



AEROPORTO SUI GENERIS

*Il Patto Sociale di Genere
della Cittadella Aeroportuale di Bari*

(a cura di Vincenzo Bavaro)



CACUCCI
EDITORE



AEROPORTO SUI GENERIS

*Il Patto Sociale di Genere
della Cittadella Aeroportuale di Bari*

(a cura di Vincenzo Bavaro)



CACUCCI
EDITORE
2013

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2013 Cacucci Editore – Bari

Via Nicolai, 39 – 70122 Bari – Tel. 080/5214220

<http://www.cacucci.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilms, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

INDICE

VINCENZO BAVARO

La contrattazione collettiva di sito per la conciliazione dei tempi: il patto sociale di genere "Aeroporto *sui generis*" 7

TERRI CARELLA

Le ragioni di un progetto 33

RAFFAELLA CALASSO

La conciliazione dei tempi in Aeroporti di Puglia s.p.a. 59

GABRIELLA SFORZA

Aeroporto *sui generis* (*ascoltare per decidere*) 75

LAURA CALAFÀ

Pari opportunità e patti sociali di genere: esperienze a confronto 119

Allegato

Patto Sociale di Genere 141

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SITO PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI: IL PATTO SOCIALE DI GENERE “AEROPORTO *SUI GENERIS*”

1. *Il quadro teorico di riferimento*

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è di quelli apparentemente di nicchia mentre, invece, è centrale nella organizzazione della società e dei suoi bisogni essenziali. Si tratta, infatti di disciplinare il tempo del lavoro con il tempo della vita libero dal lavoro, il tempo della soggezione al potere di direzione e organizzazione altrui col tempo nel quale soddisfare i bisogni personali delle persone che lavorano.

Si tratta di un tema trasversale e universale, anche se con rilievi più pregnanti nel caso del lavoro dipendente. In ogni caso, che sia un tema sempre all'ordine del giorno è dimostrato da documenti dell'Unione Europea, quali la “Carta delle donne” e la “Strategia per l'uguaglianza fra gli uomini e le donne 2010-2015”, approvati dalla Commissione Europea nel 2010, che individuano quali settori di intervento per consolidare la strategia ‘Europa 2020’ la pari indipendenza economica per donne e uomini, la parità salariale, la parità fra i generi nei processi decisionali, la dignità e integrità delle donne, promozione delle parità tra uomini e donne all'esterno dell'UE, rimarcando la funzione essenziale della *work-life balance*.

È vero che la contraddizione fra tempi della vita e tempi del lavoro sembrerebbe direttamente non caratterizzato dalla dimensione sessuale di genere, essendo maschi e femmine ugualmente assoggettati alla colonizzazione dei tempi

* Università degli Studi di Bari “Aldo Moro” – Dipartimento di Scienze Politiche.

della loro vita da parte dei tempi di lavoro. Tuttavia, questo assetto dei tempi provoca un consolidamento dell'assetto consolidato nella distribuzione dei ruoli e funzioni del lavoro di cura, sicché gli effetti negativi della mancata conciliazione si riversano tutti sulla condizione femminile¹. Così, si perpetua la distribuzione verticale del lavoro sociale rendendo difficile l'inserimento nel mercato del lavoro delle donne o, quand'anche le donne siano presenti nel mercato del lavoro, finisce che siano penalizzate al lavoro, fino al punto di scoraggiare la loro presenza e indurle a ritenere addirittura preferibile uscirne.

Dunque, il problema della conciliazione dei tempi di vita-lavoro porta con sé il problema della re-distribuzione del lavoro di cura, o, come si dice altrimenti, il problema della condivisione unito al quello della conciliazione². In questo senso, «la conciliazione tempo di lavoro-tempo di vita deve essere espressamente perseguita e/o rivitalizzata negli strumenti giuridici attinenti al mercato del lavoro e al welfare state»³, o comunque a forme di welfare privato, come anche forme di welfare aziendale⁴.

Fra questi strumenti giuridici, abbiamo la legge (di livello nazionale e regionale) e l'apporto fondamentale della contrattazione collettiva.

¹ E. Ales, *Il modello sessuato di ruolo sociale e i suoi antidoti: l'adult worker model nell'ordinamento italiano*, in Lav. Dir., 2008, pp. 533 sg; S. Scarponi, *Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e citizenship*, in Lav. Dir., 2001, pp. 99 sg.

² L. Calafà, *Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza*, in Lav. Dir., 2005, pp. 278 sg. e Id. (a cura di), *Paternalità e lavoro*, il Mulino, Bologna 2007; D. Gottardi, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in Lav. Dir., 2001, pp. 121 sg e Id., *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, in M.G. Garofalo (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive*, Cacucci, Bari 2002.

³ R. Santucci, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro*, in Dir. Lav. Merc., 2007, pp. 584 sg. e A. Niccolai, *Orario di lavoro e resto della vita*, in Lav. Dir. 2009, pp. 243 sg.

⁴ T. Treu, *Welfare aziendale*, Ipsoa, Milano 2013.

2. Il quadro normativo nazionale di riferimento

I decreti legislativi n. 151/2001 e 115/2003 riguardano, in modo specifico, il sostegno della maternità/paternità, mentre il Codice delle pari opportunità (D. lgs. n. 198/96)⁵ riguarda soprattutto la condizione di disuguaglianza fra uomo e donna nel mercato del lavoro, oltretanto il fatto che, dopo la Legge n. 125/91 sulle azioni positive, c'è stata anche la fondamentale Legge n. 53/00, che presuppone quella del 1991 avendo, però, un respiro ben più ampio e generale, includendo proprio la politica (e la normativa) a favore della conciliazione.

L'art. 42 del D lgs. n. 198/06 indica, fra le finalità delle azioni positive, «superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo» (lett. d), specificando poi che le azioni debbono «favorire, anche mediante un diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi» (lett. f). La consapevolezza che la conciliazione dei tempi favorisce la re-distribuzione del tempo (fra vita e lavoro) e che tale re-distribuzione è un'azione positiva.

Come abbiamo detto in premessa, poiché l'azione positiva per la conciliazione non è destinata direttamente ed esclusivamente alle donne che lavorano, possiamo leggere questo art. 42 come una norma di sostegno all'azione positiva di rimuovere la condizione di disuguaglianza fra i generi, senza considerare la destinazione *diretta* dell'azione medesima.

Questo carattere bi-direzionale delle azioni positive di conciliazione si può apprezzare ancor più chiaramente nell'art. 9, Legge n. 53/00. Qui si prevedono misure espressamente finalizzate a «promuovere ed incentivare azioni

⁵ Cfr. M.G. Garofalo, *Una riflessione sul codice delle pari opportunità fra uomo e donna*, in Riv. Giur. Lav., 2007, I, pp. 719 sg.

volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro» mediante «progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre... di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro» (lett. a).

C'è un nesso fra l'art. 42 del D. lgs. n. 198/06 e l'art. 9 della Legge n. 53/00: solo che in quest'ultima norma s'indicano alcune concrete azioni positive di organizzazione degli orari di lavoro (*part-time*, tele-lavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato).

Ciascun profilo indicato nell'art. 9 della Legge n. 53/00 ha implicazioni tali da esigere che il programma di azione positiva sia raccordato con i non pochi vincoli giuridici, nonché organizzativi. Peraltro, non possiamo considerare come "azione positiva" la norma che prevede un diritto soggettivo dei lavoratori, come per esempio l'art. 12-bis, comma 2, del D. lgs. n. 61/00 (modificato dalla Legge n. 247/07) in base al quale «è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale» ai lavoratori che abbiano coniugi, figli, genitori o persona convivente «con totale e permanente inabilità lavorativa» oppure l'esercizio del diritto di ripensamento rispetto alle clausole elastiche del *part-time*, seppur regolate e disciplinate dalla contrattazione collettiva (cfr. Legge n. 92/12).

Se però un contratto collettivo aziendale trasformasse questo diritto di prelazione alla trasformazione in un vero e proprio diritto potestativo alla trasformazione nelle ipotesi previste dalla legge (ovvero anche per altre ipotesi), allora sì che si tratterebbe di azione positiva di conciliazione.

3. *Il quadro normativo regionale pugliese e i Patti Sociali di Genere*

In questo contesto, la Legge R. Puglia n. 19/06 (Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia), art. 28 (Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazio-

ne dei tempi delle città) promuove iniziative sperimentali volte a favorire la stipulazione di accordi tra organizzazioni imprenditoriali e organizzazioni sindacali che consentano forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Più in particolare, la Legge R. Puglia n. 7/07 (Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita-lavoro in Puglia) disciplina gli interventi a sostegno dell'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi e di promozione del valore sociale della maternità e della paternità, tra i quali i Patti Sociali di Genere (PSG)⁶.

I PSG sono «accordi territoriali» tra province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese private che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

Dobbiamo distinguere due tipi di PSG in base alla loro funzione.

Un tipo di PSG è finalizzato al sostegno della maternità e paternità; l'altro è finalizzato alla sperimentazione di modelli di organizzazione del lavoro che favoriscano la conciliazione. Ciò consente di finalizzare il PSG non necessariamente all'attività di cura ma anche ad altre attività necessarie a realizzare misure di politica di genere. Sicché, qualora si riscontrasse – per esempio – uno squilibrio sul piano della presenza femminile ai livelli più alti delle competenze professionali, il PSG potrebbe essere anche finalizzato a facilitare la conciliazione per sostenere attività di alta formazione. In sostanza, il PSG ha un meta-obiettivo (l'«equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi» median-

⁶ Rinvio al mio *Tempi sociali e organizzazione del lavoro: i Patti Sociali di Genere*, in V. Bavaro, U. Carabelli, M.G. Sforza, R. Voza, *Tempo Comune. Conciliazione vita-lavoro e armonizzazione dei tempi delle città*, Franco Angeli, Milano 2009 e, in generale, a tutti i contributi ivi pubblicati.

te la conciliazione e il sostegno, in generale, alla maternità e due aree di intervento (la maternità/paternità e l'organizzazione del lavoro).

Occorre tenere distinte queste due aree perché corrispondono a due livelli differenti di politiche di conciliazione: da una parte i servizi pubblici sociali erogati nella città e dall'altra il luogo di lavoro della lavoratrice/lavoratore. Pertanto, un accordo collettivo col quale si consente a una lavoratrice, per esempio, di trasformare il rapporto di lavoro *full-time* in *part-time* per un periodo determinato di tempo in relazione all'età pre-scolare dei figli e senza subire alcuna penalizzazione retributiva grazie ad una integrazione salariale messa a disposizione da un Ente (pubblico o privato) è qualificabile sia come intervento sull'organizzazione del lavoro sia come intervento sulla maternità/paternità. Tale accordo collettivo, però, esige non solo le parti private (datori di lavoro e sindacati), ma anche l'intervento del soggetto pubblico erogatore di quell'integrazione salariale.

Ebbene, tale schema trova rispondenza nel modello di PSG previsto dalla Legge R. Puglia se attribuiamo al *part-time* la funzione di valorizzare il tempo di vita (art. 15, co. 2, lett. g).

Nello stesso modo va considerata anche una convenzione, per esempio, fra imprese collocate in un'area produttiva e l'Azienda sanitaria competente affinché ai dipendenti di quelle imprese, ovviamente senza penalizzare gli altri utenti del servizio, venga assicurata la possibilità di effettuare accertamenti sanitari senza sostenere tempi di attesa troppo lunghi ovvero – talvolta – la fruizione di permessi o giorni di ferie per effettuare tali esami clinici⁷. In questo esempio, l'accordo riguarda imprese, sindacati e Azienda sanitaria funzionale alla conciliazione dei tempi mediante un intervento sull'organizzazione del servizio sanitario. Anche tale schema convenzionale rientra nel modello di PSG.

⁷ Si pensi proprio al caso del PSG "Aeroporto *sui generis*" con riferimento all'attività di screening sanitario svolto a favore dei lavoratori della Cittadella, come descritto nel contributo di T. Carella, in questo volume.

Un altro elemento essenziale del PSG è l'ambito territoriale. Non dobbiamo escludere che il territorio di riferimento di un PSG non coincide necessariamente con ambiti territoriali predeterminati amministrativamente (Comune, area metropolitana, provincia, ecc.), ma può anche essere più limitato (circoscrizione comunale) o delimitato dalla funzionalità produttiva (un'area industriale insistente su più comuni, un distretto industriale, una filiera produttiva, un sito produttivo come nel caso della Cittadella aeroportuale).

Il PSG deve avere come ambito il territorio delimitato dai soggetti che stipulano il Patto: non è il territorio che determina i soggetti, ma sono i soggetti che, col tipo di azioni positive di conciliazione concordate, determinano l'ambito territoriale dell'intervento. La condizione essenziale e peculiare del PSG è la sovra-aziendalità; sicché dove ci sono due enti (privati o pubblici, non importa) che pattuiscono collettivamente un'azione di genere conciliativa, quale che sia il concreto intervento positivo (anche se non necessariamente per la conciliazione), è presente un ambito territoriale.

Il PSG, come strumento della politica di genere, ha in comune con gli accordi previsti dall'art. 9, Legge n. 53/00 – cui l'art. 15 della Legge R. Puglia n. 7/07 fa riferimento – solo la capacità di intervenire sull'assetto organizzativo del lavoro. Dobbiamo però segnalare alcune differenze rispetto agli accordi per la flessibilità oraria della Legge n. 53/00 per mettere in risalto la peculiarità di tale istituto giuridico.

Il confronto fra la disciplina della Legge regionale pugliese sul PSG e l'art. 9, Legge n. 53/00 sugli accordi di conciliazione, fa emergere alcune differenze significative alla luce delle quali pare possibile sostenere la maggiore efficacia del primo rispetto al secondo. Tali differenze possono essere sostanzialmente indicate dalle seguenti questioni: a) tipologia di intervento; b) platea dei destinatari; c) modello negoziale.

a) Tipologia di intervento

La Legge regionale elenca una gamma di finalità funzionali al sostegno della genitorialità o della conciliazione

vita-lavoro: promuovere e divulgare «azioni mirate alla cultura della conciliazione e la corresponsabilizzazione dei padri nella cura e nella crescita dei figli e nei lavori di cura» (lett. a) oppure «l'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la funzione dei congedi e la disponibilità dei servizi di cura» (lett. b). Una misura di tipo economico a favore dei singoli lavoratori come quella prima indicata a proposito dei congedi, è espressamente stabilita dalla Legge regionale pugliese quando prevede la misura volta a «favorire l'utilizzo del part-time per motivi parentali anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica» (lett. g).

La legge valorizza la conciliazione dei tempi come architrave dei nuovi modelli di welfare nella combinazione fra politiche attive del lavoro e sicurezza sociale: una politica di welfare che sostiene anche nuovi modelli di organizzazione del lavoro. In questo senso va letta la disposizione della Legge R. Puglia sulla promozione di «processi di contrattazione decentrata per estendere alle lavoratrici e ai lavoratori precari le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato».

Si prevede, infine, che i PSG possano promuovere «corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo obbligatorio e facoltativo di maternità e parentale». Non si deve escludere che possano essere accompagnati nel percorso di rientro al lavoro mediante progetti formativi di aggiornamento professionale anche quelle lavoratrici o lavoratori che abbiano fruito del congedo per gravi motivi *ex art. 4, Legge n. 53/00*, tanto più che questa stessa norma rinvia ai contratti collettivi la definizione delle «modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione...».

b) Platea dei destinatari

Il PSG è stipulato fra «province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori». Orbene, se si deve promuo-

vere l'adozione di congedi parentali mediante integrazioni salariali a favore dei padri che ne fruiscano, non v'è ragione di richiedere la sottoscrizione anche alla Provincia oppure al Provveditorato agli studi; occorre che il PSG sia firmato solo dai soggetti effettivamente coinvolti. Qualora, poi, il PSG coinvolgesse tutte le aziende di un ambito produttivo territoriale (come per esempio, la Cittadella aeroportuale) alla stipula del PSG dovrebbero essere coinvolte le imprese interessate mediante il livello territoriale di rappresentanza.

Il PSG costituisce il quadro di riferimento entro cui vincolare tutti i soggetti necessari alla realizzazione di una misura, secondo uno schema a geometria variabile, con riferimento sia ai soggetti stipulanti sia alle azioni previste. Esso supera i vincoli di esclusione (soggettiva o oggettiva) derivanti dalle esperienze legislative nazionali precedenti, valorizzando al massimo la funzione delle azioni positive previste, anche al di là della sola conciliazione dei tempi, potendo sperimentare nuove formule tanto sul piano del modello negoziale, quanto su quello della promozione finanziaria dello strumento. Al modello negoziale occorre dedicare attenzione specifica.

4. Il PSG come accordo collettivo

c) Modello negoziale

Collocare l'ambito prioritario delle azioni positive per la conciliazione dei tempi al livello dei luoghi di lavoro significa innanzitutto attribuire rilievo alla contrattazione collettiva. In questa prospettiva, dobbiamo distinguere i casi di azioni promosse dalle organizzazioni sindacali riguardanti misure che non dipendono dalla contrattazione collettiva ma dall'erogazione di un certo servizio dai casi in cui si promuove direttamente la contrattazione collettiva.

Nel primo caso, secondo l'art. 43 del D. lgs. n. 198/06, «le azioni positive (...) possono essere promosse [anche] dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali (...).».

Qui l'azione positiva si muove su un terreno non necessariamente incidente sull'organizzazione dei tempi di lavoro e, quindi, non dev'essere necessariamente attuata attraverso il filtro della contrattazione collettiva. Le organizzazioni sindacali diventano soggetti proponenti alla stregua degli altri organismi. L'interlocutore del sindacato, dunque, è l'ente deputato a finanziare o erogare i servizi di conciliazione.

Quando l'azione positiva si pone l'obiettivo di «superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro» che pregiudicano la conciliazione (art. 42), allora è necessario agire sull'organizzazione del lavoro (in questo caso sui tempi) mediante l'intervento dell'autonomia collettiva. Senza l'impulso dell'azione collettiva è improbabile che l'impresa rinunci a una porzione di potere sui tempi della produzione-lavoro; e questo impulso può ottenere risultati solo attraverso un contratto collettivo. Non a caso è la legge a riconoscere tale maggiore efficacia, posto che l'art. 44, co. 3, del D. lgs. n. 198/06 stabilisce che «i progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1».

Ancor più netta è la disposizione dell'art. 9, Legge n. 53/00: il finanziamento è destinato «in favore di aziende, aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive» le quali applichino progetti di azioni positive per la conciliazione, come detto in precedenza. Non che il Codice delle pari opportunità precluda la possibilità di promuovere azioni positive contrattate collettivamente; anzi colloca su una corsia preferenziale tale modalità. Tuttavia, le azioni dell'art. 9, Legge n. 53/00 presuppongono necessariamente un contratto collettivo.

Eppure, le indagini sulla contrattazione collettiva mostrano come sia scarsa la disciplina contrattuale in materia per quantità e per qualità. Il sistema delle relazioni industriali italiano ha finora prodotto solo norme sulle azioni positive per le pari opportunità che si limitano a prevedere auspicî e organismi di parità (comitati nazionali, territoriali

e aziendali), senza nessuna previsione che sia specificamente attinente al tema dell'organizzazione del lavoro o della conciliazione dei tempi; men che meno diritti potestativi⁸. Se però un'efficace azione per la conciliazione comporta agire sull'organizzazione del lavoro, occorre il protagonismo delle rappresentanze sindacali operanti in azienda e delle loro strutture sindacali territoriali, a supporto dell'azione istruttoria compiuta da organismi paritetici come i comitati pari opportunità.

4.1. IL PSG COME ACCORDO COLLETTIVO “TERRITORIALE”/“SOVRA-AZIENDALE”

L'art. 9 della Legge n. 53/00 affida la promozione delle azioni positive all'accordo collettivo senza specificare se si tratta di accordo aziendale o di altro livello. Benché un accordo sulla conciliazione debba preferibilmente poter intervenire sull'organizzazione del lavoro, non è necessario che la progettazione di queste misure debba derivare necessariamente da contratto aziendale, ben potendo essere previste anche a un altro livello di contrattazione. Infatti, Un contratto territoriale che istituisse – per esempio – il diritto alla trasformazione da *full-time* a *part-time* a favore del lavoratore convivente con un infermo grave, sarebbe un contratto già rientrante nelle ipotesi dell'art. 9 della legge 53/00.

Se prendiamo ad esempio un accordo per combinare gli orari di apertura di alcuni servizi pubblici (asili nido, scuole, trasporto locale) con gli orari di lavoro delle imprese collocate in un determinato territorio, occorre presupporre una contrattazione collettiva integrata fra i diversi datori di lavoro coinvolti nell'azione di conciliazione (le

⁸ E. Pietanza, *Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vitallavoro*, in Bavaro, Carabelli, Sforza, Voza, *Tempo Comune* cit., pp. 129 sg.; S. Costantini, *Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione fra lavoro e vita familiare: un rapporto difficile*, in Lav. Dir., 2009, pp. 121 sg. Si veda anche A. Fenoglio, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, ESI, Napoli 2012, in particolare il Capitolo IV.

imprese dell'area, l'asilo nido comunale, la scuola dell'infanzia, l'azienda di trasporto pubblico). Si tratta di accordi di conciliazione stipulati a un livello territoriale particolare, cioè *sovra-aziendale*.

Si diceva che il PSG è un accordo territoriale a geometria variabile perché non impone uno schema predeterminato di accordo collettivo. La sottoscrizione del Patto solo da parte dei soggetti effettivamente interessati alla misura pattuita preclude il rischio della burocratizzazione del processo concertativo incombente tutte le volte che siano coinvolti soggetti senza effettivo interesse. Pertanto è dai portatori dell'interesse organizzativo coinvolto nell'azione positiva di genere che bisogna partire per delineare lo schema negoziale da adottare col PSG.

Questa considerazione ci permette di escludere, come già detto, soltanto il caso di un accordo aziendale singolo (sul modello di quello dell'art. 9 della Legge n. 53/00) ricomprendendo, invece, tutti gli altri livelli di contrattazione territoriale. Ciò vuol dire che territori sub-provinciali, come gli ambiti territoriali delineati dai piani sociali di zona ovvero altri ambiti delineati per altri fini (si pensi a quelli delineati dagli interventi di finanziamento regionale con fondi strutturali europei), possono costituire il livello territoriale del PSG, anche se coinvolgono soltanto le parti sociali; oppure si pensi all'ambito di un accordo di programma relativo a un'area metropolitana o all'ambito definito da un distretto produttivo o da una filiera.

Ai fini del PSG, si possono sperimentare formule innovative di ambiti territoriali incidenti sui livelli della contrattazione collettiva che, almeno fino ad ora, risultano banditi dal modello di relazioni industriali sostenuto da parti significative del sistema di relazioni industriali⁹.

Infine, tale modello negoziale potrà essere di tipo classicamente di categoria, quindi coinvolgere solo uno specifico

⁹ S. Costantini, *Verso una nuova stagione di concertazione territoriale?*, in Lav. Dir., 2005, pp. 27 sg.; A. Viscomi, *Prassi di concertazione territoriale: spunti per una riflessione critica*, in Dir. Merc. Lav., 2004, pp. 335 sg.

ambito contrattuale collettivo di categoria, ma più spesso intercategoriale, atteso che la combinazione di azioni come nel caso della conciliazione dei tempi implica il coinvolgimento di diversi soggetti inquadrati in ambiti settoriali diversi (la manifattura, i servizi sociali di diversa natura). Si tratta, dunque, di Patti che quando riguardano sia l'organizzazione del lavoro sia l'erogazione di servizi di conciliazione implicano un livello di contrattazione che coinvolge una pluralità di categorie e che, quindi, coinvolge il livello interconfederale dell'ambito territoriale.

5. *L'assetto del sistema contrattuale per la progettazione di PSG*

Dal punto di vista tecnico, il problema del modello contrattuale del PSG è ugualmente importante quanto quello sulle concrete misure di conciliazione da adottare. Infatti, com'è già emerso, l'ambito territoriale del PSG, proprio perché non predefinito, implica almeno quattro profili da tenere in considerazione: a) come tenere assieme i differenti vincoli contrattuali rispetto ai soggetti coinvolti nel Patto; b) i soggetti che possono stipulare un PSG; c) come delimitare questo specifico ambito territoriale; d) infine i contenuti del Patto, tenendo conto della varietà di vincoli normativo-organizzativi che gravano sui diversi soggetti coinvolti nel Patto.

Si tratta, cioè, di inquadrare il tipo di accordo “PSG” nell'ambito della generale struttura della contrattazione collettiva italiana¹⁰.

a) Il livello intercategoriale

La caratteristica principale dell'accordo costitutivo del PSG è vincolare più soggetti nella realizzazione della misura di conciliazione (sia essa organizzativa, sia di erogazio-

¹⁰ Cfr. per l'inquadramento generale G.P. Cella, T. Treu, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, Bologna 2009.

ne di servizi, come si è detto a proposito della platea dei destinatari). Questa pluralità di soggetti, però, può essere portatrice di vincoli normativi propri, derivanti dall'organizzazione del lavoro di ciascun soggetto e regolata da propri contratti collettivi. Il fatto che il PSG, poiché di ambito territoriale, possa includere fra i soggetti stipulanti (o meglio, fra soggetti destinatari dell'accordo, come diremo) enti privati e pubblici, ciascuno con propri vincoli normativi riguardo all'organizzazione del lavoro, derivanti dai rispettivi contratti collettivi applicati nei singoli enti, impone di individuare uno strumento contrattuale (il PSG, appunto) che tenga conto di questi vincoli.

Quel che è certo è che, la platea dei destinatari, dal punto di vista dei vincoli normativi derivanti dal contratto collettivo, indica una varietà tale di soggetti potenzialmente stipulanti il Patto da rendere necessario coordinare la misura organizzativa adottata col Patto con la disciplina dei contratti collettivi applicata da ciascun soggetto coinvolto nel Patto. Ciò significa che non sarà necessario tenere conto dei vincoli derivanti da un solo contratto collettivo, magari coincidente con il soggetto principale del Patto per numero di lavoratori coinvolti o per la specificità organizzativa della misura adottata, ma occorrerà tenere conto di tutti i diversi contratti collettivi applicati in quell'ambito territoriale.

