato, per esempio l'attribuzione delle responsabilità di cura alle sole donne (per questo lotteremo per ottenere i congedi parentali ad ore, perché siamo certi che con questo utilizzo anche gli uomini sarebbe più motivati ad utilizzarli) cercando quindi di produrre un **reale cambiamento culturale**, perché ad oggi la disparità di genere è dovuta in gran parte per la disparità di cura. Vogliamo raggiungere **un modello di lavoro di valore per persone di valore**.

2) Dobbiamo lavorare nell'ottica di un **modello di conciliazione che non rischi di essere sinonimo di emarginazione, ma opportunità di equilibrio tra esigenze legate al cambiamento e all'innovazione organizzativa ed esigenze individuali di donne e uomini**, a partire da una riorganizzazione complessiva che, destrutturando tempi e luoghi di erogazione della prestazione lavorativa, **destrutturi anche la cultura della presenza a favore della cultura e della responsabilizzazione** verso gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

3) **Evitiamo di delegare la gestione delle politiche di conciliazione alle singole aziende**, riducendole a isolate, seppur lodevoli, iniziative di sviluppo delle risorse umane, **stimoliamo piuttosto un dibattito a livello più ampio**, che tenga conto non soltanto dell'esigenza di politiche del lavoro e strategie organizzative *family friendly*, ma anche dell'importanza di **garantire un'uguaglianza sostanziale, dentro e fuori dal luogo di lavoro, per tutti gli individui, a prescindere dal genere**.