Si tratta di un coordinamento necessario per evitare che ci possano essere ripetizioni di istituti normativi già previsti o previsti in modo tale da essere incompatibili con la misura adottata col PSG. Solo tenendo conto di questo equilibrio delle compatibilità contrattuali il PSG può aspirare anche a porre clausole normative vincolanti per tutti i soggetti e a non essere semplicemente un accordo d'intenti. Beninteso, non che fare del PSG uno strumento che adotta Linee guida o che si presenta come Protocollo d'intesa sia un depotenziamento dello strumento.

Lo schema a geometria variabile del PSG consente anche, in determinati ambiti e contesti, di limitarsi a porre alcune linee d'intenti. Nondimeno, l'unico modo per at-

trezzare questo specifico contratto a essere un efficace strumento di politica della conciliazione è garantirne l'effettiva agibilità all'interno della struttura contrattuale esistente oggi in Italia.

b) L'accordo interconfederale

La pluralità dei soggetti coinvolti nel PSG e la possibile (diciamo pure, probabile) varietà di contratti collettivi da tenere in conto ci portano a comprendere più facilmente perché il PSG possa essere uno strumento che, in alcuni casi, richiede il coinvolgimento delle rappresentanze associative dei lavoratori e delle imprese al livello confederale di organizzazione e non solo dei sindacati di una sola categoria professionale. Si tratta di un aspetto tecnico ma essenziale per dare legittimità formale alla sottoscrizione di un accordo collettivo: si tratta di individuare chi ha la competenza a firmare un accordo territoriale del tipo PSG.

Infatti – giova ripetere – se l'accordo collettivo territoriale dev'essere a carattere normativo, cioè se deve porre vincoli normativi in capo ai soggetti cui è destinato, allora è necessario che vi sia un corretto inquadramento di questo accordo nel sistema delle fonti normative di origine contrattuale, anche tenendo conto del concreto assetto contrattuale nel cui ambito agiscono i soggetti coinvolti nel PSG.

La questione – come si può intuire – tocca direttamente il delicato tema dell'efficacia giuridica del contratto collettivo e della struttura della contrattazione che regola il rapporto fra i diversi contratti collettivi esistenti che insistono sugli stessi attori. Infatti, dire “contratto collettivo”, al singolare, può andare bene se un'impresa applica un solo contratto collettivo, coincidente col livello “nazionale di categoria”.

Ma già in questo caso occorre innanzitutto verificare quale contratto collettivo nazionale viene applicato in quell'impresa, atteso che esiste la libertà delle imprese di scegliere il contratto collettivo più conveniente per il proprio assetto organizzativo; come pure, un'impresa può anche applicare due diversi contratti nazionali, in base alla

sua diversa struttura organizzativa (si pensi – solo per fare un esempio – ad una concessionaria di automobili che può applicare ai dipendenti del reparto vendita il contratto del settore ‘commercio e servizi’ e ai dipendenti dell’officina, il contratto nazionale del settore ‘metalmeccanico’).

Se poi nel PSG i soggetti coinvolti operano in settori produttivi diversi fra loro (com’è naturale che sia data la caratteristica del Patto) allora anche i contratti collettivi nazionali di riferimento sono diversi. Perciò abbiamo parlato prima di accordo intercategoriale, riferendoci precisamente al fatto che il PSG è un accordo che coinvolge soggetti che – ciascuno per proprio conto – è vincolato a diversi contratti collettivi e rappresentato sul piano collettivo-contrattuale da diversi soggetti (sindacati o associazioni d’imprese).

Questo aspetto del problema ci fa vedere anche un altro profilo, e cioè che i soggetti sindacali cui fare riferimento per la sottoscrizione di un accordo collettivo caratterizzato dalla trasversalità, com’è il PSG, impone di avere come cornice il livello intercategoriale di contrattazione collettiva; un accordo sottoscritto da agenti negoziali in grado di vincolare i diversi soggetti rappresentativi operanti nel settore.

Perciò, data la caratteristica del modello di organizzazione sindacale confederale prevalente nel sistema italiano, senza il coinvolgimento del livello interconfederale sindacale, si corre il rischio di non coprire tutto l’ambito settoriale coperto dal PSG. Insomma, non basta porsi il problema di definire l’ambito territoriale, ma occorre anche assicurarsi un’efficace copertura di tutti gli ambiti produttivi coinvolti nel Patto.

c) Il livello territoriale convenzionale

Peraltro, anche la definizione del livello territoriale richiede una precisazione.

Il territorio non deve essere inteso, necessariamente, come un ambito geografico istituzionalmente delimitato secondo la geografia tradizionale (una provincia, un comune, una circoscrizione) ma anche riferito ad altri ambiti territoriali. Mi riferisco agli ambiti previsti da altre fonti legislative come – per esempio – quello relativo ai Piani

Sociali di Zona, rispetto ai quali è stata già messa in evidenza la connessione con i PSG nella legislazione regionale pugliese¹¹. Questa varietà di ambiti territoriali permette di esplorare molte più soluzioni utili per il PSG che non devono necessariamente essere coincidenti né con territori “istituzionali” né – questo è importante sottolinearlo – con gli ambiti territoriali dei soggetti coinvolti.

In altre parole, un territorio può anche coincidere – per esempio – con l’ambito di un distretto produttivo (ambito, peraltro, anche istituzionale quando viene istituito dalla legge), oppure con una rete d’imprese (ambito definito dall’autonomia privata) oppure ancora con una filiera produttiva (ambito definito dalla contrattazione collettiva per regolare un certo istituto, come nel caso del PSG che qui presentiamo, trattandosi della filiera produttiva di un Aeroporto).

In termini generali, dunque, possiamo dire che l’ambito territoriale deve essere inteso come ambito che travalica la singola Impresa o la singola amministrazione e collega – in qualunque modo – due o più soggetti in base all’autonomia collettiva dei soggetti contraenti; *ça va sans dire*, per quel che qui ci riguarda, ai fini dell’adozione di una misura organizzativa o di un servizio per la conciliazione dei tempi.

La definizione del PSG come contratto territoriale, inoltre, permette di dare maggiore stabilità alla contrattazione dal momento che esso vincola l’ambito territoriale nel senso di includere tutti i soggetti che operano in quell’ambito. Ciò significa che in caso di subentro di un nuovo soggetto nell’ambito definito dal PSG esso risulterebbe vincolato da una regolazione collettiva vigente.

d) I contenuti programmatici e normativi

L’ultimo aspetto da chiarire riguarda il valore giuridico delle misure organizzative e dei servizi adottati col PSG,

¹¹ U. Carabelli, *Politiche di genere, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, concertazione e modelli di governance: l’esperienza della Regione Puglia*, in V. Bavaro, U. Carabelli, M.G. Sforza, R. Voza, *Tempo Comune* cit., p. 175 sg.

data la sua atipicità come contratto collettivo territoriale. Innanzitutto va detto che il valore giuridico delle clausole del PSG (cioè il valore vincolante per i destinatari) dipende dal concreto contenuto di una certa clausola. Pertanto, se oggetto del Patto è l'erogazione di un servizio, allora le relazioni giuridiche obbligatorie sono diverse: da una parte c'è il diritto dei lavoratori a fruire di un servizio col corrispondente obbligo da parte dell'Impresa.

Se però il servizio deve essere erogato da un altro Ente a favore dei dipendenti dell'Impresa, allora l'Ente è obbligato a predisporre una certa organizzazione che assicuri l'erogazione di quel servizio, eventualmente facendo gravare obblighi sui lavoratori dell'Ente che deve assicurare il servizio.

Appare evidente in questo esempio generale che un PSG istituisce un reticolo di relazioni giuridiche interdipendenti che producono effetti differenti a seconda del contenuto della misura organizzativa o del servizio erogato e dei soggetti coinvolti. La natura interconfederale del PSG permette di includere sia norme precettive, immediatamente vincolanti, sia norme programmatiche, la cui attuazione richiede ulteriori passaggi contrattuali per adattare il contenuto del PSG al concreto assetto organizzativo dei diversi soggetti coinvolti.

6. *Il PSG "Aeroporto sui generis" come Contratto Collettivo "di sito"*

A questi requisiti e in linea con questo quadro teorico si colloca l'esperienza del PSG "Aeroporto *sui generis*". Si tratta di un Patto (v. testo allegato in questo volume) che risponde a tutti i criteri che abbiamo appena elencato: un accordo collettivo di ambito territoriale definito da una particolare filiera produttiva, a carattere interconfederale, con contenuto immediatamente precettivo, seppur non inquadrabile nelle tradizionali norme di organizzazione del lavoro o di predisposizione di un servizio finalizzati alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

a) Il “sito” come ambito territoriale

Innanzitutto l'ambito territoriale del PSG “Aeroporto *sui generis*” è delimitato dal sito della Cittadella aeroportuale di Bari. Si tratta di un ambito definito appositamente dal PSG sulla base di una razionalità pratico-organizzativa derivante dalla caratteristica della filiera produttiva rappresentata dall'area aeroportuale.

Va subito sottolineato che l'ambito comporta il coinvolgimento dei soggetti che operano nel sito aeroportuale senza necessariamente che ciò coincida con l'ambito definito dalle singole imprese ivi operanti. Infatti, anche prendendo in considerazione l'impresa principale che gestisce l'area aeroportuale (cioè Aeroporti di Puglia SpA), non possiamo dire che il Patto coinvolga tutta l'Azienda essendo questa dislocata su tutti i siti aeroportuali pugliesi, mentre il PSG riguarda esclusivamente il sito aeroportuale di Bari. Ciò significa che i contenuti del PSG riguardano solo i dipendenti operanti nella Cittadella di Bari e non i dipendenti operanti sugli altri siti.

Un discorso analogo riguarda tutte le imprese coinvolte nel PSG dal momento che nella Cittadella operano, in genere, imprese che stipulano contratti di appalto o di servizio (o altro tipo di contratto commerciale) con la società gestore (Aeroporti di Puglia) distaccando solo una parte dei propri dipendenti sul sito aeroportuale: pensiamo alle imprese che assicurano la vigilanza, le pulizie dei locali, i servizi a terra, i servizi aeroportuali delle compagnie aeree, ma anche i servizi di ristorazione principali, ecc. In tutti questi casi, il coinvolgimento di questi soggetti in misure di conciliazione dei tempi riguarderebbe non già tutti i loro dipendenti, ma solo quelli impegnati nel sito aeroportuale di Bari.

Questo carattere delimitato dell'ambito territoriale assicura la razionalità delle misure da adottare perché investono un numero di lavoratrici e lavoratori che sono tutti coinvolti in un medesimo assetto produttivo. Naturalmente, è vero che bisogna distinguere le attività produttive di *core business* (i servizi aeroportuali in senso stretto) da quel-

le *no core* (i servizi commerciali, ma anche le pulizie o la vigilanza, ecc.), ma l'ambizione del PSG è di ricondurre a unità una frammentazione organizzativa del lavoro più imputabile a differenze di titolarità giuridica dei rapporti di lavoro che a differenze nei bisogni di conciliazione.

In questo caso, si è assunta l'ipotesi che il bisogno di conciliazione dei tempi, dato quel contesto produttivo (un Aeroporto) con le proprie caratteristiche, produceva medesimi bisogni di conciliazione. Sicché la scelta delle parti firmatarie è quella di ricondurre a unità – sotto il profilo delle politiche di conciliazione – i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nella Cittadella aeroportuale, e solo di quelli.

b) Un accordo interconfederale

Questa delimitazione, che accorpa i dipendenti di diverse imprese, al contempo “separa” i dipendenti di ogni singola impresa a seconda che operino oppure no nella Cittadella aeroportuale, rendeva evidente il fatto che l'ambito non fosse definito dalle singole imprese bensì dal territorio su cui le diverse imprese operavano. Insomma, l'Impresa è vincolata al patto non tanto per volontà diretta come se fosse direttamente firmataria dell'accordo bensì in quanto operante su un territorio nel quale vige quel Patto.

Per questa ragione, il PSG in parola è sottoscritto da soggetti collettivi e da nessuna impresa singolarmente. Infatti, i soggetti firmatari del PSG sono quelli firmatari dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati dalle imprese principali operanti nella Cittadella: Confindustria in luogo del contratto nazionale dei servizi di gestione aeroportuale, Confcommercio e Confcooperative in luogo dei contratti collettivi nazionali applicati dalle imprese principali che operano nel sistema degli appalti nella Cittadella.

Quindi, una volta individuato il sistema contrattuale confederale nel cui ambito operano le imprese della Cittadella, si è potuto individuare il profilo dei soggetti maggiormente rappresentativi sia sul versante delle imprese che su quello dei lavoratori, e così chiamare al tavolo contrat-

tuale i sindacati che potessero sottoscrivere un accordo territoriale compatibile con i vincoli già presenti nei rispettivi contratti nazionali applicati.

Va tenuto presente che, proprio perché il sito aeroportuale ha un profilo produttivo abbastanza definito, si è potuto individuare inizialmente che gli interlocutori/attori contrattuali avrebbero dovuto essere le associazioni sindacali maggiormente rappresentative nei settori della gestione aeroportuale e in quello dei servizi/commercio.

Perciò il PSG è sottoscritto dalle organizzazioni sindacali confederali dei trasporti e del terziario-servizi-commercio¹². In questo modo, il PSG ha una maggiore pregnanza sindacale poiché al tavolo negoziale hanno partecipato le organizzazioni sindacali che normalmente sono interlocutori sindacali delle imprese che operano in quel sito. Si tratta di un carattere del PSG che può garantire per il futuro una maggiore consapevolezza e aderenza al contesto sindacale che si sviluppa in quel sito.

Il livello confederale si è reso necessario proprio per garantire il raccordo fra ambiti e aree contrattuali che normalmente, sul piano della contrattazione di categoria e aziendale, procedono separatamente. La garanzia offerta da un sindacato confederale – almeno sulla carta – è che dovrebbe vincolare e impegnare tutte le categorie a esse affiliate a dare coerenza alle proprie azioni contrattuali, oltre a rendere più fluido il raccordo organizzativo fra soggetti diversi (si pensi al raccordo fra le rappresentanze sindacali operanti nelle diverse aziende della Cittadella aeroportuale).

c) Il contenuto normativo istituzionale

Proprio la consapevolezza che il primo problema da risolvere per dare efficacia a un'azione concertata (com'è

¹² Questo non impedisce che a PSG si possano successivamente aggiungere altre organizzazioni di rappresentanza con una firma per adesione e – come si dirà a proposito del Comitato Pari Opportunità – poter modificare il Regolamento del CPO affinché anche i nuovi soggetti possano partecipare alla composizione dell'organismo paritetico.

quella concepita con i PSG) è di raccordare tutti i soggetti coinvolti per evitare che l'ambito generale territoriale resti solo una petizione di principio, il PSG "Aeroporto *sui generis*" ha per oggetto la costituzione di un Comitato Pari Opportunità "di sito". La peculiarità dell'accordo si apprezza se si tiene presente che nell'azienda Aeroporti di Puglia SpA è costituito sin dal 2007 un Comitato Pari Opportunità aziendale, secondo quanto previsto dal Contratto collettivo Nazionale di Lavoro dell'8 luglio 2010.

Il CPO di sito costituito col PSG segna proprio il diverso ambito territoriale che lo connota: non una sola azienda ma un Comitato paritetico di ambito territoriale che rappresenta la Cittadella nella sua interezza¹³. In questo modo, le politiche di pari opportunità non sono più prodotte nell'ambito (e a beneficio) di una sola impresa ma nell'ambito (e a favore) di tutte le imprese operanti nella Cittadella.

Naturalmente, ciò non toglie che qualunque misura elaborata e proposta nel CPO non debba poi diventare oggetto di contrattazione collettiva nei rispettivi ambiti nei quali quella misura dovrà e potrà essere applicata. Cosicché si potrà rimandare l'attuazione alle singole contrattazioni aziendali, oppure al livello contrattuale già costituito dal PSG, cioè al livello di contratto territoriale di sito aeroportuale. In tal senso, il PSG resta un contratto rispettoso dei diversi contratti nazionali vigenti e applicati dalle imprese della Cittadella come anche dei contratti aziendali, ove esistenti. Ma il PSG costituisce in sé un ulteriore livello istituito (il sito della Cittadella aeroportuale di Bari) e che, se stipulato, obbliga tutti gli attori – imprese e lavoratori

¹³ A dire il vero, già la composizione del CPO aziendale di AdP aveva al proprio interno anche un componente dipendente di Alitalia. Questa presenza, com'è ovvio, non si giustificava con un APO aziendale essendo Alitalia un'azienda diversa da AdP. Orbene, a parte il fatto che oggi la situazione è in via di modifica dovendosi procedere al rinnovo del CPO aziendale, conta il fatto che quella "intrusione" dimostrava che un organismo finalizzato a facilitare l'elaborazione di politiche aziendali di pari opportunità non avrebbero potuto escludere anche dipendenti di altre aziende operanti in stretto collegamento organizzativo-produttivo.

– operanti in quell’ambito, siano o no aderenti alle associazioni firmatarie, ma operanti nella Cittadella.

Naturalmente, sussiste il problema atavico del sistema contrattuale italiano dell’efficacia soggettiva dei contratti collettivi e, quindi, della non obbligatorietà dei contratti collettivi nel caso in cui un’impresa non intenda applicare quell’accordo¹⁴. Il punto è che nel caso in esame, poiché nella Cittadella aeroportuale si può operare solo in base ad un contratto di appalto o servizio e concessione con l’Impresa Aeroporti di Puglia SpA, e poiché quest’impresa è aderente o comunque applica il contratto collettivo nazionale stipulato nell’ambito di Confindustria (così come per le imprese che applichino i contratti nazionali sottoscritti da Confcommercio o Confindustria), allora l’osservanza delle disposizioni dei contratti territoriali di sito diverrebbe vincolante come una sorta di clausola sociale prevista, appunto, da un contratto territoriale¹⁵.

7. *I punti di forza e di debolezza del sistema dei PSG*

In conclusione, il PSG “Aeroporto *sui generis*” ha confermato che le disposizioni normative nazionali e regionali – oltre che contrattuali – possono essere utilmente impiegate per istituire un esperimento contrattuale finora inedito nel panorama nazionale. La singolarità del PSG in esame è stata presentata nelle pagine precedenti e – a voler sintetizzare – possiamo dire che si basa esclusivamente sulla qualificazione giuridica del PSG come «contratto collettivo di sito sulla conciliazione dei tempi».

¹⁴ Cfr. per tutti M.G. Garofalo, *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., 2011, pp. 515 sg. e V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind., 2012, pp. 479 sg.

¹⁵ D’altronde, in edilizia o in agricoltura è ovvio che qualsiasi impresa operi in un territorio è vincolata ad applicare il contratto territoriale stipulato nell’ambito del sistema contrattuale riferibile al contratto nazionale.

Questo esperimento singolare ha punti di forza che derivano proprio dalla natura negoziale – e non istituzionale – del Patto. In questa prospettiva possiamo far emergere il vero punto di forza del PSG. Il Patto è un accordo territoriale sulle politiche di genere, a carattere potenzialmente normativo, che permette di unificare condizioni di lavoro che, altrimenti, restano disciplinate differentemente in base alle diverse imprese e aziende operanti nell'ambito del Patto. Questo livello territoriale dell'accordo collettivo consente di disporre principi e regole sulle misure e servizi di conciliazione, valide e vincolanti per chiunque agisca nel sito circoscritto dall'accordo, e cioè – in questo caso – la “Cittadella aeroportuale”.

Questo modello contrattuale delimita la griglia strumentale per poter efficacemente adottare una «clausola sociale di genere» con un contratto collettivo generalizzato nell'ambito territoriale di riferimento. In tal senso, il PSG “Aeroporto *sui generis*” rappresenta la concreta sperimentazione di come funzioni un modello contrattuale mediante il quale adottare clausole sociali efficaci nell'ambito territoriale di riferimento.

Al contempo, però, l'esperimento del PSG in esame ha anche fatto affiorare i punti di debolezza dell'impianto normativo e culturale che lo sostiene. Riguardo al primo aspetto, la legislazione regionale – leva essenziale, finora, per incentivare all'adozione di questo strumento di conciliazione – sembra ancora incerta nello strutturare l'incentivazione dei PSG in modo stabile e permanente.

Forse ciò dipende dalla ancora troppo vaga e generica concezione giuridica dei PSG da parte del legislatore regionale che sembra troppo condizionato da una concezione “pubblicistica” e “istituzionalizzata” del PSG anziché “privatistico-collettiva” e “contrattuale”. Ovvio conseguenza di ciò è la mancata previsione di un'accurata ed efficiente canalizzazione delle risorse finanziarie atte a incentivare finanziariamente l'adozione di misure di conciliazione, esclusivamente da adottare previa contrattazione territoriale secondo quanto si è venuto descrivendo nelle pagine precedenti.

La responsabilizzazione delle parti sociali è la leve necessaria – eppur non sufficiente – a rendere il PSG uno strumento efficace. Spetta alle parti sociali (e in particolare alle organizzazioni sindacali dei lavoratori) cogliere, sistematizzare e manifestare il bisogno di conciliazione delle lavoratrici e lavoratori. Non un'ipotesi cattedratica ma una effettiva istanza del mondo del lavoro; non del mondo del lavoro generico ma dei lavoratori e lavoratrici di quel preciso momento, contesto e ambito.

Il sistema del PSG – come di tutte le misure di conciliazione e di pari opportunità – per quanto sostenute dalle istituzioni pubbliche, può essere fecondo e attivo solo se la rappresentanza del mondo del lavoro si fa carico dell'istanza di conciliazione che non può che venire da quella parte. Anche perché, una misura organizzativa per la conciliazione è una misura organizzativa che tocca l'organizzazione del lavoro e degli orari di lavoro: quindi i nervi scoperti dell'organizzazione del lavoro. Non c'è da meravigliarsi, al riguardo, che le imprese possano manifestare una certa riluttanza ad adottare efficaci azioni in favore della conciliazione. Infatti, quando vengono adottate misure organizzative, queste vengono spesso sospese non appena la sperimentazione termina considerandole un costo maggiore per le imprese rispetto a un'organizzazione priva di diritti di conciliazione.

Quando poi le imprese accettano di muoversi sul terreno dei servizi di conciliazione di origine aziendale (si pensi ai nidi aziendali, o altri servizi) essi possono essere non tanto servizi unilateralmente e volontariamente erogati dalle imprese per migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, ma possono divenire contrappeso offerto dall'azienda in cambio di maggiore produttività.

Si tratta di una nuova tendenza nel sistema aziendalizzato delle relazioni industriali¹⁶ che propugna modelli di welfare aziendale per compensare la riduzione dei servizi di

¹⁶ Rinvio al mio *Azienda, Contratto e Sindacato*, Cacucci, Bari 2012.

welfare pubblico e trarre qualche beneficio organizzativo in termini di produttività marginale del lavoro.

Dato questo contesto, un modello contrattuale come il PSG rappresenta un esempio di *welfare* territoriale/aziendale (nell'ambito definito dal PSG), finanziato da risorse pubbliche (comuni o province interessate, Regione) e private (cofinanziamento di imprese e lavoratori, enti bilaterali, ecc.) con tecniche che possono garantire una maggiore efficacia proprio perché derivanti dall'autonomia privata collettiva.

LE RAGIONI DI UN PROGETTO

1. *Il modello della programmazione territoriale per lo sviluppo delle politiche di conciliazione vita-lavoro*

L'*ecosistema* della conciliazione vita-lavoro dentro cui prende vita il Patto Sociale di Genere "Aeroporto *sui generis*" insieme ad altri 16 PSG in Puglia è fertile e particolarmente dinamico. Dalla programmazione dei fondi europei 2007-2013, esso si alimenta della nuova stagione normativa inaugurata dalle due importanti leggi che hanno modificato con i loro principi cardine la visione stessa della politica regionale¹: la Legge regionale 19/2006 – Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere dei cittadini e delle cittadine di Puglia e la Legge regionale 7/2007 – Norme per le politiche di genere e i servizi per la conciliazione vita lavoro in Puglia.

Con l'istituzionalizzazione di un sistema integrato di *governance di genere* e prioritariamente attraverso un massiccio investimento infrastrutturale in servizi a favore della prima infanzia, la Regione Puglia procede speditamente a regolare su due livelli complementari le misure di sostegno alla conciliazione vita-lavoro: a livello di nucleo familiare, con interventi a supporto della genitorialità condivisa²; a livello di sistema territoriale e imprenditoriale, attraverso

* Responsabile, per la società cooperativa Ricerca e Sviluppo di Bari, dell'area Politiche del Lavoro e P.O. e referente di Ricerca e Sviluppo nel PSG "Aeroporto *sui generis*".

¹ S. Molendini, *Le politiche di genere della Regione Puglia*, in Studi di Genere, 4, 2012.

² In questo blocco di interventi di natura economica: la Linea Prima dote per i nuovi nati, il Progetto R.O.S.A., il Catalogo *on line* dei servizi

la richiamata infrastrutturazione sociale, i Piani Territoriali dei Tempi e degli Spazi (PTTS), i Fondi pubblico/privati per la flessibilità nel lavoro, i Patti Sociali di Genere disciplinati dall'art. 15 della Legge 7/07.

«In presenza di dati occupazionali femminili veramente scoraggianti, non ci siamo volute rassegnare alla disoccupazione e all'esclusione sfiduciata, volontaria dal mercato del lavoro, ma ci siamo date obiettivi strategici per un Welfare inclusivo. Abbiamo ritenuto opportuno cominciare a promuovere politiche familiari, sociali e del lavoro attraversate dal genere, rivendicando per tutte/i un rovesciamento radicale del modello lavorativo fondato sul capofamiglia adulto, maschio e occupato, per un modello in cui in cui fosse possibile un "nuovo patto sociale" tra gli attori del territorio, con l'ambizione di ricongiungere per donne e uomini tutti i mondi vitali»³.

I Patti Sociali di Genere sono accordi territoriali per azioni a sostegno della maternità e paternità e per sperimentazioni volte a introdurre formule di organizzazione del lavoro che favoriscano la conciliazione vita-lavoro e l'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

La costituzione del Patto di Genere, disciplinata da apposite linee guida, è previsto sia preceduta da un'intensa fase di concertazione fra soggetti (istituzionali e non) locali, finalizzata a definire l'area geografica di riferimento, delineare la strategia d'intervento, concretizzarla⁴. La modalità di concertazione territoriale rappresenta dunque, nell'intento del promotore istituzionale regionale, lo strumento per la predisposizione dei Patti di Genere e ognuno degli attori coinvolti è tenuto ad assumere degli impegni vincolanti sulla base delle rispettive competenze e possibilità per consentire o agevolare la realizzazione del progetto. Il

per l'infanzia e l'adolescenza, il sostegno alle famiglie e al loro protagonismo, il sostegno alle non autosufficienze gravi.

³ S. Molendini, *Le politiche di genere della Regione Puglia* cit.

⁴ Linee guida per l'elaborazione dei Patti sociali di genere di cui alla Legge regionale 7/2007 della Regione Puglia, in BURP n.11 del 19.01.2010.

lavoro di contrattazione e concertazione è atteso si traduca in un documento – il Patto di Genere, appunto – firmato dai soggetti coinvolti e utilizzato per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dall'Amministrazione Regionale, tenuta all'istruttoria delle candidature per verificarne la validità e la sostenibilità economico-finanziaria.

Il riferimento in “chiave prescrittiva” alla c.d. programmazione negoziata (o integrata, o decentrata, o territoriale) e alle politiche di sviluppo del modello di sviluppo locale è abbastanza evidente. Dando per nota l'articolata serie di strumenti che la costituiscono⁵ e soffermandoci brevemente sul prototipo della programmazione negoziata (il Patto Territoriale nato in Italia nei primi anni novanta su iniziativa del CNEL) è d'interesse evidenziare le analogie con il PSG, facendo riferimento alla definizione che il Dipartimento per le Politiche di Sviluppo del Ministero dell'Economia dava del PT nel 2002.

Esso può essere definito come una politica di sollecitazione dello sviluppo endogeno in aree circoscritte e auto-aggregate. Il decisore pubblico mette a disposizione risorse finanziarie allo scopo di incentivare la formazione di una coalizione locale intorno all'elaborazione di un progetto di sviluppo per il territorio di riferimento⁶.

La stabilizzazione della coalizione locale come soggetto collettivo autonomo, in grado di innescare l'atteso processo di trasformazione dell'economia di un territorio basato sul miglioramento della disponibilità di beni collettivi, è affidata all'agire politico e alla capacità della coalizione di dare vita a nuove iniziative.

⁵ La casistica è particolarmente fitta: Contratti d'Area, Programmi d'Area, Patti Territoriali nazionali e Patti europei per l'occupazione, programmi Leader europei, Patti integrati Territoriali, ecc. Con riferimento alla vastissima letteratura sullo *sviluppo locale*, ci limitiamo a citare il noto *manifesto* che accompagna la prima stagione dei Patti, il volume di G. De Rita e A. Bonomi, *Manifesto per lo sviluppo locale. Dall'azione di comunità ai Patti Territoriali*, Bollati Boringhieri, Torino 1998.

⁶ Ministero dell'Economia – Unità di Valutazione del Dipartimento per le politiche di sviluppo e coesione, 2002.

Alla luce del modello *pattizio* originario al quale sono ispirati, risulta chiaro che anche gli ingredienti di fondo richiesti dai Patti di Genere sono rintracciabili nei tre elementi fondanti richiesti a patti territoriali: la precisa identificazione di un territorio sul quale deve ricadere l'azione di sviluppo, una coalizione locale che innesca pratiche di concertazione accompagnate da assunzioni condivise di responsabilità, un'*idea forza* che scaturisce dall'analisi preliminare dei punti di forza/punti di debolezza del territorio e sottende la formulazione condivisa e partecipata di un vero e proprio *Piano d'Azione*.

L'approccio metodologico che nel 2010 ha guidato la predisposizione del progetto "Aeroporto *sui generis*" è indubbiamente stato quello dei Patti territoriali, che ha visto un team di esperti di sviluppo locale⁷ svolgere, in tempi forzatamente contratti, un ruolo di guida nella formazione della partnership territoriale e accompagnamento in tutti i delicati passaggi che hanno preceduto la formale sottoscrizione del PSG: individuazione partecipata dei principali bisogni della Cittadella aeroportuale – identificata come sistema socio-economico e organizzativo territoriale in cui converge una pluralità di attori investiti dal tema della conciliazione vita-lavoro –, analisi congiunta dei punti di forza e debolezza dell'area, condivisione delle opportunità offerte dal metodo di concertazione tra gli attori locali per il superamento efficace delle criticità rilevate e lo sviluppo

⁷ Il team è quello degli operatori della società cooperativa Ricerca e Sviluppo di Bari, partner responsabile di una specifica azione del piano del PSG, soggetto investito anche di una apposita funzione "orizzontale" di assistenza tecnica al patto in virtù della sua *expertise* a supporto dei processi di concertazione e promozione di dispositivi di sviluppo locale. Ricerca e Sviluppo svolge un ruolo di rilievo nella costruzione prima e nell'accompagnamento, poi, del PSG "Aeroporto *sui generis*". L'incontro tra il *tecnico* e l'attore locale motore dell'intervento – Aeroporti di Puglia SpA – non è strumentale. Nasce piuttosto dalla volontà dichiarata di entrambi i soggetti di *fare partnership* e, a partire dalle rispettive risorse e competenze, sperimentare azioni di consolidamento e di sviluppo delle politiche aziendali in tema di pari opportunità e conciliazione vita-lavoro, in continuità con quanto già avviato da Aeroporti di Puglia.

innovativo delle potenzialità della Cittadella nel suo insieme, implementazione di un tavolo di co-progettazione delle iniziative, definizione congiunta degli impegni della partnership per la realizzazione delle diverse attività proposte, intese intorno alla programmazione di massima delle attività di progetto.

Col personale convincimento che la metodologia dei Patti Territoriali possa rappresentare uno strumento in grado di facilitare la sperimentazione di percorsi di sviluppo in particolare in quelle forme di organizzazione economica accostabili al distretto produttivo⁸, anche su un terreno di scarso *appeal* come è il campo degli obiettivi promossi dall'Avviso regionale⁹, l'interesse raccolto in sede di concertazione preliminare è soddisfacente e il suo *output* è dato un *piano* il cui disegno generale punta a innescare quell'auspicato processo di miglioramento delle condizioni di contesto favorevoli alla conciliazione vita privata/vita professionale e

⁸ Non si vuole in questa sede entrare nel merito di analogie e difformità tra i distretti produttivi e la filiera dell'hub aeroportuale di Bari quanto richiamare i tratti comuni di quest'ultima con il *distretto industriale*: ambito territoriale circoscritto, nel quale operano imprese specializzate in una o più fasi di processo, tra di loro integrate da una rete complessa di relazioni economiche e sociali. Gli studi sui distretti industriali e sulla "Terza Italia", condotti a partire dagli anni '70 dalle ricerche sociologiche ormai classiche di Bagnasco, Beccattini, Brusco e tanti altri, danno un grande contributo alla costruzione di quel nuovo paradigma sullo sviluppo locale in cui, accanto ai fattori economici tradizionali, fattori sociali immateriali altrettanto importanti giocano un ruolo decisivo. In quegli studi, l'enfasi è posta sulle caratteristiche relazionali tipiche di specifici contesti omogenei e di estensione delimitata quali sono i distretti, in cui prevalgono cooperazione, collaborazione tra gli attori, senso di appartenenza e di fiducia.

⁹ Secondo un'indagine realizzata dalla CGIL Sicilia e dall'Arcidonna su 26 patti territoriali locali, nazionali e comunitari, le donne apportano negli accordi locali un rilevante contributo, spesso determinante per il loro successo, indipendentemente dal ruolo che esercitano (amministratrici locali, sindacaliste, imprenditrici, consulenti). «Resta però il dato negativo della carenza di iniziative specifiche all'interno dei patti a favore di politiche di conciliazione. C'è molta strada da fare ancora per quanto riguarda la creazione delle condizioni per facilitare la conciliazione fra vita professionale e famiglia», in *Una via rosa allo sviluppo locale*, in Rassegna sindacale, n. 11, 20-26 marzo 2003.

in particolare lo sviluppo della disponibilità di beni e servizi che nella Cittadella aeroportuale possono soddisfare bisogni di conciliazione¹⁰.

2. *Il disegno del Piano d'Azione del PSG "Aeroporto sui generis"*

I processi concertativi tesi allo sviluppo positivo delle condizioni di contesto di un territorio, o di una sua parte, come nel nostro caso, sono fortemente ancorati a generazione di contenuti di senso (*contents sensing*) e quindi fondati sulla generazione di molte informazioni che rafforzino il senso di futuro orientato e progettato su obiettivi comuni.

Al contempo tale azione di costruzione di senso deve essere sostenuta da pratiche di condivisione allargata anche sulle questioni più complesse (*problems and goals sharing*) per maturare obiettivi specifici praticabili, con un Piano d'Azione, e sostenibili nel tempo.

Esito della maggiore consapevolezza e della più ampia condivisione è la semplificazione, la facilitazione all'accesso

¹⁰ Come si dirà più diffusamente oltre, sono essenzialmente due le traiettorie di intervento che emergono dalle consultazioni che precedono la sottoscrizione del PSG e che si ritrovano nel Progetto approvato e realizzato: la prima, pone l'accento sul miglioramento degli istituti normativi e contrattuali ai fini della conciliazione. Su questa traiettoria si muoverà il set di interventi compresi nell'Attività n. 3 del Progetto "Contrattazione collettiva di sito per la conciliazione dei tempi". La seconda traiettoria, che maggiormente accomuna tutti gli interlocutori ascoltati e fa riferimento diretto alle condizioni più propriamente di contesto, pone l'accento sull'opportunità di misurarsi con l'obiettivo di un vero e proprio *piano di sviluppo dei servizi di conciliazione in area aeroportuale* che giunga a mettere a valore tutte le risorse del territorio (da quelle strutturali a quelle naturali) in funzione del sostegno alle famiglie e alla genitorialità condivisa. Nel Progetto, l'Attività n. 4 "Potenziamento dei servizi e sperimentazione della banca "TeleTrovo" raccoglie bisogni e suggerimenti in questa direzione, proponendo la sperimentazione di due azioni complementari che, come vedremo, recupereranno in sede di attuazione un'altra importante istanza espressa che fa riferimento alla conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di cura di sé e della propria salute.

ai servizi (esistenti o generati dal Piano d'Azione) e alle risorse (*performing*) in grado di garantire miglioramento delle condizioni di vita e diffusione di benessere per i *targets groups*.

Facendo perno sul protagonismo del giovane Comitato Pari Opportunità (CPO) di Aeroporti di Puglia SpA (AdP) che, con il sostegno dell'azienda e ricorrendo all'art. 9 della Legge 53/2000, è reduce dalla pionieristica sperimentazione di misure di conciliazione vita-lavoro a beneficio della propria organizzazione¹¹; raccogliendo l'entusiasmo che, in fase di ideazione del PSG, il CPO ha catalizzato attorno a sé e intorno all'idea forza dello sviluppo delle opportunità conciliative e di welfare sul territorio aeroportuale; il Piano d'Azione del *patto* si snoda lungo un ambizioso percorso che ha preliminarmente previsto l'implementazione di interventi diretti a diffondere nella Cittadella aeroportuale, e oltre i confini di AdP, informazioni, conoscenza, consapevolezza diffusa degli strumenti legislativi, delle *best practices* aziendali, delle politiche di promozione e sostegno del *work-life balance*, come tappa necessaria a prefigurare una visione condivisa di futuro¹².

¹¹ "Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione: uomo/famiglia – donna/lavoro", è il progetto che nel 2009 beneficia dei finanziamenti concessi ad AdP dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, per un importo complessivo di circa 425.000 euro. Tra le azioni portate a sperimentazione: riduzione dell'orario di lavoro da full time a part time, variazione dei turni di lavoro, Banca delle Ore Individuali (BOI), affiancamento formativo al rientro da congedi di maternità /paternità, servizi di sostegno alla genitorialità per far fronte a situazioni di stress del personale, servizio di babysitteraggio. Per approfondimenti, si rinvia a R. Calasso in questo volume.

¹² Le prime due attività del PSG che compaiono nel Progetto approvato dalle autorità regionali e a cui si fa riferimento sono rispettivamente: l'Attività 1.1 – Incontri seminariali a carattere formativo che, anche con il concorso dell'Associazione Nazionale delle Consigliere di Parità ANCOR-PARI di Milano, ha sviluppato azioni informative/formative coinvolgendo un totale di 250 lavoratori/trici dipendenti dalle tre imprese partners del PSG presenti sull'area aeroportuale, vale a dire Aeroporti di Puglia SpA, IVRI SpA, La Cascina Global Service; l'Attività 1.2 – *Vademecum* di guida a norme, procedure e interventi/servizi a sostegno della conciliazione, che

Siamo in presenza di un territorio disomogeneo e scarsamente abituato al confronto interaziendale, caratterizzato dalla compresenza di organismi pubblici¹³ a direzione ministeriale – che resteranno ai margini della vita del PSG al di là dell’iniziale interesse manifestato – e imprese private, ma diremo meglio dopo di “datori di lavoro” del terziario maturo, estranee a pratiche di conciliazione e contrattazione sul tema¹⁴. In questo scenario spicca Aeroporti di Puglia SpA, impresa partecipata dall’Ente Regione che gestisce l’insieme del sistema di servizi aeroportuali, impresa innovativa del terziario avanzato che non ha solo promosso forme di conciliazione vita-lavoro in azienda ma è soggetto propulsore di un’altrettanto pionieristica (per la Puglia) iniziativa di promozione di welfare a supporto della conciliazione, nella fattispecie di un *Centro Polifunzionale per l’Infanzia*, realizzato sull’Aeroporto di Bari con il concorso dei fondi FERS e il sostegno delle politiche regionali di infrastrutturazione sociale a favore dei territori.

Il preliminare intervento di animazione/informazione/formazione del territorio, rivolto alle imprese partners, ha rappresentato un importante *step* di primo approccio al tema della conciliazione in particolar modo per i lavoratori di IVRI SpA e de La Cascina e per lo stesso personale di direzione di AdP solo marginalmente investito, in occasio-

ha prodotto l’elaborazione di un supporto normativo monotematico sulla conciliazione vita/lavoro curato da R. Calasso di Aeroporti di Puglia, ad uso dei lavoratori e delle lavoratrici delle imprese private della Cittadella.

¹³ ENAV, ENAC, Polizia di Frontiera, Guardia di Finanza, Protezione civile.

¹⁴ Oltre a IVRI SpA e La Cascina Global Service, partners del PSG, più stabilmente operativi sull’area e operanti rispettivamente nei servizi di sicurezza e nei servizi di pulizia per l’Aeroporto di Bari, e ad eccezione del Consorzio GH (la Società che prende il posto dell’ex Alitalia presso lo Scalo di Bari) che non è partner del PSG, la composizione delle imprese sul territorio è variabile a causa dell’andamento degli appalti. Tra le aziende commerciali in Aeroporto, che in particolare impiegano mano d’opera femminile, figurano: Autogrill SpA, My Chef SpA, Airst s.r.l., Servair air chef s.r.l., Airport Elite s.r.l., Giunti al punto SpA, Bernardi s.r.l., ecc. A queste occorre poi aggiungere gli autonoleggiatori e le imprese che gestiscono i parcheggi.

ne dell'intervento ex Legge 53/00, in processi formativi a questi dedicati. L'opportunità di aprire una finestra formativa con i responsabili di funzioni e servizi amministrativi delle tre imprese, in esecutivo, si è poi tradotta nella realizzazione di un primo affondo tematico centrato anche sulla gestione negoziale degli strumenti di conciliazione, rivolto alla platea degli apicali aziendali e, congiuntamente, ai responsabili territoriali delle quattro Federazioni Sindacali dei Trasporti aderenti al PSG¹⁵.

3. *Dalla diffusione dell'informazione all'ascolto e condivisione dei problemi complessi*

Associato alla diffusione dell'informazione, nel disegno del PSG compare l'intervento di lettura dei fabbisogni condotta tra lavoratrici e lavoratori delle tre imprese della Cittadella da un partner del PSG non localizzato sull'area, azione preliminare e necessaria di ascolto del territorio che fa emergere un articolato quadro oggettivo e soggettivo del contesto di riferimento e fornisce orientamenti e indicazioni operative che il Patto divulga pubblicamente in un convegno/seminario alla presenza dell'attore istituzionale regionale a cui si comunicano le esigenze emergenti e a cui si domanda condivisione e sostegno¹⁶.

¹⁵ Hanno sottoscritto l'Accordo di cooperazione del PSG e sono parte dell'ATS Aeroporto sui generis: FILT CGIL Bari, FIT CISL Puglia e UIL Trasporti Puglia. L'UGL è quarto partner sindacale formalmente aderente al Patto Sociale di Genere da ottobre 2011.

¹⁶ L'indagine sui fabbisogni di conciliazione (Attività 2.1 del PSG), oggetto di trattazione specifica in questo volume a cui si fa integralmente rinvio, è stata condotta dall'Associazione femminile D.A.L.I.L.A. onlus con il coordinamento scientifico di G. Sforza, sociologa e docente presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Bari. I risultati della ricerca effettuata sono stati divulgati in un Convegno organizzato dal PSG il 16 marzo 2012, in cui è stata garantita la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti nell'indagine e a cui sono stati chiamati a prendere parte gli operatori della Regione Puglia nella loro veste di *autorità di gestione* deputata a raccogliere le esigenze del patto per la definizione dei propri futuri programmi.

L'azione di informazione e di ascolto rivolta al territorio è nel Progetto affidata anche ad un altro significativo strumento di *problems and goals sharing*, lo Sportello Sindacale di Informazione alla Conciliazione, il cui funzionamento ricade sotto la responsabilità delle quattro Federazioni Sindacali dei trasporti che hanno aderito al PSG¹⁷ e che, si ricorda, nel modello tradizionale dei Patti Territoriali così come in quello dei Patti di Genere, rappresentano componente – tra gli attori principali – che deve essere implicata nella stimolazione dello sviluppo dei processi di conciliazione vita/lavoro.

Occorre dire che l'attivazione dello Sportello Sindacale di Informazione alla Conciliazione ha rappresentato un'importante novità per il territorio aeroportuale non solo perché sul tema della conciliazione si è sino ad oggi visto operativo unicamente il CPO di Aeroporti di Puglia alla cui esperienza è consuetudine rapportarsi per ricevere informazioni e chiarimenti, quanto e soprattutto perché la responsabilità dello Sportello alla Conciliazione rappresenta un'importante novità in primo luogo per gli stessi promotori dell'intervento.

La progettazione prima e la realizzazione poi di un *servizio dedicato* a gestione sindacale, ha dato luogo ad un'inedita quanto proficua occasione di condivisione e di prima riflessione unitaria sui contenuti della conciliazione, ancor più proficua laddove si è riusciti a coinvolgere in particolare giovani donne, alcune con incarico di rappresentanza sindacale aziendale in AdP, in un percorso di apprendimento/analisi di merito dei principali strumenti e modalità di conciliazione e sui diversi impatti organizzativi che ciascuno di essi produce nelle realtà aziendali¹⁸.

¹⁷ Le OO.SS. territoriali partners del PSG hanno guidato l'attivazione sperimentale in area aeroportuale di uno Sportello Sindacale di Informazione alla Conciliazione (Attività 2.2) il cui compito è quello di fornire informazioni e supporti interpretativi di norme e procedure sui temi della conciliazione vita/lavoro a beneficio dei lavoratori dipendenti da imprese ed enti localizzati presso la Cittadella aeroportuale.

¹⁸ Grazie alla ricercata integrazione tra le diverse Attività di Progetto, gli operatori sindacali designati dalle quattro federazioni territoriali dei tra-

L'esperienza dello Sportello Sindacale di Informazione alla Conciliazione non ha tuttavia prodotto i risultati attesi con riferimento ai destinatari finali del nuovo servizio. Troppo breve il periodo dei sei mesi previsto per consentire l'effettivo insediamento dello Sportello e portare a regime la sperimentazione; inadeguata allo scopo la sede fisica della sua ubicazione secondo quanto dichiarano tutti gli operatori sindacali coinvolti; certamente debole il rapporto tra le rappresentanze sindacali ed i lavoratori dell'Aeroporto in questa fase e su queste specifiche aree di intervento¹⁹.

Un Progetto complesso che investe dal basso una pluralità di attori e di sensibilità differenziate necessita di tempi fisiologici per la riflessione e la sedimentazione. Non c'è da stupirsi, quindi, se si constata come il grado di maturazione del coinvolgimento dei partners sindacali sugli obiettivi del PSG, operativamente iniziato a gennaio 2012 con la pianificazione dello Sportello informativo, coincida, a luglio 2012, con lo stato di avanzamento di altre due attività che si sviluppano contestualmente e in forma integrata nel Piano d'Azione del Patto, in particolare le Attività 3.2 e 3.3, nell'ambito delle quali già dal 2011 si realizzano *workshop di accompagnamento degli attori sociali negoziali* che condurranno al primo importante traguardo di matrice sindacale, vale a dire la sottoscrizione di una Manifestazione di intenti, rivolta ad Aeroporti di Puglia e alle imprese della Cittadella, per la costituzione di un tavolo negoziale intercategoriale sulla conciliazione vita-lavoro in area aeroportuale²⁰.

sporti alla gestione dello Sportello sono stati destinatari di un ciclo di brevi workshop formativi e di affiancamento, in particolare in fase di start up del servizio, curati da Ricerca e Sviluppo in orario di funzionamento dello Sportello, realizzati nel piano degli interventi e delle risorse economiche dell'Attività 3.2 del PSG di cui Ricerca e Sviluppo è partner responsabile.

¹⁹ Le considerazioni espresse scaturiscono da un incontro di autovalutazione degli esiti della sperimentazione effettuata, condotto con gli operatori addetti allo Sportello e i referenti territoriali delle OO.SS.

²⁰ Si è fatto cenno (cfr. Nota 10) alle azioni del PSG comprese nell'Attività n. 3 del Progetto: "Contrattazione collettiva di sito per la conciliazione dei tempi". L'Attività n. 3 ricade sotto la responsabilità di Ricerca e Sviluppo che, per la sua realizzazione, si avvale della collabora-

4. *La prima traiettoria del PSG: miglioramenti normativi e contrattuali ai fini della conciliazione*

Il *laboratorio* avviato in seno alle OO.SS attraverso lo Sportello sindacale di Informazione alla Conciliazione è volano di assunzioni di responsabilità e progressiva acquisizione di una diversa chiave di lettura del territorio, delle potenzialità di azione, di innovativa mobilitazione.

Come opportunamente approfondirà oltre V. Bavaro, i richiamati *workshop* di accompagnamento delle parti sociali realizzati dal PSG progressivamente spostano il fulcro della riflessione degli attori negoziali coinvolti dai *contenuti* della conciliazione al *contenitore* in grado di supportarla²¹, la cui efficacia deve essere territoriale e ricadere sull'insieme delle organizzazioni operanti sull'Aeroporto di Bari.

Nelle linee tracciate dal Progetto approvato, si legge che l'obiettivo dell'insieme dell'Attività n. 3 è quello di concorrere all'istituzione di un innovativo e autonomo livello di concertazione e contrattazione collettiva sulla conciliazione dei tempi tenendo conto delle diverse realtà organizzative e dei rispettivi contesti normativi di riferimento. Il livello di concertazione appare indispensabile al fine di raccordare delle linee guida generali per l'organizzazione dei tempi di lavoro compatibili con le opportunità e gli istituti normativi e contrattuali azionabili al fine della conciliazione.

«In questa sede negoziale, il PSG ha l'ambizione di sperimentare un livello innovativo di contrattazione collettiva

zione di giuslavoristi del Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Bari (Ilaria Scanni e Vincenzo Bavaro). Essa comprende tre distinte azioni: l'Attività 3.1 – Analisi del contesto normativo e contrattuale delle imprese partner del progetto; l'Attività 3.2 – Workshops di accompagnamento degli attori sociali negoziali (imprese e organizzazioni sindacali) nella fase di concertazione e contrattazione collettiva di sito; l'Attività 3.3 – Analisi e definizione delle compatibilità organizzative disciplinate dai contratti collettivi in materia di istituti rilevanti ai fini della conciliazione dei tempi.

²¹ Cfr. L. Calafà, *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita tempi di lavoro*, ISFOL, Rapporto di ricerca, 2005.

(livello di sito) diverso dai livelli contrattuali presenti nei diversi settori produttivi coinvolti nel PSG: il trasporto aeroportuale (per AdP), i servizi (per La Cascina) la vigilanza privata (per IVRI). Per questa ragione occorre però accompagnare questo nuovo livello di contrattazione con una sperimentazione compatibile con i rispettivi ambiti organizzativi-contrattuali onde sviluppare tutte le opportunità offerte dalla legge e dalla normativa contrattuale di ciascun settore produttivo»²².

Output atteso dall'intervento: sperimentare un livello di contrattazione collettiva che è una innovazione compatibile nel sistema contrattuale nazionale e che costituisce una assoluta novità nel panorama nazionale, rappresentando una delle migliori pratiche negoziali sulla conciliazione dei tempi a livello europeo.

Il 9 luglio 2012 con la sottoscrizione della Manifestazione di intenti per la costituzione di un tavolo negoziale intercategoriale sulla conciliazione vita-lavoro, il PSG "Aeroporto *sui generis*" ha definitivamente aperto le porte a nuovi partners sindacali: alle federazioni territoriali della categoria dei servizi/commercio di CGIL, CISL, UIL e UGL e alle centrali provinciali delle quattro sigle sindacali, avviando al proprio interno e sotto la spinta della Manifestazione di intenti un serrato confronto sull'innovativo livello di concertazione e contrattazione *di sito* prefigurabile attraverso l'azione del Patto di Genere, il cui *contenitore* di avvio è dalle parti sociali individuato nell'istituzione di un Comitato Pari Opportunità della Cittadella aeroportuale.

Emerge e fa da sfondo al documento di parte sindacale prodotto a luglio la consapevolezza circa le specificità di contesto del territorio dell'Aeroporto di Bari, in particolare – si legge – «la presenza di datori di lavoro e imprese di servizio all'Aeroporto non localizzate sull'area, i cui lavoratori, pur operando e contribuendo al funzionamento del

²² Così in "Aeroporto *sui generis*", formulario di presentazione del Progetto, p. 7.

medesimo *sistema*, si presentano socialmente più deboli e maggiormente esposti alle difficoltà di conciliazione».

La dichiarazione di volontà di agire, attraverso la concertazione e in virtù del Patto di Genere, sulle diverse componenti della filiera organizzativa dell'Aeroporto di Bari è rivolta principalmente al Capofila del PSG nella sua veste di autorità responsabile della gestione dell'*hub* aeroportuale.

Lo sforzo compiuto congiuntamente dai *partners* del PSG è stato quello di ragionare sulla configurazione del contenitore di sito – su cui si è concordi – maggiormente in grado di aprire un processo di miglioramento normativo e contrattuale favorevole alla conciliazione vita-lavoro sulla Cittadella nel suo insieme; sulla più rispondente configurazione idonea a produrre effetti su una pluralità di organizzazioni la cui operatività in area aeroportuale è sottoposta a scadenza di mandato, in gran parte consistenti in unità produttive di imprese delocalizzate, sottoposte a regimi contrattuali differenziati, nelle quali è assente la contrattazione aziendale e altrettanto assenti misure e politiche sulla conciliazione.

L'esito del lavoro aperto dal tavolo negoziale intercategoriale è ancora una volta un *patto*, uno specifico *accordo territoriale* istitutivo di un nuovo soggetto bilaterale generato dal PSG, che troverà definitiva incubazione in un fitto calendario di incontri e colloqui, realizzati tra settembre e dicembre 2012, questa volta finalizzati all'attivo coinvolgimento di altri e nuovi attori, le Associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro²³.

Alle organizzazioni territoriali di parte aziendale il PSG domanda di farsi partecipi dell'istituzione del nuovo or-

²³ Le Associazioni datoriali a cui si fa riferimento sono quelle considerate maggiormente rappresentative del sistema di imprese in area aeroportuale e in prima battuta rappresentative delle imprese partners del PSG. In dettaglio: Confindustria (a cui aderiscono Aeroporti di Puglia SpA e IVRI SpA); Confcooperative (a cui aderisce La Cascina Global Service e anche College Orlando, l'attuale ente gestore del Centro Polifunzionale per l'Infanzia, che non fa parte del PSG), Confcommercio (in rappresentanza delle imprese del terziario commerciale e di servizio).

ganismo paritetico della Cittadella aeroportuale, di candidarsi a rappresentare gli interessi delle imprese insediate e di futuro insediamento sull'area dell'Aeroporto di Bari, di contribuire alla definizione del suo impianto regolativo e condividerne la natura di strumento negoziale territoriale vincolante per coloro che operano nella Cittadella, di sposarne la vocazione di struttura di promozione di azioni positive per la conciliazione, la diffusione del benessere organizzativo, la qualificazione di un avanzato sistema di welfare territoriale.

Sull'esito raggiunto dal PSG "Aeroporto *sui generis*"²⁴ si fa rinvio agli approfondimenti analitici di V. Bavaro, che con il Patto e i suoi protagonisti si è fatto promotore esperto di questo risultato di assoluto rilievo nel panorama contrattuale nazionale.

In questa sede e su questo tema, solo un'ultima – ma non ultima – riflessione sul ruolo dell'attore istituzionale regionale nel processo che conduce all'Accordo e all'annesso Regolamento del CPO, a cui hanno preso parte e dato la loro adesione la Consiglieria di Parità regionale e l'Assessora al Welfare della Regione Puglia, quest'ultima madrina dei Patti Sociali di Genere e della norma regionale che li promuove.

Determinante nella costruzione del Patto si è sin dal principio rivelato il dialogo, mai interrotto, tra la partnership del PSG e il contesto regionale che l'ha promosso, che nell'Accordo trova naturale riconoscimento di terzo attore del nuovo dispositivo di concertazione multilaterale: la spinta conferita dai fattori di contesto normativo e istituzionale pugliese al Patto Sociale di Genere si proietta così sul futuro del CPO di *sito*, prospettando effetti moltiplicativi ad un'importante iniziativa di cui quei fattori ne rappresentano l'implementazione di stampo programmatico.

²⁴ L'Accordo territoriale istitutivo del primo Comitato Pari Opportunità della Cittadella aeroportuale è stato formalmente sottoscritto in data 16 maggio 2013.

5. *La seconda traiettoria del PSG: servizi e interventi di welfare territoriale*

«Le donne nei nostri contesti sono state soggetti deboli e non possono diventare forti se operano in solitudine, cioè se non sono supportate da interventi volti a rendere il contesto in cui vivono e lavorano più amichevole e dunque meno ostile nei loro confronti, creando le condizioni per vivere il territorio come risorsa. In altre parole, la conciliazione del conflitto: lavoro di cura-lavoro professionale non può essere messa in carico alle donne, non può essere una conciliazione soggettiva, individuale o di genere, ma sono la società, la famiglia, il territorio a doversi strutturare e organizzare in modo da conciliare “oggettivamente” e soprattutto in maniera sistemica il lavoro di cura e il lavoro professionale di donne e uomini»²⁵.

Nel Piano d'Azione del Patto Sociale di Genere dell'Aeroporto di Bari, il tema del territorio amichevole *strutturato* per conciliare lavoro per la produzione e lavoro per la famiglia si innesta in un singolare e innovativo scenario tutt'oggi in fase di definizione.

Il 13 luglio 2012, dopo tre anni di realizzazione, la società di gestione dell'Aeroporto pugliese e la Regione inaugurano il nuovo Centro Educativo Polifunzionale di Aeroporti di Puglia chiamato “Fly-Family”, il primo asilo nido in tutta Europa costruito all'interno di un'area aeroportuale.

Il progetto, voluto da AdP, prende corpo dal riutilizzo di una palazzina esistente in area aeroportuale e si avvale del contributo finanziario per 1 milione di euro (circa il 50% del costo totale dell'investimento) da parte della Regione Puglia, a valere sui fondi FESR 2007-2013 dell'Asse III finalizzati proprio per la crescita dell'offerta di strutture sociali e sociosanitarie sul territorio pugliese.

²⁵ S. Molendini, *Maternità e lavoro: da vincolo a opportunità e valore*, in *Eriche e politiche di genere*, Collana del CPO dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, 2010.

«Prima nel suo genere in Italia, “Fly-Family” rappresenta l’unica struttura aeroportuale italiana a esclusivo supporto delle famiglie, non solo quelle dei lavoratori dell’Aeroporto ma anche dell’intero territorio circostante, offrendo inoltre un servizio di sostegno temporaneo anche ai passeggeri e ponendosi comunque come strumento a supporto di una migliore organizzazione dei nuclei familiari»²⁶.

Con il Centro Educativo Polifunzionale sullo sfondo, operativo da settembre 2012 e sottoposto poi a successivi assestamenti regolativi, le azioni del Patto lungo la traiettoria del potenziamento dei servizi territoriali a sostegno della conciliazione tra lavoro di cura e lavoro professionale prendono il via nel 2011, con la pianificazione esecutiva delle attività dello Sportello “TeleTrovo”, azione proposta e accolta in sede di candidatura del Patto dall’Associazione femminile di promozione sociale D.A.L.I.L.A. L’Associazione è vincitrice nel 2010 del bando regionale “Associazione familiare” per l’ideazione e progettazione di “TeleTrovo” e, in veste di partner del PSG, ne propone la riproduzione e la futura stabilizzazione a beneficio della Cittadella aeroportuale.

Secondo un modello accostabile ai più noti sportelli “Bacheca Famiglia” realizzati nel 2003 in Piemonte, punti di incontro e di attivazione del dialogo tra domanda di occupazione (*baby sitter*, assistenti anziani, personale per lavoro domestici, personale per lavori di pulizia, ecc) e offerta di occupazione (famiglie/single, cooperative, privati, aziende), “TeleTrovo” è una banca dati organizzata secondo le diverse “professioni” nel campo dei servizi alla persona e alla famiglia, di forma ibrida in quanto il suo sistema di funzionamento è collocabile tra quello proprio di una agenzia di intermediazione e quello mutualistico delle banche del tempo²⁷.

²⁶ Press Regione, 13.07.2012.

²⁷ «“TeleTrovo” nasce dallo studio delle buone pratiche nazionali e internazionali, come quella francese dell’ANSP (Agence Nationale Services à la Personne) e quella italiana di Italia Lavoro. È una banca organizzata secondo

In sostanza, e nella realizzazione dell'Attività 4.2 del PSG, "TeleTrovo" trova sede sperimentale nella Cittadella aeroportuale come un dispositivo di servizi a chiamata, aperto due giorni a settimana e per la durata di sei mesi, volto a soddisfare la domanda di servizi di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori del territorio. I risultati della sperimentazione realizzata sembrerebbero confermare il tendenziale rifiuto dei dipendenti dell'Aeroporto di Bari a ricorrere a queste forme di sostegno alla conciliazione.

Analogamente a quanto è accaduto per il progetto "Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione: uomo/famiglia – donna/lavoro" con il previsto intervento di accudimento dei minori sostenuto da voucher, anche con lo Sportello "TeleTrovo" i lavoratori hanno disertato il servizio offerto.

Una prima causa di tale mancato successo la rintracciamo nelle considerazioni espresse dal direttore amministrativo dell'azienda, interrogato a fornire la propria valutazione sull'esperienza condotta con la precedente azione finanziata dalla Legge n. 53/00.

«Si tratta di formalizzare delle attività, dei pagamenti. Introduce delle rigidità formali, rispetto alle esigenze di massima flessibilità di movimento anche in "nero". Poi alcune avevano la "loro" baby sitter; i voucher si dovevano registrare, denunciare i pagamenti, in nero il costo della baby sitter è di 4-5 euro mentre con i voucher è di 7 euro ma è registrato»²⁸.

le varie "professioni". Una volta inserito il curriculum, si entra a far parte di un circuito virtuoso in cui contemporaneamente si assume il ruolo di "datore di lavoro" e di "lavoratore". Trattandosi di lavoro ovviamente non può essere di natura gratuita, ma non sarebbe né concorrenziale né utile retribuirlo secondo i prezzi correnti. Allora, chi fornisce la propria prestazione, dopo aver concordato un "prezzario", riceverà un compenso (non dall'Associazione, ma da chi ne fa richiesta) determinato in parte in EURO e in parte in "NICOLINI", bonus orari non collegati al valore della moneta corrente ma al sistema della finanza etica e sul modello della banca del tempo, che servono all'acquisto di altri servizi sempre nella stessa banca dati», così D.A.L.I.L.A., presentazione del Progetto regionale "L'energia delle donne: la forza della Puglia", aula Aldo Moro della Facoltà di Giurisprudenza, Bari, 3 marzo 2010.

²⁸ Ufficio della Consiglieria di Parità, Rapporto sulla situazione del per-

«La comodità ci porta a giustificare o praticare situazioni ambigue», commenta l'autore²⁹, mentre aggiungiamo che la pratica di tali “ambiguità” lesiva dei diritti del lavoro e delle donne, trova in Puglia coraggioso contrasto nell'azione dell'Assessorato al Welfare, promotore di iniziative di lotta al lavoro nero nel comparto dei servizi di assistenza alla famiglia, iniziative volte ad intervenire contestualmente anche sulla qualificazione professionale della figura dell'assistente familiare³⁰.

A spiegare i comportamenti dei lavoratori aeroportuali e in particolare quelli relativi alla cura dei minori c'è comunque anche dell'altro, vi sono cioè *strategie* conclamate e pluriconfermate dalla ricerca sociale, che emergono anche dall'indagine sui fabbisogni di conciliazione effettuata dal Patto.

Il rinvio è al welfare familistico del nostro Paese e agli studi sulla composizione dei diversi *care givers*, da cui emerge il “ricorso ai nonni” come risposta primaria alle necessità di conciliazione dei genitori lavoratori.

Confrontando le ore di cura settimanali fornite nel 2006 ai minori di 12 anni in Europa, nel nostro paese, il carico di cura (aggiuntivo ai genitori) grava per il 71% sui

sonale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia per il biennio 2008-2009, Collana Editoriale “I Quaderni Regionali di Parità”, volume IV, luglio 2011.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Ci riferiamo al Progetto R.O.S.A. (Rete per l'Occupazione e i Servizi di Assistenza) la cui sperimentazione ha prodotto nel 2010 risultati lusinghieri avendo fatto emergere dal sommerso un numero consistente di assistenti familiari qualificate e facilitando l'incrocio domanda offerta di lavoro in questo campo. Il Progetto, tramite avviso pubblico, accorda incentivi alle famiglie o ai singoli cittadini che assumono gli assistenti familiari regolarmente iscritti in appositi elenchi provinciali istituiti presso i Centri per l'Impiego pugliesi. Chi assume un assistente iscritto in questi elenchi, ha la possibilità di ricevere un incentivo economico di importo pari ai contributi previdenziali versati in relazione al rapporto di lavoro, fino a un massimo di 2.500 euro all'anno per due anni consecutivi. Inoltre, per le persone interessate a lavorare nell'ambito dell'assistenza familiare domiciliare professionale vi è la possibilità di accedere ad appositi corsi di formazione finanziati con il Fondo Sociale Europeo.

nonni; seguono, ad una certa distanza Spagna (57%), Gran Bretagna (56%) e Olanda (54%). In Italia, Gran Bretagna e Spagna, comunque, la quota di cura pubblica è ben inferiore al 50%³¹.

La tradizionale rete degli aiuti informali basata sulla solidarietà intergenerazionale ancora regge ed è senz'altro preferita al servizio privato.

Con uno sguardo oltre la cura dei figli e passando, invece, a considerare le risposte al bisogno di conciliare lavoro e carichi domestici o assistenziali, come è il caso dei servizi di cura verso anziani non autosufficienti, il ricorso al servizio privato – in particolare alle reti del privato sociale – è maggiore e tanto più ricercato quanto più garantisce affidabilità e margini di discrezionalità nella scelta: «è importante che io sappia a chi mi rivolgo, anche perché non voglio certo una persona qualsiasi», ci riferisce una lavoratrice di Aeroporti di Puglia anche con riguardo alla considerevole offerta di collaboratrici familiari tra le donne immigrate.

Come d'altro canto conferma Jacqueline Andall nei suoi lavori sull'emigrazione femminile in Italia, «esiste una “gerarchizzazione delle donne immigrate”, influenzata dall'apparenza fisica, tale per cui, per esempio, le famiglie autoctone preferiscono come collaboratrici domestiche donne originarie di determinati paesi mentre rifiutano di assumerne altre per via di una nazionalità sgradita; in particolare le donne africane sono generalmente oggetto di maggiori discriminazioni»³².

Con la consegna alla Cittadella aeroportuale di un manuale operativo di autoformazione per l'attivazione a distanza della propria banca delle professioni, da marzo 2013 “TeleTrovo” resta un servizio permanente a disposizione del Patto, la cui riproposizione e collocazione è affidata al

³¹ U. Ascoli, *Welfare mix all'italiana: una riflessione su politiche sociali e invecchiamento della popolazione*, Bologna, novembre 2009.

³² J. Andall, *Gender, Migration and Domestic Service: The Politics of Black Women in Italy*, Ashgate, Aldershot 2000.

vaglio del futuro *piano* di sviluppo dei servizi di conciliazione in area aeroportuale appena avviato.

Nell'immediato l'operatività del PSG disegna il suo percorso generale che, unitamente alle misure di conciliazione a sostegno della famiglia, delinea altre proposte di servizi e prestazioni per raccogliere bisogni manifesti e provare a portare a consolidamento linee di intervento già tracciate dal CPO di Aeroporti di Puglia, questa volta a beneficio dell'intero territorio.

Nella direzione del consolidamento si colloca infatti l'Attività 4.1 del Piano d'Azione del Patto – Potenziamento dei servizi di promozione e tutela della salute e del benessere, partita a settembre 2012, che nel suo programma esecutivo proposto alla partnership da Aeroporti di Puglia recupera e proietta in chiave concertativa e programmatica il raccordo con il sistema sanitario regionale e la AUSL di Bari, già sperimentato da AdP con relativo successo nel 2010³³.

Sin dalla fase della sua ideazione, il PSG mostra di cogliere efficacemente il disegno che sottende le politiche regionali di welfare e la lettura integrata dei suoi pilastri normativi, in particolare le connessioni e interazioni tra quanto si promuove con i Patti Sociali di Genere e quanto si va avviando sul versante della regolazione dei tempi e degli spazi nelle città.

Prioritario – si legge nel Progetto “Aeroporto *sui generis*” – è il bisogno generalizzato di relazioni *concilianti* con il sistema di offerta pubblica di servizi, da parte di donne e uomini che lavorano stabilmente in un'area condizionata dalle distanze dai centri abitati e significativamente da Bari in cui la maggior parte del personale risiede. Da qui la “chiamata a raccolta” di partners e sostenitori come la AUSL, sollecitata a contribuire attivamente all'individuazione di soluzioni innovative che rappresentino, così come

³³ Si parla di un'importante iniziativa mirata alla prevenzione e alla diagnosi precoce del tumore al seno, finanziata da Aeroporti di Puglia e realizzata dall'azienda in collaborazione con l'Ospedale San Paolo di Bari. Si rinvia a R. Calasso in questo volume.

auspicato dalle stesse politiche regionali di genere, *modelli* esportabili da mettere in relazione ad obiettivi e strumenti del futuro Piano Territoriale dei Tempi della città di Bari.

Il 29.10.2012 il PSG sottoscrive con il Direttore generale della AUSL di Bari un Protocollo d'intesa per l'attivazione di prestazioni socio sanitarie rivolte ai lavoratori della Cittadella aeroportuale, dipendenti dalle tre imprese partner del PSG³⁴.

La cornice regolativa dell'intesa con l'AUSL è quella di un atto con il quale l'Azienda sanitaria si impegna a sostenere le politiche conciliative in favore della salute nella Cittadella aeroportuale di Bari, attraverso l'implementazione di un tavolo di confronto permanente per la realizzazione di prestazioni che, a seconda del servizio socio sanitario che si andrà ad individuare, concordi tempi, modalità e presidio ospedaliero dedicato.

Il Protocollo ha, pertanto, natura dinamica e come regolamentato nel suo art.3, è aperto all'adesione di tutti i soggetti che opereranno successivamente sul territorio aeroportuale e che manifesteranno interesse alla partecipazione ad iniziative di sostegno alle politiche di genere, "potendo essere implementato e/o modificato a seconda delle esigenze che emergeranno in sede di tavolo di confronto".

Le prestazioni stabilite dall'azione pilota del PSG, integralmente a carico delle economie del suo piano finanziario ed eseguite in orari concordati con le aziende del Patto, hanno avuto inizio il 7 gennaio 2013 e sono terminate a marzo 2013.

D'interesse l'impatto dell'iniziativa sugli uomini tradizionalmente estranei – su questo come in gran parte dei

³⁴ Le prestazioni sanitarie concordate nel Protocollo di Intesa riguardano: screening tumorale alla cervice dell'utero, espletato presso l'Ospedale San Paolo, reparto di ostetricia e ginecologia, Direttore U.O.C. Michele Brattoli; screening tumorale al seno, consistente per le donne fino ai 39 anni nell'esame clinico ed ecografia e per le donne sopra i 40 anni nell'esame clinico, mammografia ed ecografia, espletato presso l'Ospedale San Paolo, reparto di radiologia, Direttore U.O.C. Antonietta Ancona; screening della prostata, espletato presso l'ospedale San Tonino bello di Molfetta, Direttore U.O.C. Mauro Altomare.

territori e dei contesti organizzativi – a misure di conciliazione e per i quali l'ambito del lavoro retribuito gode di centralità e di preminenza culturale sia rispetto alla sfera familiare sia rispetto alla sfera più propriamente legata alla “cura di sé”.

È un primo passo verso una prospettiva, teorizzata dalle donne del CPO di Aeroporti di Puglia, di attuazione di iniziative di conciliazione rivolte agli uomini, tese a rompere gli assunti tradizionali di genere, per dare luogo a misure *father friendly* e, più in generale, a misure di armonizzazione tra vita privata e vita lavorativa di uomini e donne.

6. *Il comune senso di futuro nelle prospettive della Cittadella aeroportuale*

A consuntivo del progetto “Aeroporto *sui generis*”, realizzato nella coalizione locale del Patto, la leadership femminile che dette origine al primo CPO aziendale dell'Aeroporto di Bari si conferma oggi il principale fattore unificante e identitario di un più vasto territorio portato ad emersione e nel quale, grazie al nuovo e comune *statuto* territoriale rappresentato dal CPO della Cittadella, altre istanze di partecipazione e altri bisogni di *work-life* e welfare integrato trovano ora sbocco e soluzioni innovative.

Si potrebbe commentare, come pure è stato fatto, che forse si tratta di un carico troppo grande da sostenere: occorre rompere molti steccati e la crisi economica, i continui richiami alla produttività di organizzazioni stressate, sotto organico e schiacciate dalla rigidità della forza lavoro, non facilitano le politiche di genere.

Si teme in pratica un problema di *governance* dei processi innescati.

Guardando tuttavia ai risultati di questo Patto, sono molti i segnali incoraggianti che provengono dai fattori mobilitati e in grado di dare vigore alla costruzione di comune senso di futuro ad un sistema territoriale che dichiara di volersi candidare a diventare *conciliante*.

Nel lavoro condotto dal PSG il territorio che si rivela è oggi un luogo arricchito dal dialogo sociale, straordinariamente ricco di risorse materiali e immateriali se si fa riferimento alla volontà di cooperazione espressa dagli attori in questi due anni, dal quale emerge uno *scenario sociale* orientato a non liquidare il tema della conciliazione vita-lavoro come affare di lusso in tempi di crisi.

Il riconoscimento del valore sociale della maternità non può essere procrastinato. «In un contesto demografico soggetto a radicali modificazioni è la bassa natalità a costituire un potente freno alla produttività e alla crescita. Un grave fardello sulle spalle delle future generazioni. Una condizione generatrice di diseconomie esterne»³⁵.

Sono molte le imprese che in Puglia mostrano dubbi riguardo al vecchio schema di gioco che spinge sulla produttività e la flessibilizzazione e che invece tentano la ricerca di forme “strategiche” di flessibilità, che considerano diversamente la variabile umana, che recuperano una dimensione collaborativa per ricomporre sul piano operativo i fattori produttivi.

Il *modello* Luxottica è esemplare e ci mostra gli ingredienti essenziali per uscire dalla crisi: investimento sui sistemi, sul welfare, sulla nuova contrattazione³⁶. Raccogliere lo *schema logico* della conciliazione come schema virtuoso della contrattazione decentrata, cambiare schema di gioco con la contrattazione.

Se la contrattazione aziendale e territoriale gioca il ruolo fondamentale di regolatore sociale per nuovi modelli di impresa³⁷, occorre che essa sia sostenuta.

³⁵ Ministero del Lavoro della Salute delle Politiche Sociali e Presidenza del Consiglio dei Ministri, Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, dicembre 2009

³⁶ Welfare aziendale per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e per la competitività delle imprese, La FemMe, *road show* tematico e conferimento del premio “Pugliesi nel mondo” al Vicepresidente e Consigliere di Luxottica Group SpA Luigi Francavilla, Bari, 23 ottobre 2012.

³⁷ S. Molendini, *Progetto Impresa conciliante*, conferenza stampa, Bari, 2 febbraio 2012.

È inoltre necessario continuare ad investire sull'innalzamento delle competenze: modelli ed esperienze di flessibilità organizzativa e di welfare aziendale e/o territoriale, come pure le normative in vigore per abbattere il cuneo fiscale e recuperare produttività devono diventare patrimonio informativo delle parti sociali.

Quanto alle referenti per le pari opportunità nelle diverse organizzazioni, anch'esse devono essere o devono farsi destinatarie di azioni che potenzino il loro ruolo di agenti di cambiamento, che è in primo luogo culturale e basato sul riconoscimento delle diversità.

Insomma, le politiche di conciliazione dei tempi «devono fare un salto qualitativo, non essere relegate cioè a un 'a parte' un po' vergognoso – come si è fatto finora – ma essere strettamente intrecciate alle politiche di valorizzazione delle differenze e quindi delle competenze e degli apporti differenziati di uomini e donne nell'organizzazione»³⁸.

La conciliazione non è vicenda delle donne e solo delle donne. Perché le organizzazioni e i territori possano veramente definirsi *concilianti* è necessario che vi sia promozione del benessere e della qualità della vita di tutti i lavoratori. Il comune senso di futuro a cui crediamo si debba guardare è la costruzione di nuovi modelli di "cittadinanza di genere", dove il concetto altro non sancisce che «il diritto delle donne ad essere (al tempo stesso) uguali e diverse e il diritto universale di tutte le persone ad uscire dalla trappola di genere»³⁹.

³⁸ M. Piazza, "Le politiche di riconciliazione dei tempi", in «Inchiesta», n. 127, gennaio-marzo 2000.

³⁹ S. Gherardi, *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, R. Cortina Editore, Milano 1998.

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI IN AEROPORTI DI PUGLIA S.P.A.

1. *Il contesto territoriale e aziendale*

Il nuovo Aeroporto Karol Wojtyła di Bari accoglie 3,7 milioni di passeggeri all'anno, buona parte dei quali va o viene da uno degli istituti, centri di ricerca e laboratori del campus universitario e del territorio: è questo un "campione rappresentativo" di un profondo Sud, la Puglia, che ha qualcosa di importante da dire e da fare, che segue traiettorie di crescita, combatte burocratismi, tesse relazioni, cerca (e spesso trova) un suo spazio nel panorama internazionale, con una storia alle spalle fatta di molte esperienze.

Attualmente, forte di un consolidato sistema scientifico composto da cinque università, una scuola Superiore (ISU-FI) di respiro internazionale e decine di strutture di ricerca pubbliche e private, la Puglia vanta competenze di base e applicate che vanno dalla biologia molecolare alla fisica delle particelle, dalla scienza dei materiali alla chimica dei plasmi, dal calcolo avanzato alle reti dell'intelligenza artificiale e al cambiamento climatico, dall'oncogenetica alle energie rinnovabili. Chi sa non si meraviglia di risultati di successo, come il primo posto per la fisica barese e il quarto per le Scienze biologiche nella graduatoria della ricerca nazionale, né che l'IBM – ad esempio – abbia scelto Bari per investire sul settore strategico delle *life sciences*.

Oggi, con la spinta della globalizzazione e del passaggio generazionale, qualcosa sta ulteriormente cambiando: cresce il numero delle imprese che fanno gioco di squadra con i ricercatori e ci sono segni di un ambiente scientifico più

* Responsabile Ufficio Legale AdP s.p.a. Presidente CPO aziendale.

dinamico e progettuale, «di una cultura d'impresa che accetta le sfide del cambiamento, di un intervento pubblico più intelligente e mirato»¹.

In questo contesto regionale, Bari è il punto di forza dello sviluppo nelle tecnologie d'avanguardia, nell'imprenditorialità, nella ricerca che vede donne ricercatrici/imprenditrici pugliesi di fama internazionale gestire settori e progetti di altissimo livello nella fisica, nella microbiologia, nella genetica, negli incubatori di imprese.

La gestione della Soc. Aeroporti di Puglia SpA si distingue inoltre per la scelta della concertazione ancor prima della contrattazione integrativa, di buon spessore, basandosi in particolare anche sulla nuova Legge Regionale sulle Politiche di Genere (Legge Regione Puglia n. 7/2007).

Va detto che la Società – partecipata al 99,41% dalla Regione Puglia – non è nuova alla sperimentazione di modelli alternativi aperti al cambiamento/miglioramento sia del proprio territorio (vedasi l'applicazione dell'arte antica della falconeria – al posto di mezzi meccanici rumorosi – usata per allontanare altri volatili e rendere più sicure le piste; la fornitura di energia elettrica attraverso impianti fotovoltaici installati presso gli aeroporti di Bari e Brindisi e l'efficientamento energetico), sia della propria organizzazione del lavoro, attenta ai recenti massicci inserimenti di giovani donne (vedasi l'adesione per la candidatura al progetto del Ministero del Lavoro “Bollino Rosa S.ON.O: Stesse Opportunità Nuove Opportunità”, nonché la partecipazione al bando della Regione Puglia per l'ottenimento dei finanziamenti ivi previsti per la ristrutturazione e gestione di un asilo aziendale).

Il fenomeno della femminilizzazione del personale di Aeroporti di Puglia, di rilievo strutturale e difficilmente reversibile, ha richiesto all'azienda e ai suoi manager un vero e proprio cambio di paradigma. Al cambiamento in questa direzione ha contribuito la costituzione del Comitato Pari Opportunità aeroportuale, che con le sue funzioni propulsiva,

¹ Da «Il Sole 24 Ore» – Rapporti: Puglia, 11.12.2007, pp. 1, 2, 6.

divulgativa e di monitoraggio, ha supportato l'azienda nella gestione del potenziale femminile nel corso del suo iter di carriera, con particolare attenzione alle fasi critiche di maternità, mediante modelli manageriali innovativi, attuando politiche non discriminatorie, sia dando valore alla "genitorialità di uomini e donne", sia esaltando competenze e professionalità delle donne nel contesto lavorativo, per non disperdere il loro potenziale: tale gestione ha consentito all'azienda di divenire maggiormente competitiva, innescando un *circolo virtuoso* da estendere ad altri eventuali ambiti organizzativi ed essere di esempio ad altre aziende del territorio pugliese.

2. Il Comitato Pari Opportunità aeroportuale

Il 7 luglio 2007 presso la sede Aeroporti di Puglia in Bari si è costituito, allo scopo e per gli effetti di cui al D. lgs. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il Comitato Pari Opportunità dei dipendenti aeroportuali, costituito dalla società Aeroporti di Puglia SpA e dai vettori operanti sullo scalo di Bari. Il Comitato è composto da 8 componenti di cui quattro nominati da Aeroporti di Puglia e quattro dalle OO.SS.

La funzione del Comitato è quella di promuovere iniziative tese a creare condizioni di pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici delle società operanti in loco e di rimuovere comportamenti discriminatori basati sull'appartenenza di genere, individuando le misure più idonee a consentire l'effettiva parità tra i sessi nelle varie procedure di gestione del personale delle singole società di appartenenza: dalle modalità di accesso al lavoro, alla formazione, all'aggiornamento e sviluppo professionale, all'orario di lavoro e ai progetti di azioni positive volte alla conciliazione vita/lavoro.

Componenti del Comitato

2007-2009

Raffaella Calasso – Aeroporti di Puglia – Presidente

Margherita Fanelli – Alitalia Uil Trasporti – Vice Presidente

Rosanna Favia – Aeroporti di Puglia– Filt Cgil – Segretaria
Patrizia Negro – Alitalia Fit Cisl
Emanuella Perrini – Alitalia
Antonella Dalfonso – Aeroporti di Puglia Ugl Trasporti
Monica Chielli – Aeroporti di Puglia
Tania Armenise – Air One

2009-2011

Raffaella Calasso
Patrizia Sogari
Giovanna Lastilla
Alessandra Ciardo, dipendenti Aeroporti di Puglia
Patrizia Negro, dipendente ALITALIA e delegata della
CISL Trasporti
Francesca Capurso, dipendente Aeroporti di Puglia e
delegata della UIL Trasporti
Antonella D'Alfonso, dipendente Aeroporti di Puglia
SpA e delegata della UGL, Rosanna Favia, dipendente
Aeroporti di Puglia e delegata della FILT CGIL.

2011-2013

Raffaella Calasso
Nicola Ottomano
Patrizia Negro, dipendente ALITALIA e delegata della
CISL Trasporti,
Francesca Capurso, dipendente Aeroporti di Puglia e
delegata della UIL Trasporti
Simona Carocci, dipendente Aeroporti di Puglia SpA e
delegata della UGL, Rosanna Favia, dipendente Aero-
porti di Puglia e delegata della FILT CGIL.

Nell'ambito delle iniziative tese a perseguire lo scopo e le finalità per le quali il Comitato si è costituito – accanto all'attività 'istituzionale' di divulgazione tra i dipendenti delle normative sulle politiche di genere, ivi compresa la Legge regionale, e sulla possibile conciliazione dei tempi vita/lavoro – il CPO aeroportuale partecipa, con una rappresentanza, alle riunioni sindacali delle società aderenti in qualità di uditore e propone alle OO.SS. eventuali integrazioni ai contratti collettivi delle società di apparte-

nenza, tese a realizzare le finalità di cui sopra. Infatti, un traguardo raggiunto dal neonato Comitato, attiene all'accordo integrativo al CCNL di categoria (Assoaeroporti) del 1.06.2008 – 31.05.2010, con la previsione di 12 giorni di permessi retribuiti nel caso di assenza di padri e madri per malattia del figlio di età non superiore ai 12 anni, in luogo di 8 anni, previsti dall'art. 3 della Legge 53/2000. Nell'accordo integrativo del 1.06.2010 – 31.05.2013 si aggiungevano i permessi retribuiti fino ad un massimo di 96 ore annue solari, non cumulabili, di permessi retribuiti usufruibili nei seguenti casi:

- nascita di un figlio/adozione/affidamento;
- malattia del figlio fino all'età di 12 anni, certificata da medico pediatra;
- concorsi;
- esami scolastici e ospedalieri;
- corsi di aggiornamento professionale in materia aeroportuale;
- grave patologia medica del coniuge e parenti di primo e secondo grado, 30 gg non cumulabili con le 96 ore di cui sopra.

Il tutto documentato da certificazioni e attestati rilasciati dai soggetti competenti.

3. Azioni positive sperimentate in Aeroporti di Puglia SpA: gli Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione uomo/famiglia – donna/lavoro

Aeroporti di Puglia SpA, su proposta ed iniziativa del Comitato Pari Opportunità, ha presentato nel 2008 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 della Legge 53/2000, il progetto, denominato “Gli Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione uomo/famiglia – donna/lavoro”.

Il progetto è stato predisposto anche in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge regionale 7/2007 sulle Politiche di Genere, con l'obiettivo di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti di Aeroporti di Puglia. Lo stesso

è stato sottoscritto dalle Segreterie regionali e Territoriali Trasporti di CGIL, CISL, UIL e UGL, e ha ottenuto il sostegno dell'Assessore regionale alla Solidarietà, Politiche Sociali e Flussi Migratori, Elena Gentile, e delle Consigliere di Pari Opportunità della Regione Puglia.

Il progetto, articolato in nove punti, definiti *azioni positive*, è stato rivolto a tutto il personale – uomini e donne – con esigenze di conciliazione (assistenza a minori, anziani, disabili), prevedendo una serie di interventi più innovativi, quali i servizi di sostegno alla genitorialità e misure già adottate, come il telelavoro e la banca delle ore.

Le azioni proposte sono state le seguenti:

- attuazione di turni di lavoro agevoli per personale con esigenze di conciliazione (cosiddetto “turno mamme”);
- assunzione di personale part-time al fine di sostituire le dipendenti con esigenze di conciliazione;
- telelavoro;
- banca delle ore individuali (BOI);
- percorso di affiancamento/formazione del personale assunto in part-time;
- percorso di affiancamento/formazione del personale al rientro dalla maternità;
- servizio di sostegno psicologico alla genitorialità;
- servizio di babysitteraggio.

Gli obiettivi previsti i seguenti:

- per i/le lavoratori/lavoratrici
 - un maggior livello di soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro;
 - una maggior qualità del dialogo, fra i lavoratori, fra gli stessi con le organizzazioni sindacali e i dirigenti aziendali e in particolare con le componenti del Comitato Pari Opportunità, sia in termini di confronto sui temi della conciliazione e della genitorialità, sia per l'individuazione congiunta di soluzioni adeguate in relazione alle nuove esigenze eventualmente prospettate;

- un reinserimento professionale al rientro dalla maternità.
- per l'azienda
 - miglioramento del clima sul luogo di lavoro e, conseguentemente, aumento della produttività del personale;
 - diversa e maggiore capacità organizzativa nella gestione degli orari e dei turni;
 - maggiore disponibilità a trovare soluzioni di flessibilità per la soddisfazione delle esigenze di conciliazione senza compromettere, anzi migliorandoli, i servizi erogati e i risultati economici aziendali;
 - minori perdite derivanti dai gap nelle prestazioni per le dipendenti al rientro dalla maternità;
 - diminuzioni delle causali di assenza.

Il progetto, elaborato sulla base di una capillare indagine e rilevazione effettuata mediante questionari somministrati alle dipendenti, ha avuto un'ampia adesione e ha raggiunto gli obiettivi prefissati, anche se la concreta applicazione ha evidenziato la preferenza da parte delle dipendenti destinatarie di alcune misure rispetto ad altre, che non hanno trovato invece adesione.

In particolare: attuazione di turni di lavoro agevolati per personale con esigenze di conciliazione (cosiddetto “turno mamma”); assunzione di personale part-time al fine di sostituire le dipendenti con esigenze di conciliazione.

Queste misure hanno avuto il massimo successo, in quanto AdP SpA ha concesso la fruizione di questo turno agevolato a molte più dipendenti rispetto alle previsioni. Infatti, presso l'Aeroporto di Bari e Brindisi hanno richiesto e ottenuto il “turno mamma” dieci dipendenti. A fronte della programmazione di turni agevolati per le suddette dipendenti, AdP SpA ha proceduto all'assunzione di dieci lavoratrici con contratto di lavoro interinale, specificando la causale correlata al progetto in questione. La turnazione agevolata, concentrata sugli orari di metà giornata e nei giorni feriali, ha consentito il mancato utilizzo delle lavo-

ratrici interessate negli orari più critici (serale-notturno, prima mattinata, festivo).

SERVIZIO DI SOSTEGNO PSICOLOGICO ALLA GENITORIALITÀ

Questa misura ha avuto una grande adesione. In particolare, AdP SpA ha effettuato una selezione delle figure professionali più idonee ad accompagnare la Società in questo progetto. Gli incontri di approfondimento, con gruppi di lavoratori/lavoratrici, sono stati organizzati con cadenza settimanale e hanno riguardato tutti gli aspetti della genitorialità.

Il progetto, inoltre, ha previsto anche la possibilità di incontri individuali, richiesti da molti dipendenti, così come evidenziato dai report predisposti dalle psicologhe. Le professioniste sono state anche coinvolte dall'Azienda per attività di selezione del personale, nonché nella redazione del progetto e regolamento per l'affidamento della gestione dell'asilo nido.

2010: Sempre nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il CPO, in considerazione della propria funzione propulsiva in materia di divulgazione delle politiche di genere e di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, d'intesa con il Management di Aeroporti di Puglia, azienda maggiormente rappresentativa all'interno del CPO, ha inteso con questa iniziativa, che speriamo sia solo la capofila, contribuire al potenziamento delle politiche della salute con prospettiva di genere, sollecitando azioni educative in merito ai fattori di rischio, all'importanza della prevenzione e della diagnosi precoce. L'idea prima e la richiesta poi nasce dalla presenza predominante presso l'Aeroporto di Bari di lavoratrici che, a causa dei molteplici impegni sul fronte familiare e lavorativo, risultano più svantaggiate rispetto agli uomini nella tutela della propria salute.

Questa iniziativa ha consentito di portare la prevenzione sul luogo di lavoro. Infatti, va considerato che si tratta prevalentemente di personale femminile turnista che, a causa degli orari di lavoro e degli impegni di cura allar-

gati a livello intergenerazionale, rinuncia “per mancanza di tempo” alla cura di sé e alla prevenzione. Aeroporti di Puglia ha accolto la richiesta del Comitato e, in collaborazione con la ASL di Bari e la Regione Puglia, ha offerto alle proprie dipendenti, ivi comprese le dipendenti interinali, un progetto salute che si è realizzato attraverso uno screening senologico effettuato presso la Senologia Diagnostica dell’Ospedale San Paolo di Bari. Tale screening ha previsto esame clinico ed ecografia per le donne fino ai 39 anni ed esame clinico, mammografia ed ecografia per le donne dai 40 anni in su.

Gli esami descritti sono stati effettuati a cura e spese di AdP SpA, senza alcun onere per le dipendenti. È stato quindi organizzato un evento formativo e divulgativo, con distribuzione di un opuscolo scientifico, dal seguente titolo: *La prevenzione sul luogo di lavoro: l'Aeroporto per la salute delle donne. Progetto di diagnosi precoce della patologia mammaria.*

2011: Redazione, a cura del CPO a seguito di consultazione con gli organismi sindacali, e adozione da parte di AdP SpA del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Aeroporti di Puglia.

L’iniziativa trova la sua fonte giuridica nelle seguenti norme: raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991 n. 29/131 e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo dell’11 febbraio 1994; decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 e del decreto legislativo n. 145 del 2005, di recepimento delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta; Codice delle Pari Opportunità, decreto legislativo n. 198 del 2006; considerato il decreto legislativo n. 81 del 2008, in attuazione alla legge n. 123 del 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove all’art. 2 si definisce il concetto di salute come «stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o infermità».

Le motivazioni nella premessa del codice sono le seguenti: «Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori, di tutte e tutti coloro che vi operano. L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro e di studio in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori e coloro che operano in Aeroporti di Puglia. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio e molesto perseguito dal presente codice costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. È noto che le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute mentale e fisica, il senso di fiducia e l'umore e di conseguenza la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce. Non è ammissibile che qualcuno approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di altrui svantaggio, familiare e sociale ponga in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti e vessatori. Chi subisce molestie sessuali, morali, o atti discriminatori o chi è esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento. Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore, ed in particolare la molestia sessuale, costituisce ipotesi di illecito disciplinare. È compito dell'Amministrazione assicurare la tutela del/la presunto/a molestato/a anche in ambito civile e penale (è prevista la gratuità del primo colloquio consultivo con un legale). A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente codice».

Il codice, visionabile sul sito di Aeroporti di Puglia, introduce due forme di tutela della persona molestata (procedura informale e formale) e trova nella Consigliera di Parità regionale il riferimento per la trattazione del caso. Il codice è stato presentato l'11.03.2011, in occasione della tavola rotonda organizzata dal Comitato Pari Opportunità di AdP SpA dal titolo *Nel nome della donna... perché essere trattate con dignità e rispetto è un diritto inviolabile*.

2012: Il Centro educativo polifunzionale (Asilo)

Aeroporti di Puglia ha usufruito del finanziamento assegnato dalla Regione Puglia nell'ambito dell'“Avviso pubblico per il finanziamento di asili nido comunali e di progetti pilota per asili nido aziendali presso Enti pubblici”, approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 463 del 25 marzo 2008 nell'ambito del Piano straordinario degli asili nido e servizi per l'infanzia (D.G.R. n. 1818/2007 e D.G.R. n. 2036/2007) e sua parziale modifica, approvata con deliberazione di Giunta regionale n. 870 del 27 maggio 2008, finalizzato a incrementare i posti disponibili negli asili nido, a copertura della domanda complessiva, attualmente largamente insoddisfatta, perseguendo gli obiettivi del programma Operativo FESR 2007-2013.

Per l'effetto ha cofinanziato la costruzione di una struttura polifunzionale per l'infanzia di prossima apertura (giugno 2012). Il Centro polifunzionale rappresenta l'unica struttura aeroportuale italiana a esclusivo supporto delle famiglie, non solo quelle dei lavoratori dell'Aeroporto, ma anche dell'intero territorio circostante, offre inoltre un servizio di sostegno temporaneo anche ai passeggeri, ponendosi comunque come strumento a supporto di una migliore organizzazione dei nuclei familiari. All'interno del Centro polifunzionale è prevista la compresenza di molteplici strutture di servizio, che si occuperanno di bambini da 3 mesi a 12 anni, quali:

- 1) asilo nido, dalle ore 7.30 alle ore 19.30, per bambini di età dai 3 mesi ai 3 anni;
- 2) centro per la diagnosi e la terapia dei disturbi dell'apprendimento, dalle ore 14.00 alle ore 19.30, destinato

- a bambini dai 4 ai 12 anni che hanno bisogno di supporto e aiuto riabilitativo;
- 3) doposcuola e laboratori, dalle ore 14.00 alle ore 19.30), destinato ai bambini dai 6 ai 12 anni che frequentano la scuola statale e le cui famiglie non possono seguire nelle attività pomeridiane. Il servizio si farà carico di organizzare il trasporto per prelevare i bambini dalla scuola statale, portarli presso il centro, farli mangiare e seguirli nello svolgimento dei compiti e, a scelta, nelle attività pomeridiane di laboratorio, quali: musica, teatro, danza, yoga, inglese, karate, ecc.;
 - 4) centro ludico estivo, baby-parking, dalle ore 14.00 alle ore 19.30, tutti i giorni e dalle 7.30 alle 19.30 nei giorni di chiusura della scuola statale e nei mesi estivi. Questo servizio è destinato ai bambini dai 6 ai 12 anni che frequentano la scuola statale. Il centro ha avviato i servizi il 1.09.2012.

2011-2013: Progetto “Aeroporto *sui generis*”, approvato con Decreto Dirigenziale della Regione Puglia n. 335 del 26.04.2011.

Nell'ambito del progetto “Aeroporto *sui generis*”, partito a luglio 2011 e ancora in corso nella Cittadella aeroportuale di Bari, oltre all'attività formativa in materia di conciliazione e contrattazione dedicata sono state avviate le seguenti attività:

- 1) Redazione del Manuale per i lavoratori del settore privato in materia di conciliazione vita-lavoro, diritti e opportunità, con lo scopo di offrire quegli strumenti in grado di consentire alle imprese e ai lavoratori una lettura reale delle proposte e una condivisione volta a favorire l'attuazione di politiche e prassi di conciliazione vita-lavoro. Il fine ultimo, seppur ambizioso, è quello di contribuire all'evoluzione della cultura generale in ambito economico-sociale, almeno territoriale, che promuova i diritti degli individui alla giusta fruizione della propria vita privata/familiare.
- 2) Creazione a cura dell'associazione D.A.L.I.L.A., dello

sportello “TeleTrovo”, uno sportello di servizi di cura, ovvero un dispositivo di servizi “a chiamata” di varia natura (servizio taxi per bambini, collaboratrici familiari, servizi di assistenza agli anziani, ecc.). Lo sportello è stato aperto ogni martedì e giovedì, dalle ore 8.00 alle ore 14.00 presso la saletta sindacale sita al primo piano dell’Aeroporto di Bari.

- 3) È partito, inoltre, a gennaio 2012, uno sportello sindacale di informazione alla conciliazione, gestito da consulenti esperti designati dalle OO.SS. delle imprese del territorio aeroportuale, volto a fornire informazioni di “livello superiore” e supporti interpretativi di norme e procedure a sostegno della conciliazione. Tale sportello è stato aperto ogni martedì dalle 11.00 alle 14.00 sempre presso la suddetta saletta sindacale.
- 4) Il 29.10.2012 è stato sottoscritto dal Direttore generale della AUSL di Bari, il Direttore generale di Aeroporti di Puglia e i partners del progetto “Aeroporto *sui generis*” per l’attivazione di prestazioni socio-sanitarie in favore dei dipendenti della Cittadella Aeroportuale (AdP SpA, La Cascina Global service spa. IVRI spa).

Le prestazioni eseguite sono state le seguenti:

- screening tumorale alla cervice dell’utero, che verrà espletato presso l’ospedale San Paolo, reparto di ostetricia e ginecologia, direttore U.O.C. Michele Brattoli;
- screening tumorale al seno, consistente per le donne fino ai 39 anni nell’esame clinico ed ecografia, per le donne sopra i 40 anni, esame clinico, mammografia ed ecografia, che verrà espletato presso l’ospedale San Paolo, reparto di radiologia, direttore U.O.C. Antonietta Ancona;
- screening della prostata, che verrà espletato presso l’ospedale Don Tonino Bello di Molfetta, Direttore U.O.C. Mauro Altomare.

Il servizio di screening attivato con la AUSL di Bari e di Molfetta ha avuto inizio il 7 gennaio 2013 ed è terminato il 4 marzo dello stesso anno. Il numero complessi-

vo di dipendenti aeroportuali che si sono sottoposti ai controlli è di 60 donne e 70 uomini.

Sottoscrizione dell'Accordo territoriale istitutivo del primo Comitato Pari Opportunità (CPO) della Cittadella aeroportuale: una prassi innovativa di impegno che ha richiesto e richiederà in futuro uno sforzo maggiore di coordinamento ed integrazione tra parti datoriali e organizzazioni sindacali per la qualità della democrazia e dei processi partecipativi. L'Accordo e la costituzione del Comitato Pari Opportunità sono strumenti importanti per sostenere la contrattazione decentrata e il welfare aziendale.

La composizione delle imprese che operano nell'Aeroporto di Bari è disomogenea: da un lato Aeroporti di Puglia SpA, da cui partono sperimentazioni aziendali di turni e orari di lavoro per la soddisfazione delle esigenze di conciliazione, realizzatrice dell'unica struttura aeroportuale italiana di servizi per l'infanzia ma, in particolare, la sola impresa della Cittadella che si distingue per la presenza di contrattazione di II livello e che in tema di conciliazione vanta un accordo integrativo migliorativo rispetto al CCNL di categoria; dall'altro, le diverse imprese di servizio all'Aeroporto non localizzate sull'area ma che contribuiscono alla filiera dei servizi aeroportuali, per i quali lavorano uomini e soprattutto donne con maggiori difficoltà di conciliazione. Grazie al CPO potranno essere elaborate proposte di sperimentazione di misure di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valide per i dipendenti di tutte le imprese operanti sulla Cittadella.

4. *Conclusioni*

La costituzione del CPO della Cittadella aeroportuale costituisce un traguardo di straordinario valore per quanti, lavoratrici, lavoratori e aziende operano in ambito aeroportuale.

Un traguardo che ha le sue fondamenta nella positiva esperienza promossa da Aeroporti di Puglia nell'ambito

delle concrete attività poste in essere sul piano della parità di genere e della conciliazione.

La costituzione del CPO dell'Aeroporto di Bari ha segnato il primo passo di un percorso virtuoso fatto di un costante e impegnativo lavoro di sensibilizzazione di tutti gli attori sociali negoziali che favorisse la promozione di una distribuzione più equa tra i sessi del lavoro di cura.

Il qualificato supporto di consulenza di esperti giuslavoristi nell'analisi delle compatibilità organizzative disciplinate dai contratti collettivi in materia di istituti rilevanti ai fini della conciliazione dei tempi nell'attività, l'organizzazione di workshop di accompagnamento delle imprese e delle organizzazioni sindacali nella fase di concertazione e contrattazione collettiva di sito, ma soprattutto il formarsi nell'ambito del PSG di un innovativo livello di confronto e di negoziato tra Organizzazioni datoriali e Rappresentanze dei lavoratori hanno reso possibile che si concretizzasse quello che alcuni anni fa poteva apparire solo un sogno.

Infatti, le azioni positive sperimentate in Aeroporti di Puglia, sino ad oggi finanziate o cofinanziate da Enti istituzionali, devono tradursi in politiche concrete ed il loro consolidamento non può che essere realizzato attraverso la contrattazione di secondo livello.

Aeroporti di Puglia, datore e sindacati insieme, si trovano davanti ad un banco di prova, l'imminente sottoscrizione dell' Accordo contratto integrativo a contenuto normativo ed economico – periodo 1/06/2013 – 31.05.2016 e non possono più esimersi dal tutelare attraverso la contrattazione i beni primari dei lavoratori.

I soggetti attuatori (datore di lavoro e sindacati) si sono impegnati per il raggiungimento di tale obiettivo. Aeroporti di Puglia ha sottoscritto in data 18.06.2012 la "Carta delle pari opportunità"; i sindacati e i datori di lavoro delle imprese della Cittadella hanno sottoscritto l'atto costitutivo e relativo regolamento del Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale.

La crisi senza precedenti dal dopoguerra dell'attuale contesto storico e del mondo lavorativo, reca con sé, come per ogni crisi, dei cambiamenti.

È mutata la visione dinamica del rapporto di lavoro, che ha inciso ed incide anche sulla tradizionale nozione di carriera, che deve essere ripensata secondo i canoni imposti dalla crisi.

In questa ottica appare prioritaria la necessità di tutelare i beni primari, come il posto di lavoro, coniugata con una nuova visione del benessere sul posto di lavoro che, per esempio, non passa più per la c.d. "monetizzazione del disagio", ma per soluzioni che rendano effettiva la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita privata.

L'esperienza già avviata in altri Paesi europei, ed in alcune Aziende italiane, ha dimostrato che un'efficace introduzione delle politiche di Conciliazione Vita Lavoro comporta sia per i datori di lavoro che per i dipendenti:

- maggiore capacità di assunzione e di continuità nell'impiego;
- aumento della produttività;
- riduzione dell'assenteismo e dello stress;
- miglioramento del clima di organizzativo in termini di relazioni più positive con colleghi e superiori gerarchici (e ricadute positive sulla collettività);
- incremento della motivazione e della fiducia;
- migliori possibilità e attenzioni per la genitorialità e per la cura dell'infanzia;
- incremento della reciproca flessibilità;
- maggiori opportunità di formazione e perfezionamento professionale;
- migliore immagine sociale: l'azienda che si preoccupa dei bisogni dei lavoratori è percepita come una azienda migliore ed è più competitiva;
- miglioramento della qualità nella selezione del personale e trattenimento dei talenti;
- aumento della capacità di far fronte alle fluttuazioni economiche ed alle difficoltà.

GABRIELLA SFORZA*

AEROPORTO SUI GENERIS (ASCOLTARE PER DECIDERE)

1. *Introduzione*¹

Questa analisi dei bisogni, nata all'interno di un progetto pensato per dare contenuto ai patti sociali di genere, ha finito per descrivere una realtà più ampia di quella inizialmente individuata, cioè relativa al mondo del lavoro femminile, e per affrontare una tematica più vasta della mera conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e cioè quella della partecipazione alle decisioni.

* Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" – Dipartimento di Scienze Politiche.

¹ La presente indagine esplorativa ha coinvolto l'universo degli intervistati composto dai lavoratori e dalle lavoratrici appartenenti all'ADP in numero di 136 unità (66,0%), all'IVRI in numero di 42 unità (20,4%), alla Cascina Global Service in numero di 26 unità (12,6%) e alla SEAP in numero di 2 unità (1,0%) per un totale di 206. Complessivamente si tratta del 60,7% di uomini e del 39,3% di donne, in maggioranza (46,1%) ricompresi nella fascia di età 31-40 anni, in larga parte coniugati o conviventi (58,3%) e con figli minori sotto i 14 anni per il 44,2%. In quest'ultimo caso, secondo una percentuale quasi equivalente a quella che descrive i lavoratori entro la fascia di età "fino a 40 anni". Il 18,0% ha altri soggetti a carico, in grande maggioranza anziani. Dato, questo, che da conto dell'emergere di un nuovo problema sociale. Il titolo di studio prevalente è la licenza media superiore (60,2%), ma i laureati sono ben il 22,3% mentre il 17,5% ha conseguito soltanto la licenza media inferiore. Questo potrebbe significare che molti dei soggetti intervistati, addetti a mansioni poco qualificate, hanno un livello di scolarità alto. Infatti, ben il 54,4% di tutti i lavoratori ha un inquadramento da operaio, il 37,4% da impiegato e poco più dell'8% da quadro e dirigente. Insomma, a fronte di una scolarità medio-alta che nella somma descrive l'85% degli intervistati, solo il 45,4% di essi (valore ottenuto dalla somma percentuale di quanti sono inquadrati come impiegati, quadri e dirigenti) svolge un'attività adeguata al titolo di studio.

Questo non significa che le sottotematiche indicate siano state eluse, ma che è stato inevitabile spostare la riflessione, per così dire, a monte rispetto ad un processo di civiltà quale è quello che consente alle lavoratrici ed ai lavoratori di coniugare in equilibrio percorsi di vita e di lavoro, di ridisegnare spazi e tempi che restituiscano dignità e speranza alla vita delle persone.

La scelta di avviare interventi, azioni, politiche, innovativi e socialmente efficaci, deve fare i conti con i continui mutamenti in atto nel sistema sociale, nel sistema culturale, lungo le scale di priorità che ciascuno e ciascuna rielabora in relazione alle variabili oggettive di contesto e a quelle soggettive che scandiscono le diversità.

Certo un'operazione di sintesi è comunque inevitabile rispetto all'enorme quantità di bisogni che possono essere espressi ma è altrettanto indispensabile attribuire alla fase dell'ascolto di tali bisogni un'attenzione speciale che troppo spesso la politica ha ommesso di inserire lungo il suo piano di azione, anche quando è mossa dalle migliori intenzioni.

Non vi è dubbio che governare un territorio sia sempre più difficile: cambiano i bisogni dei cittadini, muta la composizione sociale, troppo spesso i tradizionali strumenti di rappresentanza si rivelano inadatti. Un pubblico più attento e competente, ma anche disilluso e in crisi di fiducia rispetto alle istituzioni e alle organizzazioni, reclama un ruolo da protagonista nelle scelte che lo vedono coinvolto.

In un'epoca in cui si parla tanto del passaggio dal *government* alla *governance*², le amministrazioni pubbliche, ma per alcuni versi anche le organizzazioni private, sono di fronte ad un bivio: o imparano a coinvolgere i portatori di

² L'aforisma *'From government to governance'* riassume il processo di transizione da una burocrazia unitaria ad una erogazione dei servizi pubblici frammentata. Il passaggio si realizza anche attraverso il graduale svuotamento dello Stato (*'hollowing out of the state'*), a causa della delega di poteri e funzioni alle istituzioni internazionali, ad agenzie esecutive ed autorità indipendenti, ad aziende private e di servizi, con il sostanziale abbandono delle relazioni formali, top down ed autoritative, tipiche dei modelli tradizionali di *government*.

interesse oppure, come accade sempre più spesso, finiscono per trovarsi di fronte a situazioni di conflitto, inefficacia delle scelte, paralisi delle decisioni.

Quando esistono forti *conflitti*, attuali o potenziali, l'inclusione diventa una scelta obbligata. Ciò accade in relazione a delicate problematiche che finiscono per generare la cosiddetta sindrome Nimby (not in my back yard), per la quale le comunità locali, o addirittura micro locali, tendono a mobilitarsi contro progetti di interesse generale che percepiscono come una minaccia per i propri interessi o la propria identità³.

Ci sono anche casi in cui per decidere si ha semplicemente bisogno *dell'apporto di altri*. Si riscontra l'esigenza di allargare la partecipazione al processo decisionale allorquando, ad esempio, si ha necessità di procurarsi *risorse legali* che sono detenute da altri soggetti. La legge affida, infatti, ad istituzioni pubbliche diverse le competenze giuridiche pertinenti ad un certo intervento: in questo caso l'amministrazione proponente non può agire da sola, ma deve procurarsi tutte quelle autorizzazioni, approvazioni, nulla osta, pareri che sono previsti dalla legge. Per sveltire queste pratiche, sono stati introdotti, ormai da più di un decennio, strumenti di tipo inclusivo, ossia le *conferenze di servizi*⁴, che, se del caso, possono concludersi con un *accordo di programma*⁵.

Altre volte può esserci la necessità di coinvolgere svariati soggetti allo scopo di procurarsi *risorse finanziarie*. Tutti gli amministratori si trovano continuamente di fronte a

³ Si pensi ai recenti casi legati alla TAV o all'emergenza rifiuti in Campania.

⁴ La 'Conferenza di Servizi' è un istituto di semplificazione amministrativa, volto ad acquisire autorizzazioni, atti, licenze, permessi e nulla-osta mediante convocazione di apposite riunioni collegiali, i cui termini sono espressamente disposti dalla normativa vigente (Legge 241/90 e successive).

⁵ Un 'accordo di programma' è una convenzione tra enti territoriali (regioni, province o comuni) ed altre amministrazioni pubbliche, mediante la quale le parti coordinano le loro attività per la realizzazione di opere, interventi o programmi di intervento. L'accordo di programma è ora disciplinato dall'art. 34 del D. lgs. 267/2000 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

questo problema, viste le difficoltà in cui vertono i bilanci pubblici. Ciò, spesso, richiede l'inclusione di finanziatori nel processo di decisione e la creazione di partnership.

La strada della partecipazione e dell'inclusione è quindi quella che può portare le amministrazioni a risolvere problemi, a definire politiche pubbliche di qualità, ad adottare decisioni che riguardano l'organizzazione degli spazi della città nei quali le persone si muovono, vivono, si incontrano. Così l'inclusione diviene funzionale a definire piani strategici di sviluppo dei territori, politiche sociali ed educative, ecc.

Espressione della partecipazione attiva alle decisioni sono i cosiddetti "processi decisionali inclusivi", scelte pubbliche che vengono compiute mediante il coinvolgimento di altre amministrazioni, associazioni, soggetti privati o comuni cittadini. Capita spesso che un sindaco o un assessore, trovandosi di fronte a una questione complessa, decida di convocare i soggetti interessati, di riunire diversi partners, di coinvolgere le associazioni che operano in un quartiere o anche i cittadini che vi risiedono. In questi casi il processo che viene messo in atto può essere definito *inclusivo*, perché esso cerca, appunto, di *includere* un certo numero di soggetti interessati a quel problema e di farli partecipare alle scelte.

Mentre in passato l'azione amministrativa si basava sul presupposto *dell'autorità*, ossia sull'idea che la pubblica amministrazione fosse l'unica depositaria dell'interesse generale e che proprio per questo avesse il diritto/dovere di farlo valere nei confronti di tutti, oggi – in un numero crescente di casi – l'amministrazione tende a svolgere un ruolo diverso: di stimolo, sollecitazione, regia o coordinamento. Non si presenta più come un'autorità indiscussa, ma piuttosto come un partner fra altri partners⁶.

⁶ L'amministrazione post-burocratica viene vista allora come *amministrazione catalitica*, in quanto l'amministrazione non prende più le decisioni in prima persona, ma cerca di prenderle con altri o di farle prendere da altri, ossia di catalizzare e stimolare la partecipazione, l'iniziativa e la

I vantaggi generati dai processi decisionali partecipati possono essere esaminati su due piani diversi: sul piano del *contenuto delle decisioni* e sul piano delle *relazioni tra gli attori*, che essi sono in grado di mettere in moto. Possiamo quindi aspettarci che questi processi producano:

- *decisioni migliori;*
- *relazioni migliori tra i partecipanti.*

I processi inclusivi stimolano comunque la nascita di nuove relazioni tra i partecipanti o rafforzano quelle esistenti. Questo aspetto può anche essere definito come aumento del capitale sociale. Il capitale sociale si basa sulla fiducia, sulle norme che regolano la convivenza, sulle reti di associazionismo civico, che promuovono l'organizzazione sociale, dove l'interesse del singolo si armonizza con l'interesse collettivo. Più il capitale sociale è esteso (ossia, migliori sono le relazioni tra gli attori) e più è probabile che nascano nel futuro iniziative cooperative per risolvere i problemi comuni.

Uno degli obiettivi (indiretti, ma fondamentali) dei processi inclusivi è infatti *l'empowerment*⁷: una parola che non significa soltanto 'attribuire o delegare potere' in senso formale, ma anche 'mettere le persone in condizioni di esercitarlo'. Si può tradurre con l'espressione: 'imparare a camminare con le proprie gambe'.

È soprattutto importante quello che rimane quando l'esperienza di partecipazione si è conclusa, quello che succede *dopo*. Non a caso, uno dei precetti della nuova amministrazione post-burocratica è: *responsabilizzare la comunità invece che servirla*. L'obiettivo dell'amministrazione non è più solo quello di offrire servizi ai cittadini, ma anche quello di mettere i cittadini in condizioni di servirsi da sé. Alla base di tutto ciò, però, si cela una latente contrapposizione fra

corresponsabilizzazione della società civile. Si veda sul punto D. Osborne e T. Gaebler, *Dirigere e governare*, Garzanti, Milano 1995.

⁷ Per una più ampia trattazione sull'*empowerment* si rimanda a G.P. Quaglini, *Voglia di fare. Motivati per crescere nell'organizzazione*, Guerini, Milano 1999.

democrazia rappresentativa⁸ e democrazia deliberativa⁹. È il concetto stesso di rappresentanza a fondarsi su una obbligatezza di politica “fiduciaria”. Essa può essere considerata come una relazione tra un principale (il corpo elettorale) che delega ed un agente che riceve autorità dalla delega.

Sennonché è proprio questo legame fiduciario ad essere oggi venuto meno! Con il declino delle ideologie si assiste infatti alla crisi della rappresentanza e la stessa politica perde gradualmente di senso: essa diviene, ma ciò che è più grave, è fortemente percepita come difesa dell’interesse di parte e non più come mediazione degli interessi in funzione dei valori, accentuando la debolezza rappresentativa di qualunque organizzazione. Mai come oggi la partecipazione diretta alle decisioni (democrazia deliberativa) non toglie nulla alla democrazia rappresentativa ma, anzi, può essere una modalità per acquisire maggiore consapevolezza della complessità che deve essere governata, costituendo per i cittadini anche un momento di assunzione di responsabilità.

2. *Il lavoro*

IL SIGNIFICATO

Il lavoro rappresenta soprattutto una **necessità** (37,4%), ma anche **indipendenza economica** (22,8%), maggiore disponibilità economica (19,9%) e piena **realizzazione personale** (19,9%).

In realtà, il dato disaggregato spiega una serie di variazioni e di differenze.

È una **necessità** prevalentemente tra i lavoratori di sesso maschile, tra i lavoratori e le lavoratrici con basso titolo di studio, basso inquadramento contrattuale, che hanno

⁸ ‘*Democrazia rappresentativa*’, è quella in cui le decisioni vengono generalmente prese da agenti eletti dal popolo e da esso delegati a governare.

⁹ ‘*Democrazia deliberativa*’ è quella in cui c’è partecipazione diretta alle decisioni.

COSA RAPPRESENTA IL LAVORO

		indipendenza economica	maggiore disponibilità econ	necessità	piena realizzazione personale
SESSO	f	37,0	16,0	30,9	16,0
	m	13,6	22,4	41,6	22,4
TIT STUDIO	laurea	34,8	13,0	15,2	37,0
	lic. media-super	23,4	22,6	37,1	16,9
	scuola obbligo	5,6	19,4	66,7	8,3
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro	23,5	5,9	29,4	41,2
	impiegato/a	32,5	18,2	22,1	27,3
	operaio/a	16,1	23,2	49,1	11,6
ETÀ	fino a 40	28,7	16,3	36,4	18,6
	oltre 40	13,0	26,0	39,0	22,1
STATO CIVILE	coniugato/convivente	8,3	25,0	44,2	22,5
	non coniugato/convivente	43,0	12,8	27,9	16,3
FIGLI MINORI	con figli minori	7,7	25,3	47,3	19,8
	senza figli minori	34,8	15,7	29,6	20,0

superato la soglia dei 40 anni, soprattutto se coniugati o conviventi e con figli.

Rappresenta l'**indipendenza economica** soprattutto per i lavoratori di sesso femminile, per i lavoratori e le lavoratrici con un inquadramento da impiegato, non coniugati e non conviventi e senza figli.

Assume il significato di **realizzazione personale** più tra i maschi che tra le femmine, tra i lavoratori e le lavoratrici in possesso di diploma di laurea, tra gli inquadrati come direttivi o quadri.

In sintesi, può dirsi che il significato che tali soggetti attribuiscono al proprio lavoro risente di una serie di vincoli esterni, alcuni dei quali (lo stato civile e la genitorialità) correlati alle scelte di vita fatte nel privato ed altri ad investimenti fatti o mancati nel campo della formazione, con conseguenti effetti sulla condizione contrattuale (titolo di studio e inquadramento contrattuale).

Vanno sottolineate in particolare due circostanze:

- la prima attiene alla prevalenza data dalle donne all'opzione "indipendenza economica" che, coniugata con la condizione di single e con l'alta scolarità, racconta di una nuova generazione femminile proiettata nella direzione del riscatto dalla dipendenza economica e non solo;
- la seconda dà conto di quanto l'autorealizzazione attraverso il lavoro sia una possibilità più garantita o, per meglio dire, più percepita come tale dai lavoratori di sesso maschile, soprattutto in ragione dei riscontri formali conseguiti (inquadramento ai massimi livelli).

I FATTORI DI SODDISFAZIONE E DI INSODDISFAZIONE

Un'ampia maggioranza dei lavoratori intervistati (71,4%) si dichiara molto o abbastanza soddisfatto per la sicurezza e la stabilità del proprio posto di lavoro. Altrettanto soddisfatto per la retribuzione è il 54,9%. Fattori di insoddisfazione risultano, viceversa, la carriera per il 63,1% degli intervistati e l'autorealizzazione per il 55,8%.

In realtà, per quanto riguarda i fattori di soddisfazione, la sicurezza e la stabilità da un lato e la retribuzione dall'altro, bisogna precisare che si tratta di fattori che soddisfano maggiormente sia gli uomini che le donne, i lavoratori in possesso di un alto titolo di studio, con elevato inquadramento contrattuale (in particolare va segnalata come la soddisfazione per la retribuzione diventa insoddisfazione per il 54,5% degli operai), con un'età anagrafica superiore ai 40 anni, (al contrario, i più giovani esprimono, nel 51,2% dei casi, insoddisfazione per la retribuzione), coniugati (i non coniugati e non conviventi manifestano nel 58,1% dei casi di non essere soddisfatti della retribuzione percepita), con figli a carico (i lavoratori senza figli manifestano la propria insoddisfazione per la retribuzione, nel 50,4% dei casi a fronte di una percentuale di soddisfatti con figli pari al 61,5%).

Per quanto riguarda i fattori di insoddisfazione, carriera e autorealizzazione, va detto che le donne dichiarano di essere più insoddisfatte degli uomini per quanto riguarda la carriera, ma lo sono meno per quanto riguarda l'autorealizzazione. I più insoddisfatti sono i lavoratori in possesso di un titolo di studio di licenza media superiore, inquadrati come operai (per i quadri e i dirigenti si assiste ad un'inversione di tendenza, nel senso che quelli che mediamente appaiono fattori di insoddisfazione, per loro sono, al contrario, fattori di soddisfazione), con un'età inferiore a 40 anni, non coniugati e non conviventi e senza figli.

In sintesi, dalla lettura dei dati, appare che:

- i lavoratori più soddisfatti sono di sesso maschile, con elevato titolo di studio ed elevato inquadramento contrattuale, ricompresi in una fascia di età superiore ai 40 anni, con famiglia.
- risultano più insoddisfatti i lavoratori di sesso femminile, quelli con un titolo di studio medio e basso profilo contrattuale, prevalentemente giovani, single e senza figli.

SICUREZZA/STABILITÀ

RETRIBUZIONE

		abbastanza/ molto	per niente/ poco	abbastanza/ molto	per niente/ poco
SESSO	f	70,4	29,6	51,9	48,1
	m	72,0	28,0	56,8	43,2
TIT STUDIO	laurea	89,1	10,9	58,7	41,3
	lic. media-super	62,9	37,1	53,2	46,8
	scuola obbligo	77,8	22,2	55,6	44,4
	direttivo e quadro	100,0		82,4	17,6
INQUADRAMENTO	impiegato/a	80,5	19,5	62,3	37,7
	operaio/a	60,7	39,3	45,5	54,5
ETÀ	fino a 40	65,9	34,1	48,8	51,2
	oltre 40	80,5	19,5	64,9	35,1
STATO CIVILE	coniugato/convivente	75,0	25,0	64,2	35,8
	non coniugato/ convivente	66,3	33,7	41,9	58,1
FIGLI MINORI	con figli minori	69,2	30,8	61,5	38,5
	senza figli minori	73,0	27,0	49,6	50,4

CARRIERA AUTOREALIZZAZIONE

	abbastanza/ molto	per niente/ poco	abbastanza/ molto	per niente/ poco
SESSO				
f	32,1	67,9	46,9	53,1
m	40,0	60,0	42,4	57,6
TIT STUDIO				
laurea	39,1	60,9	50,0	50,0
lic. media-super	35,5	64,5	38,7	61,3
scuola obbligo	38,9	61,1	55,6	44,4
INQUADRAMENTO				
direttivo e quadro	70,6	29,4	64,7	35,3
impiegato/a	45,5	54,5	50,6	49,4
operaio/a	25,9	74,1	36,6	63,4
ETÀ				
fino a 40	33,3	66,7	43,4	56,6
oltre 40	42,9	57,1	45,5	54,5
STATO CIVILE				
coniugato/convivente	37,5	62,5	45,0	55,0
non coniugato/ convivente	36,0	64,0	43,0	57,0
FIGLI MINORI				
con figli minori	38,5	61,5	42,9	57,1
senza figli minori	35,7	64,3	45,2	54,8

Qualche osservazione a margine:

- abbastanza scontata la maggiore insoddisfazione delle donne soprattutto in relazione a fattori che storicamente le vedono penalizzate come la carriera; abbastanza scontata anche la rilevazione del fenomeno secondo il quale, più il lavoro è denso di significato intrinseco, e quindi di riconoscimenti formali, più determina una condizione di soddisfazione;
- degna di rilievo ci sembra, al contrario, la circostanza secondo la quale i più insoddisfatti, anche per fattori di tipo strumentale, quali la sicurezza e la retribuzione, sono i lavoratori più giovani, per di più senza oneri familiari. Tale risultato appare per alcuni versi paradossale soprattutto con riferimento alla relazione retribuzione-sicurezza/stato civile. In altri termini sarebbe stato più ragionevole riscontrare una condizione di disagio tra quei lavoratori gravati dalla responsabilità di dover fare fronte agli impegni familiari e genitoriali piuttosto che tra giovani single ipoteticamente avvantaggiati perché unici fruitori delle proprie risorse economiche da lavoro dipendente. L'impressione che se ne ricava è quella secondo la quale il vissuto del lavoro pare perdere connotazioni oggettivate, nel senso che appare poco correlato a razionali connessioni causa-effetto, per racchiudere in sé una condizione di indistinto malessere, che è, appunto, generazionale.

IL PERCORSO LAVORATIVO

A fronte di un 9,3% di intervistati che dichiara di ritenere il proprio percorso lavorativo al di sopra delle aspettative e del 43,7% il quale lo ritiene adeguato alle aspettative, c'è un pesante 47,1% che lo ritiene al di sotto delle aspettative.

Particolarmente deluse sono le donne, i lavoratori che hanno più investito nel processo formativo, in particolare con un inquadramento da operaio e soprattutto i giovani. Va rilevato come le variabili che indicano le scelte personali e familiari non incidano affatto sulle valutazioni dei sogget-

GIUDIZIO SU PERCORSO LAVORATIVO

		al di sopra delle mie aspettative	secondo le mie aspettative	al di sotto delle mie aspettative
SESSO	f	8,6	39,5	51,9
	m	9,6	46,4	44,0
TIT STUDIO	laurea	4,3	45,7	50,0
	lic. media-super	8,9	44,4	46,8
	scuola obbligo	16,7	38,9	44,4
	direttivo e quadro	23,5	52,9	23,5
INQUADRAMENTO	impiegato/a	10,4	44,2	45,5
	operaio/a	6,3	42,0	51,8
ETÀ	fino a 40	5,4	45,0	49,6
	oltre 40	15,6	41,6	42,9

ti, nel senso che non pare che al sentimento di delusione per il percorso lavorativo si possa attribuire una causa o un impedimento addebitabile alle scelte effettuate nella sfera del privato.

Anche in questo caso, alcune osservazioni.

La prima attiene al tema della discriminazione di genere, nel senso che appare più che giustificata la delusione delle lavoratrici le quali, pur essendo in possesso di diploma di laurea per una percentuale significativamente superiore a quella che si riferisce agli uomini, occupano posti da quadro o da dirigente secondo valori percentuali decisamente inferiori.

TITOLO DI STUDIO			
	LAUREA	LIC. MEDIA-SUPER	SCUOLA OBBLIGO
DIRETTIVO E QUADRO	23,9	4,8	0,0
IMPIEGATO/A	69,6	33,9	8,3
OPERAIO/A	6,5	61,3	91,7

La seconda, ancora più pertinente, descrive una condizione di disillusione comprensibile alla luce della difficile fase di vita del mercato del lavoro italiano: ben il 61,3% di coloro che hanno la licenza media superiore e il 6,5% di chi ha conseguito il diploma di laurea risulta inquadrato come operaio. Non vi è dubbio che lo scarto tra le aspettative costruite attorno all'investimento in formazione e il riscontro concreto con la realtà lavorativa alimenta quel sentimento di insoddisfazione nel presente e di scarsa fiducia nel futuro, soprattutto da parte delle giovani generazioni, in possesso di un'alta scolarità.

L'ORARIO DI LAVORO

Il 45,6% degli intervistati opterebbe per un orario di lavoro “articolato” (solo mattina o solo pomeriggio dal lunedì al venerdì; solo mattina o solo pomeriggio compreso il sabato; orario articolato a turni). Il 34% di essi ritiene soddisfacente l'orario di lavoro attualmente applicato in azienda, il 17,5% preferirebbe l'orario continuato unico e solo il 2,9% l'orario flessibile in entrata e in uscita.

In particolare, l'orario articolato è prevalentemente preferito dai lavoratori di AdP; i lavoratori dell'IVRI gradirebbero l'adozione dell'orario continuato unico e, infine, quelli della Cascina si dichiarano prevalentemente soddisfatti del regime attualmente adottato in azienda.

REGIMI ORARI DI LAVORO

	quello attualmente applicato	orario articolato	orario continuato unico	orario flessibile
AdP	37,7	50,0	8,7	3,6
IVRI	7,1	40,5	50,0	2,4
La Cascina	57,7	30,8	11,5	0,0
Totale	34,0	45,6	17,5	2,9

L'orario articolato è inoltre il più gradito tra i lavoratori di sesso femminile, mentre per i maschi, il problema del regime di orario appare meno urgente, dal momento che le preferenze si articolano in maniera piuttosto omogenea. È il più gradito tra i lavoratori giovani (al contrario gli ultra quarantenni confermano di gradire l'orario in vigore), soprattutto se con figli minori, e tra gli impiegati (i dirigenti e i quadri quasi all'unanimità confermano il gradimento per il regime in vigore).

È evidente, in questo caso, che l'opzione per un regime di orario piuttosto che per un altro è variabile dipendente da una serie di fattori prevalentemente legati agli stili di vita e agli impegni assunti nel privato dai lavoratori. L'orario articolato è infatti quello preferito tra le donne, sulle cui

REGIMI ORARI DI LAVORO

	quello attualmente applicato	orario articolato	orario continuato unico	orario flessibile
F	28,4	56,8	12,3	2,5
M	37,6	38,4	20,8	3,2
FINO A 40	25,6	54,3	17,8	2,3
OLTRE 40	48,1	31,2	16,9	3,9
CON FIGLI MINORI	30,8	52,7	13,2	3,3
SENZA FIGLI MINORI	36,5	40,0	20,9	2,6
DIRETTIVO E QUADRO	82,4	5,9	5,9	5,9
IMPIEGATO/A	36,4	51,9	6,5	5,2
OPERAIO/A	25,0	47,3	26,8	0,9

spalle grava ancora gran parte del peso della famiglia e della casa, tra i giovani, ovviamente in gran parte con figli minori, inquadrati come impiegati. Ma l'opzione per l'orario articolato pare poter dire qualcosa di più, vista la giovane età dei soggetti che prevalentemente ne hanno manifestato il gradimento: pare, infatti, esplicitare un bisogno che prevarica anche le responsabilità e gli impegni sia lavorativi che familiari, quello cioè di riuscire a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nel senso di recupero di porzioni di tempo anche per sé. In altre ricerche si era già evidenziata la perdita di centralità del lavoro nella vita delle giovani generazioni, probabilmente perché si tratta di un lavoro sempre più spesso subito piuttosto che scelto. Quest'ultima considerazione trova conforto negli atteggiamenti di insoddisfazione e di frustrazione manifestati dagli intervistati più giovani.

3. I servizi alle persone

LA GESTIONE DEI FIGLI MINORI

Il 44% circa degli intervistati ha figli minori; si tratta di una percentuale equivalente a quella che descrive i lavoratori ricompresi nella fascia di età fino a 40 anni. Ovviamente, gli altri intervistati non hanno figli oppure hanno figli oltre i 14 anni. Questa fascia di intervistati dichiara nel 75,3% dei casi che ad occuparsi dei figli minori durante i tempi del lavoro è il coniuge o altro familiare, nel 14,0% fa ricorso a strutture o a soggetti privati e solo nel 10,7% dei casi affida i figli a strutture pubbliche.

Tra i lavoratori di sesso femminile il ricorso a strutture o a soggetti privati si eleva fino al 26,7%, il ricorso a strutture pubbliche al 16,7%, mentre si riduce la percentuale di casi in cui il minore è affidato ai parenti, ma si può dire soprattutto al coniuge; tra i lavoratori di sesso maschile, al contrario, il ricorso ad altri, soggetti o strutture, è estremamente limitato poiché molto alta (84,1%) è la percentuale di quanti dichiarano di affidare i figli ai parenti, ma si può dire, anche in questo caso, al coniuge.

CHI SI OCCUPA DEI FIGLI MINORI

	coniuge/ altri sogg. conviventi/ altri parenti	struttura pubblica	struttura privata/ aziendale/ privati
SESSO			
	f	16,7	26,7
	m	7,9	7,9
TIT STUDIO	laurea	11,1	33,3
	lic. media-super	9,1	9,1
	scuola obbligo	15,0	10,0
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro		14,3
	impiegato/a	9,1	27,3
	operaio/a	13,2	5,7

Il ricorso a strutture o soggetti privati si eleva con l'elevarsi del titolo di studio, (così è soprattutto tra i lavoratori laureati) mentre tra i direttivi e i quadri la soluzione al problema della gestione dei figli viene trovata quasi esclusivamente all'interno del contesto familiare. Gli impiegati, al contrario, oltre che sulla famiglia, fanno affidamento su strutture e soggetti privati, mentre gli operai su strutture pubbliche.

In sintesi questo significa che:

- il problema della gestione dei figli minori si presenta ovviamente in modo più urgente per le lavoratrici piuttosto che per i lavoratori;
- per i lavoratori apicali, nella grande maggioranza di sesso maschile, il problema è prevalentemente risolto dalla famiglia, o meglio dalla moglie perché, trattandosi di percettori di un reddito alto, è abbastanza probabile che possano evitare di fare ricorso alla collaborazione economica del coniuge;
- gli impiegati (gran parte dei quali donne e laureate) fanno ricorso oltre che alla famiglia, a strutture e soggetti privati. In questo caso dovremmo trovarci in presenza di famiglie a doppio reddito che sono in grado di sostenere la spesa determinata dalla collaborazione di strutture o soggetti privati;
- gli operai, probabilmente a causa del basso reddito, utilizzano più degli altri le strutture pubbliche, anche se, come si vedrà in seguito, manifestano una condizione di grave difficoltà organizzativa – tale da prevaricare anche eventuali condizioni di indigenza economica – espressa attraverso la domanda di ricorso a soggetti privati.

LA DOMANDA DI SERVIZI ALLE PERSONE (I MINORI)

È stato chiesto agli intervistati di indicare, secondo una propria scala di priorità, quali fossero i servizi educativi e/o ricreativi che ritenessero più urgenti. Del 60,7% dei rispondenti, il 17,5% ha optato in prima battuta per un maggior numero di nidi e asili pubblici, seguito a ruota dal

16,5% che richiede nidi e asili pubblici ma a tempo pieno, dall'11,2% che pensa necessario poter fare affidamento sulla disponibilità di soggetti privati qualificati, dal 6,8% che avverte la necessità di strutture di quartiere a cui affidare l'onere di seguire i propri figli durante le ore di studio post-scolastico, dal 6,3% che richiede ludoteche pubbliche e, infine, da un 2,4% che preferirebbe nidi e asili di quartiere.

Per quanto riguarda la prima e la seconda opzione, cioè quelle più suffragate, va detto che le donne più degli uomini esprimono, in alternativa al potenziamento quantitativo delle strutture pubbliche, il bisogno di ricorrere a personale privato qualificato e garantito. Quando però l'opzione si orienta per l'item "strutture pubbliche a tempo pieno", cala in maniera molto significativa la seconda chance, (il ricorso a personale privato a cui affidare i figli), a vantaggio dell'altra, e cioè quella di poter usufruire di nidi e asili di quartiere.

Questa doppia lettura la si ritrova quasi in tutte le operazioni di disaggregazione dei dati secondo le variabili oggettive, nel senso che, se l'opzione è in prima battuta quella per un numero maggiore di strutture per l'infanzia, la richiesta posta successivamente è per un sostegno privato qualificato; quando, però, l'opzione prevalente fa riferimento alle strutture pubbliche a tempo pieno, quindi il riferimento non è più alla quantità di strutture pubbliche ma alla qualità del servizio erogato in termini di tempo, l'opzione successiva cala vertiginosamente in valore percentuale.

Secondo noi, questo può significare che la domanda di welfare nei confronti dei minori è variabile dipendente dall'orario di lavoro. Se l'offerta pubblica è rigida, l'alternativa possibile è, in assenza di figure parentali, il ricorso a soggetti privati. Viceversa, in presenza di un'offerta di servizi, flessibile rispetto ai tempi, decade la domanda di privati qualificati.

Questa riflessione ci pare ancor più realistica perché suffragata, in modo particolare, dalla circostanza secondo la quale, paradossalmente, la maggiore richiesta di personale privato qualificato arriva da quei lavoratori inquadri

N° MAGGIORE NIDI
E ASILI PUBBLICI

NIDI, ASILI E SCUOLE
PUBBL A TEMPO PIENO

SESSO	N° MAGGIORE NIDI E ASILI PUBBLICI				NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBL A TEMPO PIENO		
	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	
f	67,4	9,3	23,3	66,7	23,8	9,5	
m	65,9	18,3	15,9	56,0	35,7	8,3	

N° MAGGIORE NIDI
E ASILI PUBBLICI

NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBL
A TEMPO PIENO

	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati
TITOLO STUDIO	laurea	22,2	11,1	64,3	17,9	17,9
	lic. Media- super	69,7	10,5	62,7	29,3	8,0
	scuola obblig	54,5	22,7	43,5	56,5	0,0
ETÀ	fino a 40	67,5	9,1	61,0	32,5	6,5
	oltre 40	64,6	25,0	57,1	30,6	12,2

N° MAGGIORE NIDI
E ASILI PUBBLICI

NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBL
A TEMPO PIENO

	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati
INQUADRAMENTO						
direttivo e quadro	71,4	14,3	14,3	71,4	14,3	14,3
impiegato/a	67,4	17,4	15,2	55,3	31,9	12,8
operaio/a	64,6	13,8	21,5	60,0	35,4	4,6

come operai. Tra i quali, va ricordato, vi è il maggiore utilizzo delle strutture pubbliche, in virtù di un ragionevole calcolo economico.

Non è quindi il reddito, come ci si sarebbe potuti aspettare, a orientare i bisogni, bensì la necessità di conciliare il tempo del lavoro con il tempo della vita, soprattutto per quei lavoratori più esposti a un'organizzazione del lavoro meno rigida e garantita.

In definitiva, se rigidi sono i tempi dell'organizzazione del lavoro, è plausibile una domanda di un numero maggiore di servizi pubblici per i minori, secondo le modalità prescritte; viceversa, in presenza di un'organizzazione dei tempi del lavoro più flessibile, la domanda si sposta verso l'efficacia del servizio pubblico, proprio per garantirne la compatibilità con il lavoro.

Il problema è contenuto, allora, nella domanda se i servizi pubblici erogati siano o meno adeguati ai mutamenti avvenuti negli ultimi decenni nel mercato e nell'organizzazione del lavoro. E non è un caso che quasi la metà degli intervistati (ricordiamo, pari a quella quota di dipendenti che dichiara di avere figli minori entro i 14 anni) auspicerebbe un orario articolato su turni, con o senza il sabato lavorativo, per avere la possibilità di programmare al meglio i propri impegni lavorativi e familiari.

LA DOMANDA DI ASSISTENZA ALLE FAMIGLIE (ANZIANI E PORTATORI DI HANDICAP)

Sempre in tema di cambiamento di bisogni e di domande sociali, va sottolineato l'emergere di un nuovo problema che, pur se appare poco rilevante in termini percentuali (nel 14% dei casi analizzati i lavoratori si occupano di un anziano convivente e in un altro 4% di un portatore di handicap) è il sintomo di un fenomeno che sicuramente è destinato a crescere in relazione all'aumento delle prospettive di vita.

I bisogni espressi dagli intervistati, ai quali si è domandato di manifestarli in ordine di priorità, si concentrano in larghissima percentuale sugli items "assistenza domiciliare

ASS DOMICIL ANZIANI

	ass domic pubb	disponib sogg qualificati cura e gest anziani e portat handicap	banca del tempo
ETÀ			
	fino a 40	59,7	24,8
	oltre 40	71,1	21,1
STATO CIVILE			
	coniugato/convivente	62,2	26,1
	non coniugato/ convivente	66,3	19,8
FIGLI MINORI			
	con figli minori	52,7	34,1
	senza figli minori	72,8	14,9
INQUADRAMENTO			
	direttivo e quadro	64,7	23,5
	impiegato/a	64,9	20,8
	operaio/a	63,1	25,2
			15,5
			7,9
			11,8
			14,0
			13,2
			12,3
			11,8
			14,3
			11,7

pubblica agli anziani” e “assistenza domiciliare pubblica ai portatori di handicap”. Opzioni successive sono “disponibilità di soggetti qualificati alla cura e alla gestione degli anziani e dei portatori di handicap” e “la banca del tempo”.

In questo caso, ferme restando la prima e la seconda opzione largamente maggioritarie, la scelta successiva per il personale qualificato alla cura e alla gestione di anziani e portatori di handicap segue, per così dire “il principio di realtà”.

Questo significa che ad optare per il sostegno dato da privati, in assenza di assistenza pubblica, sono prevalentemente sia quei soggetti che hanno la consapevolezza di dovere fare i conti con tale problema, talvolta su di un numero di persone che potrebbe duplicarsi in ragione delle relazioni parentali doppie (coniugati e conviventi), sia coloro che, avendo già un carico familiare impegnativo, coniuge e figli, fanno fatica ad immaginare una gestione diretta dei congiunti anziani.

Anche in questo caso a definire il ricorso a soggetti o strutture private non è la condizione economica, tant'è che la percentuale maggiore di quanti manifestano questa eventualità si individua tra gli intervistati inquadrati come operai, bensì una valutazione tutta soggettiva che risente di un complesso di fattori prevalentemente attribuibili alla sfera del privato.

LA DOMANDA DI SERVIZI ALLE FAMIGLIE

Agli intervistati è stato chiesto di indicare i servizi di assistenza alle famiglie che ritenessero più urgenti. Procedendo in via decrescente, dal più al meno rilevante, il 35% ha indicato lo sportello di primo ascolto, il 22,3% la consulenza medica, il 19,9% uno sportello per i servizi alle persone e all'organizzazione domestica, il 12,6% la consulenza legale, l'8,8% la consulenza psicologica e l'1,4% un generico altro.

La priorità attribuita allo sportello di primo ascolto si riscontra prevalentemente più tra i lavoratori di sesso maschile che tra le lavoratrici, con basso titolo di studio e basso inquadramento contrattuale, soprattutto tra i più giovani, coniugati o conviventi.

SPORTELLI PRIMO ASCOLTO

		sportello primo ascolto	sportello servizi persona	consulenza
SESSO	f	32,1	14,1	53,8
	m	37,6	24,0	38,4
TIT STUDIO	laurea	22,2	26,7	51,1
	lic. media-super	37,7	18,0	44,3
	scuola obbligo	44,4	19,4	36,1
ETÀ	fino a 40	36,7	17,2	46,1
	oltre 40	33,3	25,3	41,3
STATO CIVILE	coniugato/convivente	36,4	25,4	38,1
	non coniugato/ convivente	34,1	12,9	52,9
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro	29,4	23,5	47,1
	impiegato/a	21,3	22,7	56,0
	operaio/a	45,9	18,0	36,0

**SPORTELLO SERV PERSONE
E ORGANIZZ DOMESTICA**

	sportello primo ascolto	sportello servizi personali	consulenza
SESSO			
f	19,8	23,5	56,8
m	26,4	28,0	45,6
TIT STUDIO			
laurea	23,9	13,0	63,0
lic. media-super	23,4	25,0	51,6
scuola obbligo	25,0	47,2	27,8
ETÀ			
fino a 40	21,7	24,8	53,5
oltre 40	27,3	28,6	44,2
STATO CIVILE			
coniugato/convivente	22,5	28,3	49,2
non coniugato/convivente	25,6	23,3	51,2
INQUADRAMENTO			
direttivo e quadro	29,4	17,6	52,9
impiegato/a	23,4	13,0	63,6
operaio/a	23,2	36,6	40,2
FIGLI MINORI			
con figli minori	22,0	29,7	48,4
senza figli minori	25,2	23,5	51,3

La domanda per uno sportello intitolato ai servizi alla persona e all'organizzazione domestica prevale tra i maschi più che tra le femmine, tra i lavoratori con basso titolo di studio e basso inquadramento contrattuale, ricompresi nella fascia di età da 40 a 60 anni, con famiglia e figli.

La domanda per le altre forme di consulenza (medica, legale, psicologica) esplicita sostanzialmente la stessa disaggregazione appena precedentemente descritta.

L'impressione che si trae in tutti i casi dalle tipologie dei richiedenti mette in luce una prima ineludibile realtà: la richiesta di sostegno arriva soprattutto dai lavoratori meno abbienti. Una domanda di aiuto da parte di chi non è in grado, per la scarsità delle risorse economiche, di far fronte alle difficoltà che incontra in un momento difficile sia economico che sociale. La prevalenza delle richieste da parte maschile mette in luce poi il persistente vissuto di responsabilità di genere, retaggio di un ruolo culturalmente assegnato. Vale infatti la pena di segnalare come gli stereotipi di genere permangono nelle società complesse, per ambedue i generi tradizionali.

Ciò che, al contrario, differenzia le prime due tipologie di richiedenti è l'appartenenza generazionale: se i lavoratori ultra quarantenni chiedono sostegno per far fronte agli ostacoli di natura organizzativa che mettono in crisi il funzionamento delle loro famiglie (hanno in prevalenza figli), i lavoratori più giovani, facendo riferimento allo sportello di primo ascolto, esprimono un bisogno più generico e indistinto – anche se altrettanto urgente – sintomo della condizione di incertezza, precarietà e smarrimento in cui vivono.

4. I servizi per la casa e l'organizzazione domestica

GLI ACQUISTI E I SERVIZI PER LA CASA

La maggioranza degli intervistati (38,8%) dichiara di occuparsi personalmente degli acquisti alimentari; il 31,6% di dedicarsi a tale attività insieme al coniuge; per il 14,1%

se ne occupa esclusivamente il coniuge; nel 13,6% dei casi tale incombenza viene affidata ad un membro qualunque della famiglia e, infine, l'1,9% la delega ad altri soggetti.

In realtà, ad occuparsene in prima persona sono in prevalenza le donne, i giovani, i non coniugati e i lavoratori senza figli. In soccorso di questa tipologia di lavoratori (giovani e single) si attiva la famiglia di origine con la quale probabilmente convivono (quando, infatti, non sono essi stessi ad occuparsi della spesa alimentare, ci pensa un membro qualunque della famiglia). Viceversa, i maschi, coniugati, ricompresi nella fascia di età che va oltre i 40 anni, con figli provvedono agli acquisti alimentari insieme al coniuge.

Ad eccezione della variabile di genere che tende a confermare un noto stereotipo, non vi è dubbio che l'appartenenza generazionale e lo stato civile segnano una forte discriminante nel disegnare le abitudini delle persone, per cui tali variazioni si spiegano in virtù di condizioni oggettive.

In sintesi:

- oltre la metà delle donne intervistate dichiara di operare in assoluta autonomia;
- i giovani single provvedono da soli o sono supportati dalla famiglia di origine;
- gli ultraquarantenni con famiglia adottano un sistema di “mutuo soccorso”.

Il 35,4% degli intervistati dichiara di provvedere agli acquisti per la casa e per le persone, insieme al coniuge; il 34,0% se ne occupa personalmente; per il 15% è un problema esclusivo del coniuge; il 12,6% delega ad un membro della famiglia e il 2,9% ad altri soggetti.

In realtà ad occuparsene insieme al coniuge è la maggioranza degli uomini, (le donne dichiarano, in oltre la metà dei casi, di provvedere da sole), i lavoratori ultraquarantenni, i coniugati, con figli minori. Anche in questo caso, la lettura dei dati conferma abitudini e stili di vita legati a stereotipi e a situazioni personali.

Infine, il 40,3% degli intervistati dichiara di assolvere in prima persona alle incombenze burocratico-amministra-

CHI PROVEDE ACQUISTI ALIMENTI

		coniuge/ conviv	delego ad altri	io insieme al coniuge/ convivente	io personalm	un membro qualunque della famiglia
SESSO	f	3,7	3,7	23,5	50,6	18,5
	m	20,8	0,8	36,8	31,2	10,4
ETÀ	fino a 40	9,3	2,3	28,7	40,3	19,4
	oltre 40	22,1	1,3	36,4	36,4	3,9
STATO CIVILE	coniugato/ convivente	20,0	0,0	48,3	31,7	0,0
	non coniugato/ convivente	5,8	4,7	8,1	48,8	32,6
FIGLI MINORI	con figli minori	18,7	0,0	41,8	38,5	1,1
	senza figli minori	10,4	3,5	23,5	39,1	23,5
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro	29,4	0,0	23,5	41,2	5,9
	impiegato/a	7,8	5,2	33,8	40,3	13,0
	operaio/a	16,1	0,0	31,3	37,5	15,2

CHI PROVEDE ACQUISTI CASA E PERSONE

		coniuge/ conv	delego ad altri	io insieme al coniuge/ convivente	io personalm	un membro qualunque della famiglia
SESSO	f	2,5	4,9	21,0	55,6	16,0
	m	23,2	1,6	44,8	20,0	10,4
ETÀ	fino a 40	12,4	2,3	31,0	36,4	17,8
	oltre 40	19,5	3,9	42,9	29,9	3,9
STATO CIVILE	coniugato/ convivente	21,7	0,8	55,8	20,8	0,8
	non coniugato/ convivente	5,8	5,8	7,0	52,3	29,1
FIGLI MINORI	con figli minori	20,9	0,0	52,7	26,4	0,0
	senza figli minori	10,4	5,2	21,7	40,0	22,6
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro	17,6	0,0	35,3	41,2	5,9
	impiegato/a	9,1	6,5	33,8	41,6	9,1
	operaio/a	18,8	0,9	36,6	27,7	16,1

CHI ASSOLVE PREVALENTEMENTE
INCOMBENZE LEGATE ORGANIZZ DOMESTICA

		coniuge/ conviv	coniuge/ convivente	delego ad altri	io insieme al coniuge/ convivente	io personalm	membro famiglia
SESSO	f	8,6	2,5	7,4	23,5	37,0	21,0
	m	9,6	0,8	5,6	34,4	42,4	7,2
ETÀ	fino a 40	4,7	0,8	7,8	26,4	41,9	18,6
	oltre 40	16,9	2,6	3,9	36,4	37,7	2,6
STATO CIVILE	coniug/conviv	14,2	2,5	0,8	42,5	39,2	0,8
	non coniug/ conviv	2,3	0,0	14,0	12,8	41,9	29,1
FIGLI MINORI	con figli minori	11,0	3,3	2,2	45,1	35,2	3,3
	senza figli minori	7,8	0,0	9,6	18,3	44,3	20,0
INQUADRAMENTO	direttivo e quadro	23,5	11,8		23,5	35,3	5,9
	impiegato/a	5,2	1,3	9,1	37,7	35,1	11,7
	operaio/a	9,8		5,4	25,9	44,6	14,3

tive legate all'organizzazione domestica. Il 30,1% se ne occupa insieme al coniuge, il 12,6% ne incarica un membro della famiglia, il 10,7% delega completamente al coniuge e il 6,3% ad altri soggetti. A far fronte agli impegni di natura burocratica, in questo caso sono gli uomini più delle donne, soprattutto i giovani, non coniugati e senza figli minori. Gli altri soggetti con carico familiare, tendono a risolvere i problemi congiuntamente.

LA DOMANDA DI SERVIZI PER LA CASA

Alla domanda «Quale dei seguenti servizi per la casa e per l'organizzazione domestica vorrebbe che l'azienda attivasse?», il 48,5% degli intervistati si è espresso per l'attivazione di una convenzione con i supermercati, con consegna delle merci in azienda o direttamente a casa; il 42,7% gradirebbe l'attivazione di sportelli postali, bancari e assicurativi in azienda e, infine, l'8,8% l'attivazione di una struttura stabile in grado di garantire personale qualificato per servizi alla casa e lavoretti di manutenzione.

Come si è visto, il problema della spesa alimentare è compito prevalente delle donne, per cui sono queste ultime, più degli uomini, a chiedere un servizio che le affranchi; lo stesso discorso vale per i lavoratori più giovani rispetto ai più anziani, a quelli senza legami familiari e senza figli rispetto ai coniugati con figli, allocati nelle posizioni più apicali.

- In primo luogo non vi è dubbio che la complessità familiare comporta oneri e responsabilità ma anche alcuni vantaggi determinati dalla intercambiabilità dei ruoli e dall'adozione del principio di sussidiarietà;
- in secondo luogo, la disponibilità di abbondanti o buone risorse economiche favorisce la scelta per un servizio a domicilio, al contrario di quanto possa avvenire in presenza di risorse scarse i cui percettori potrebbero essere orientati per una scelta più ampia di fornitori, al fine di produrre risparmio.

Per quanto riguarda, infine, la richiesta dell'attivazione di sportelli postali, bancari e assicurativi in azienda, ad eccezione del fatto che appaiono più favorevoli i maschi,

**CONVENZ
SUPERMERCATI
IN AZIENDA/CASA**

	attivaz sportello aziendale posta, banca, assicuraz	attivaz struttura personale garantito per piccoli lavori	attivaz struttura personale garantito serv alla casa	convenz supermerc e consegna azienda/ casa
SESSO				
f	39,5	1,2	6,2	53,1
m	44,8	1,6	8,0	45,6
ETÀ				
fino a 40	41,9	1,6	7,0	49,6
oltre 40	44,2	1,3	7,8	46,8
STATO CIVILE				
coniugato/convivente	45,0	0,8	7,5	46,7
non coniugato/ convivente	39,5	2,3	7,0	51,2
FIGLI MINORI				
con figli minori	42,9	1,1	9,9	46,2
senza figli minori	42,6	1,7	5,2	50,4
INQUADRAMENTO				
direttivo e quadro	35,3	5,9	5,9	52,9
impiegato/a	41,6	1,3	6,5	50,6
operaio/a	44,6	0,9	8,0	46,4

ATTIVAZ SPORTELLI AZIENDALI DI POSTA, BANCA, ASSICURAZ

	attivaz sportello aziendale posta, banca, assicuraz	attivaz struttura personale garantito per piccoli lavoretti	attivaz struttura personale garantito serv alla casa e organ	convenz supermerc e consegna azienda/ casa	
SESSO					
	f	44,4	11,1	19,8	24,7
	m	43,2	4,8	18,4	33,6
ETÀ					
	fino a 40	44,2	10,1	17,8	27,9
	oltre 40	42,9	2,6	20,8	33,8
STATO CIVILE					
	coniugato/convivente	41,7	4,2	25,0	29,2
	non coniugato/ convivente	46,5	11,6	10,5	31,4
FIGLI MINORI					
	con figli minori	41,8	2,2	28,6	27,5
	senza figli minori	45,2	11,3	11,3	32,2
INQUADRAMEN					
	direttivo e quadro	41,2	5,9	23,5	29,4
	impiegato/a	41,6	13,0	22,1	23,4
	operaio/a	45,5	3,6	16,1	34,8

dal momento che ad occuparsene in prima persona questa volta sono più i lavoratori delle lavoratrici, non si rilevano significative differenze di atteggiamento secondo le caratteristiche oggettive utilizzate; va detto, in ogni caso, che i lavoratori più giovani manifestano un maggiore, pur se lieve, gradimento.

Come leggere nel complesso questi risultati?

Ci pare che le chiavi di lettura possano essere tre: una lettura di genere; una lettura di tipo generazionale; una lettura che tenga conto delle risorse individuali.

Ma di questo e di altro ci occuperemo nelle conclusioni.

5. *Conclusioni*

In questa breve sintesi, abbiamo scelto un percorso di analisi che partisse dal particolare al generale, perché ci sembra che ciascuna tappa del ragionamento possa essere inclusa in quella successiva.

Il tema dell'individuazione delle differenze tra i generi, che a volte si trasforma in discriminazione, può essere ricompreso in un ambito di riflessione più ampio e attualmente molto urgente, che è quello del confronto tra bisogni, stili di vita e garanzie all'interno di differenti generazioni. Il che sta a significare che i soggetti più svantaggiati a causa dell'appartenenza di genere, rischiano di accentuare lo svantaggio se appartengono anche a fasce generazionali più in difficoltà di altre.

Soprattutto in un momento di scarsità di risorse, quest'ultima tematica diventa parte di una riflessione sulla equa ed efficace distribuzione delle risorse stesse. E allora, per i soggetti svantaggiati per sesso e per età, si attiva una spirale pericolosa qualora non siano messi in condizione di usufruire, almeno in misura sufficiente, delle opportunità promosse dalle istituzioni a causa, per esempio, di carenti o inadeguate politiche del lavoro, di carenti o inadeguate politiche di welfare, di carenti o inadeguate politiche per la

cultura e la formazione, in particolar modo se privi anche del sostegno della famiglia di origine.

Questo metodo di analisi, per così dire a cerchi concentrici, ci consente pertanto di formulare un ordine di priorità rispetto ai bisogni: sembra scontato e logico in periodi di difficoltà economiche di dover cominciare là dove il disagio si avverte con maggiore intensità...

LE DIFFERENZE DI GENERE

Le lavoratrici dell'area aeroportuale interpretano il loro lavoro prevalentemente come un'opportunità di indipendenza economica ma dichiarano di essere insoddisfatte per la possibilità di fare carriera pur avendo raggiunto livelli di formazione più alti di quelli dei loro colleghi. Ritengono, pertanto, che il loro percorso lavorativo si sia realizzato al di sotto delle loro aspettative. Chiedono, in prevalenza l'attivazione di un orario articolato che potrebbe essere il più adeguato a risolvere i problemi di conciliazione tra i tempi di vita e quelli del lavoro.

Affidano i loro figli prevalentemente a membri della famiglia e, in alternativa, ricorrono a strutture e soggetti privati piuttosto che a quelli pubblici. Utilizzerebbero, infatti, le strutture pubbliche se fossero organizzate secondo modalità temporali adeguate ai loro tempi di lavoro. Lo stesso discorso vale per quelle lavoratrici che si occupano anche di soggetti anziani o di soggetti disabili.

Oltre la metà delle intervistate si fa carico in prima persona degli acquisti alimentari e di quelli per la casa e i componenti della famiglia, per cui esprime la necessità di poter usufruire di un servizio convenzionato con supermercati e ipermercati che possa garantire la consegna delle merci direttamente a casa o, in alternativa, in azienda.

I maschi intervistati dichiarano di ritenere il lavoro prevalentemente una necessità, ma per gli apicali è anche un'occasione di realizzazione personale. Sono abbastanza soddisfatti per la retribuzione e per la sicurezza ma non altrettanto per la carriera, anche se in percentuale inferiore a quella che caratterizza le opinioni delle colleghe. Riten-

gono in maggioranza che il percorso lavorativo si sia svolto secondo le loro aspettative e che l'orario di lavoro attualmente in vigore in azienda sia quello preferito.

Non avvertono in maniera particolarmente urgente il problema della gestione dei figli minori poiché in larghissima maggioranza rispondono che ad occuparsene durante le ore di lavoro è un membro della famiglia (leggi, prevalentemente il coniuge). Probabilmente, non essendo direttamente coinvolti dal problema, danno minore rilevanza alla necessità di usufruire di strutture pubbliche che offrano tempi di funzionamento più lunghi. Se si occupano delle spese alimentari o di altro tipo di acquisti, lo fanno in compagnia del coniuge ma si fanno carico in prima persona delle incombenze di carattere burocratico che attengono al funzionamento dell'organizzazione domestica, ragione per la quale manifestano in maggioranza la necessità dell'apertura di sportelli postali, bancari e assicurativi nelle sedi di lavoro.

IL CONFRONTO GENERAZIONALE

Gli intervistati con un'età anagrafica inferiore ai 40 anni individuano nel lavoro un'occasione di indipendenza economica ma non sono assolutamente soddisfatti né del suo valore strumentale (retribuzione e sicurezza) né tantomeno della possibilità di carriera che esso offre, pur essendo, in prevalenza, liberi da vincoli e oneri familiari. Sono particolarmente delusi del loro percorso lavorativo che ritengono al di sotto delle aspettative, in particolare perché sono in possesso, nella maggioranza dei casi, di un titolo di studio medio-alto. Gradirebbero un orario di lavoro articolato (ma, ci pare di capire che, al contrario delle donne alle quali tale orario risulterebbe funzionale alla realizzazione di un processo di conciliazione dei tempi, esprimano un bisogno di "tempo" *tout court*, per trovare un senso fuori dal luogo di lavoro).

Chiedono, in prevalenza, l'attivazione di uno sportello di primo ascolto che appare più come una domanda di aiuto che come un bisogno di soluzione di problemi definiti

e concreti. Se non sono coniugati o conviventi, in maggioranza provvedono personalmente agli acquisti alimentari, agli acquisti per la casa e a far fronte agli impegni di natura burocratica, ragione per la quale esprimono il bisogno che si attivino tutta una serie di servizi che possano sgravarli dalla complessità degli impegni quotidiani.

Gli intervistati con un'età anagrafica superiore ai 40 anni ritengono che il lavoro sia prevalentemente una necessità e si dichiarano soddisfatti per la retribuzione e per la sicurezza che offre loro. Manifestano un minor senso di frustrazione per il percorso lavorativo effettuato e accettano di buon grado l'orario stabilito dall'azienda.

Gradirebbero l'attivazione di uno sportello intitolato ai servizi alla persona e all'organizzazione domestica e l'apertura di sportelli postali, bancari e assicurativi piuttosto che un servizio convenzionato con i supermercati o gli ipermercati, dal momento che non provvedono agli acquisti o al massimo accompagnano o sono accompagnati dai coniugi.

LE RISORSE PERSONALI

I lavoratori a basso inquadramento contrattuale e quindi a basso salario interpretano il lavoro essenzialmente come una necessità, sono assolutamente insoddisfatti per la retribuzione percepita e profondamente delusi del loro percorso lavorativo, soprattutto se con alta scolarità e di sesso femminile.

Utilizzano più delle altre categorie di lavoratori le strutture pubbliche per i loro figli anche se, secondo un evidente paradosso, sarebbero i più disponibili a optare per strutture o soggetti privati, evidentemente perché si tratta di soggetti più in difficoltà di altri ad operare la conciliazione dei tempi.

Gradirebbero l'attivazione di uno sportello di primo ascolto ma non manifestano un particolare entusiasmo per le altre forme di servizi offerte, probabilmente per riservarsi la possibilità di effettuare gli acquisti secondo valutazioni adeguate alle proprie possibilità.

I lavoratori con alto inquadramento professionale e, di conseguenza percettori di un reddito almeno sufficiente,

interpretano il lavoro come opportunità di realizzazione professionale: sono soddisfatti sia per la retribuzione e la sicurezza che anche per la carriera. Di conseguenza, ritengono che il loro percorso di lavoro sia conforme se non addirittura al di sopra delle loro aspettative.

I figli minori sono nella grande maggioranza dei casi affidati al coniuge o ad un membro della famiglia, per cui si pongono in maniera assolutamente marginale il problema dell'individuazione di strutture sia pubbliche che private, mentre sarebbero favorevoli all'attivazione di un servizio di merci a domicilio.

ASCOLTARE PER DECIDERE

La lezione di Max Weber è sempre attuale: l'agire umano, che sia orientato ad uno scopo o ad un valore è sempre dotato di senso. Essere dotato di senso significa che mette in atto comportamenti e strategie, individuali o collettive, efficaci e cioè in grado di raggiungere lo scopo o di mantenere inalterato quel valore.

Lo scopo di un'istituzione è tutelare l'interesse collettivo; quello di un'organizzazione può essere raggiungere il profitto o, nel caso di organizzazioni di consenso, conservare o rafforzare il potere negoziale conservando e rafforzando la capacità di rappresentanza e di rappresentatività. È possibile che l'azione di un'istituzione o di un'organizzazione devii verso una direzione altra rispetto a quella per cui è sorta: nel primo caso il risultato sarà l'interruzione dei legami di fiducia e nel secondo un'ipotesi di alta conflittualità oppure di perdita di potere negoziale.

Nel caso in cui, invece, l'attore collettivo persegua la mission, metterà in atto una strategia decisionale. A questo punto potrà interpretare i bisogni e individuare le soluzioni in maniera autonoma con il rischio di rendere inefficace la sua azione o di attivare una condizione di conflitto che può generarsi quando la stessa azione va ad inserirsi tra interessi contrastanti, oppure potrà ascoltare e cercare una sintesi che dia risposte adeguate.

Quando le risorse sono sufficienti o quando le domande sono omogenee quest'ultimo percorso si presenta sicuramente più facile, ma in presenza di scarsità di risorse e di una complessità di domande che fa seguito alla complessità del sistema sociale e dei bisogni dei soggetti, diventa necessario anche predisporre una scala di bisogni aggregati, in modo che l'azione possa essere orientata alla soddisfazione di quelli più urgenti.

Per questo vale la pena di ascoltare per decidere.

PARI OPPORTUNITÀ E PATTI SOCIALI DI GENERE: ESPERIENZE A CONFRONTO

1. *Work-life balance multilevel regulation model*

Nel 1982 Hinrichs, Offe e Wiesenenthal, concludevano la loro ricerca sulla relazione tempi di lavoro e livello occupazionale con le seguenti *moderne* osservazioni: «risoluzioni di problemi politici si realizzano soltanto se l'acquisizione del problema relativo (qui: il problema occupazione) è riuscita a cristallizzare altre lungimiranti percezioni (qui per es.: il desiderio di "sovranità del tempo") così che le strutture precedenti (qui: il tempo di lavoro) mutano non soltanto strumentalmente in relazione al problema originario, ma col cambiamento si valutano anche contemporaneamente o perfino prioritariamente interessi e valutazioni aggiuntive»¹. Sulla scorta del valore riconosciuto alle «lungimiranti percezioni», una ricerca elaborata nel 2005 dal titolo *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*², ha portato all'ideazione di una sorta di modello di funzionamento della regolazione multilivello della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (appositamente denominato *Work-Life Balance Multilevel Regulation Model*)³.

* Università degli Studi di Verona.

¹ K. Hinrichs, C. Offe, H. Wiesenenthal, *Tempo di lavoro e conflitto socio-politico e industriale*, in «Sociologia del lavoro», n. 17/18, 1982/1983, p. 220.

² La ricerca può leggersi in http://www.dsg.univr.it/documenti/AllegatiOA/allegatooa_6704.pdf, sede nella quale è pubblicato il rapporto finale della ricerca.

³ Il rapporto di ricerca nasce da una coppia di collaborazioni attive tra il 2004 e il 2006. Nel biennio 2004/2005 sono stata titolare di un progetto di ricerca Isfol (Ente pubblico di ricerca, con sede a Roma) in tema di *Conciliazione e contrattazione collettiva*. La ricerca ha portato alla redazione

Da questo modello, elaborato dopo una difficile ricerca empirica quanti-qualitativa, fortemente impregnato di studi giuridici nella specifica materia e nato proprio da un libero adattamento alla conciliazione dei risultati della citata ricerca sociologica sui *Tempo di lavoro e conflitto socio-politico e industriale*⁴, appare chiaramente che le fonti di regolazione dei tempi di lavoro risultano fortemente condizionate dalle esigenze dei destinatari delle regole e variano a seconda delle specifiche materie trattate. Fonti, soggetti (ed esigenze soggettive) e materie si condizionano reciprocamente, quindi, e si riequilibrano in modo diverso a diversi livelli regolativi (autonomi o eteronomi). Parte integrante del modello – e apporto specifico all'epoca della ricerca – è la valutazione di contesto, dalla quale non si può prescindere anche considerando che con gli anni, le esperienze, le elaborazioni e la logica combinata del tema conciliazione, la problematicità dell'elaborazione non può che risultare moltiplicata.

Il modello, in estrema sintesi, dava conto di tre dimensioni fondamentali: il luogo istituzionale o luogo della regolazione (fonti: I), dell'oggetto della regolazione (finalità/obiettivi: II) e dei destinatari della regolazione (III); della dimensione di contesto (IV) sia normativa che istituzionale. Con quest'ultima aggiunta (IV) il modello arrivava a dare conto non solo delle tre dimensioni classiche della politica del tempo di lavoro (*dove, cosa e chi*), ma teneva in considerazione l'aggiunta del *come*. È proprio dalla risposta alla domanda sul *come* della conciliazione che si arriva a collegare le fonti di regolazione con la valutazione dell'impatto di alcuni progetti/leggi/istituzioni.

di un rapporto finale nel mese di settembre 2005 che può leggersi in *www.univr.it* alla pagina pubblicazioni di Laura Calafà. Per la parte strettamente legata ai profili della paternità, sempre a partire dalle questioni di conciliazione vita e lavoro, nel 2005/2006 ho coordinato il progetto *P.A.R.I. (Padri Attivi nelle Responsabilità familiari)* per conto dell'Isfol: Il progetto è finanziato dal V programma quadro della CE, *DG V Occupazione e pari opportunità*. Capofila del progetto è il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri.

⁴ Hinrichs, Offe, Wiesenthal cit.

Work-life balance multilevel regulation model

Luogo/fonte di regolazione (I)

legge

contratto nazionale

contratto decentrato

Finalità/obiettivi (II)

(piuttosto che materie essendo centrale il progetto di vita/
lavoro)

Destinatari (III):

lavoratori/tric pubblici/che

lavoratori/trici privati/e

atipici (pubblici/privati)

non lavoratori (disoccupati/inoccupati)

Contesto normativo e istituzionale (nazionale e locale) (IV):

- esistenza di una legislazione (applicata) promozionale di pari opportunità
- presenza di istituzioni di pari opportunità attive
- avvio e implementazione di azioni di sistema
- presenza di servizi sul territorio

Appare chiaro, già da queste prime note che ricordano i risultati di una ricerca effettuata circa una decina d'anni fa, che la correlazione dei due ambiti allora prescelti (contrattazione collettiva e conciliazione), presentava una lunga serie di margini ulteriori di insidiosità, specchio esatto dell'evoluzione preconizzata in un saggio, forse l'unico, espressamente dedicato al tema nel 1989⁵. Correlava, in particolare, il genere (allora: questione femminile) al valore della rappresentatività sindacale in azienda, al fine di valorizzare un rinnovamento delle relazioni sindacali⁶. Oggi, appare più chiaramente consolidata, la scelta di affiancare

⁵ F. Borgogelli, *Il lavoro femminile tra legge e contrattazione. Una ricerca sulla contrattazione collettiva in tema di lavoro femminile*, Franco Angeli, Torino 1989.

⁶ «Ed è proprio all'interno di questa sua attuale politica di rinnovamento delle relazioni industriali e dei contenuti e delle forme della contratta-

al sindacato e/o alle rappresentanze in azienda (sia pubblica che privata), dei comitati o commissioni portatrice di *expertise* in materia di pari opportunità⁷.

Ragionando di fonti e modelli e non di contenuti di conciliazione⁸, alcune osservazioni al riguardo sono già state fissate capitalizzando l'esperienza pluriennale di ricerca maturata in studi di progetti di conciliazione contrattata *ex art. 9, Legge 53/2000*⁹.

In primo luogo, la *conciliazione come finalità*, se scontata appare nel *se*, nella tipologia di modello contrattuale legato alla progettazione incentivata, meno scontata appare nel *come*. Occorre vagliare attentamente i contenuti del contratto e del progetto (soprattutto se finanziato) per individuare margini di criticità della dimensione di conciliazione creata. Ad esempio, i progetti molto spesso tendono a finanziare sistemi di assenze retribuite o modulazioni temporali per le sole donne, potenzialmente segreganti. Nella logica della conciliazione occorrerebbe valorizzare maggiormente la condivisione dei ruoli tra i sessi nella cura della famiglia. Molto positivo, in passato, è stato l'esempio ZF Marine di Padova, azienda del settore metalmeccanico. La conciliazione, in questa logica di verifica d'impatto, deve essere costruita come sistema che tiene in considerazione non tanto il solo genere, ma la genitorialità come chiave d'accesso agli strumenti di conciliazione.

Altre considerazioni possono svolgersi sulla difficoltà della contrattazione decentrata e quindi sulle *fonti di re-*

zione, a livello centrale e periferico, che il sindacato dovrebbe assumere e gestire la "tutela" delle lavoratrici», ivi, p. 275.

⁷ Per una ricostruzione delle modifiche che hanno interessato il lavoro pubblico, caratterizzate dall'introduzione per legge dei comitati unici di garanzia, si rinvia a L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale e organizzativo in Italia*, in *Lavoro e diritto*, 2012, p. 257.

⁸ Il tema è stato ampiamente trattato in *Paternità e lavoro*, a cura di L. Calafà, il Mulino, Bologna 2007.

⁹ Più di recente, A. R. Tinti, *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lavoro e diritto*, 2009, p. 173.

golazione della conciliazione come finalità perseguita dagli strumenti di contrattazione collettiva¹⁰. Al riguardo pare emergere una sorta di dilemma potenzialmente risolutivo dell'intera complessa questione che lega lo strumento (il contratto collettivo, in particolare decentrato) alle finalità da perseguire (la conciliazione, meglio se condivisa): o non si contratta un progetto di conciliazione perché le parti sociali ancora non hanno inquadrato il problema o non sanno come affrontarlo (parti sociali prive di strumenti) o non si contratta un progetto di conciliazione perché le imprese non vogliono riorganizzare (impresa priva di interesse a ripensare l'organizzazione). Il dilemma manifesta anche oggi tutta la sua centrale rilevanza nelle analisi contenenti dati sulla contrattazione collettiva in materia di conciliazione¹¹.

Ad entrambi gli strumenti (flessibilità contrattata ed incentivata; contrattazione decentrata), la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro – per non essere ridotta ad una scatola concettualmente «vuota» ed appiattita sul soddisfacimento delle mere esigenze dell'impresa – impone un ripensamento della sua stessa organizzazione. Un'organizzazione ripensata e orientata anche al soddisfacimento delle esigenze personali e/o del benessere di chi vi lavora (v. *infra*, § 4).

Viste queste premesse, si sono tratte due conclusioni diverse, ma fondamentalmente compatibili già nel 2005: la prima è che gli incentivi (anche economici) possono apparire insufficienti o addirittura irrilevanti per avviare pratiche riorganizzative di tale portata, se non accompagnate da consapevolezza di ben altra natura; la seconda è che se le pratiche avviate (riduzione di orari, congedi particolari, modulazioni temporali ampie) sono parziali ed estemporanee e possono, addirittura, diventare controproducenti.

¹⁰ *Strategie di conciliazione di lavoro e di cura. Le esperienze venete*, Rapporto di ricerca a cura di Ires Veneto, Fondazione Corazzin, Enfap Veneto (aprile 2004, dattiloscritto).

¹¹ Si rinvia al volume a cura di B. Veneziani e V. Bavaro, *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, Bari 2009.

Ovvero possono produrre effetti discriminatori e/o segreganti, smentendo gli obiettivi veri di una conciliazione filtrata da istanze antidiscriminatorie.

Per ciò che concerne la seconda tipologia contrattuale – contratti decentrati ordinari – le osservazioni elaborate si limitavano a sottolineare che vi è la massima propensione ad adeguarsi alla normativa in vigore senza creare sistemi complessi di regole finalizzate alla flessibilità orientata alle esigenze della persona che, in un periodo di crisi economica, pare letteralmente scomparsa dagli obiettivi della contrattazione collettiva (non solo decentrata).

Sempre la ricerca svolta ha evidenziato – e non certo approfondito – altre criticità che ci preme di segnalare perché mantengono una loro indubbia attualità. Pare corretto menzionare soprattutto un problema di *presupposto di funzionamento della conciliazione*: l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, preferibilmente *standard*. È emerso, in effetti, la mancata rilevanza del lavoro autonomo o coordinato e la necessità sempre più sentita di regolare contrattualmente gli aspetti dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro dei collaboratori e dei lavoratori a progetto e/o dei lavoratori e delle lavoratrici precarie. Oltre ad un aggiornamento che non può escludere le modifiche relative ai contratti di lavoro susseguirsi nel corso del tempo, pare importante segnalare alcuni passaggi relativi all'impatto di genere della crisi in Italia (v. *infra* §2).

Altre riflessioni, ancora, possono effettuarsi sul *funzionamento del modello* elaborato. Il modello è parte integrante degli strumenti operativi in grado di facilitare sia la definizione che la valutazione di vere e proprie azioni di sistema. Rientra propriamente tra gli strumenti idonei a consentire la valutazione delle azioni integrate delle finalità di conciliazione.

Sono numerosi i dati ricavabili dal funzionamento delle connessioni del modello regolativo multilivello, dati che sono risultati rilevanti nel tentativo di rispondere ad una semplice – almeno in apparenza – domanda: perché alcune aziende o territori contrattano la conciliazione?

Il primo è relativo al riconoscimento dell'apporto della contrattazione: dalla ricerca è emerso come la stessa sia consequenziale, tendenzialmente indotta, non da tradizionali pressioni di natura sindacale quanto piuttosto da diversi fattori già riportati. Ci si riferisce ai fattori che costituiscono il contesto normativo ed istituzionale: l'esistenza di una legislazione (applicata) promozionale di pari opportunità, la presenza di istituzioni di pari opportunità attive, l'avvio e l'implementazione di azioni di sistema, la presenza di servizi (pubblici o privati) sul territorio. Il ruolo della contrattazione decentrata, quanto meno di carattere aziendale, appare integrativo, mai completamente sostitutivo delle altre fonti di regolazione; la contrattazione difficilmente si sviluppa in contesti che sono privi di apporti di altra natura.

Nel modello la contrattazione decentrata è strettamente collegata sia alla legge che al contratto collettivo nazionale, concorre all'affermazione degli obiettivi e si modula su destinatari diversi; nel contempo è elemento fondante di una logica integrata, rappresenta l'effetto applicativo di iniziative altre di cui ne rappresenta l'implementazione, non sempre di stampo sindacale (inteso nel senso tradizionale di strettamente rivendicativo), ma progettuale-programmatico.

2. *Dieci anni di politiche di pari opportunità in Italia*

Quasi dieci anni più tardi dalla ricerca descritta nel § 1. le politiche di pari opportunità in Italia (a livello nazionale e a livello regionale) hanno prodotto un riscontro al complesso modello di funzionamento proposto?

Una sorta di introduzione macro sulle politiche di pari opportunità in Italia può giovare dei risultati di una recente raccolta dal titolo *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*¹². Nasce dalla collaborazione con

¹² Dal luglio 2011 chi scrive è componente del National Focal Point – FRANET dell'Agenzia dei Diritti Fondamentali di Vienna (Cospe e Uni-

Eige (*European Institute for Gender Equality*) con sede a Vilnius ed ha consentito di tracciare il quadro di sviluppo nazionale in materia.

Nei grandi capitoli di cui risulta composta la raccolta sistematica dei dati relativi al nostro paese ed inviati agli osservatori UE¹³, solo uno appare completamente privo di contenuti (la sezione *money* ovvero le azioni volte a contrastare il *gender pay gap*); meno sguarnito di contenuti, ma ricco solo azioni sperimentali e non sistematizzate, quelle legate alla conoscenze e/o istruzione (con la rilevanza di alcuni progetti pilota finanziati dall'Ue). Ricchi di azioni i capitoli dedicati a violenza di genere (seppur non portati a sistema) e a conciliazione vita e lavoro. La quantità di progetti avviati è degna di particolare considerazione: ne sono stati censiti oltre 50, molti dei quali rappresentano il risultato di due speciali finanziamenti del Dipartimento per le pari opportunità¹⁴. Non altrettanto sviluppata la li-

versità di Bologna). Ha partecipato alla redazione di ricerche in materia di *Sexual discrimination* e *Cross Border and Visa Policy*; *Economic Crisis and gender equality*; *Measures taken to promote gender equality*; *Freedom to conduct a business: interpretation of a right and its practical application*; *Severe forms of labour exploitation: allowing victims of severe forms of labour exploitation to have access to justice in EU Member States*.

Le note contenute nel presente contributo nascono dalla rielaborazione dei risultati della ricerca *Economic Crisis and gender equality* e della ricerca *Measures taken to promote gender equality (2005-2012)*.

¹³ I capitoli della raccolta dei dati sono intitolati: *General Scope, Work, Money, Power, Knowledge, Time and Participation, Health, Violence, Intersecting Inequalities*.

¹⁴ Ci si riferisce all'*Intesa Conciliazione Tempi di vita e di lavoro* del 2010 e del 2012 tesa a finanziare progetti di conciliazione vita e lavoro in base ad un previo accordo con la Conferenza Stato-Regioni. Le intese sono state raggiunte in attuazione del documento Europa 2020 a firma dei ministri Carfagna e Sacconi. I progetti regionali di attuazione degli accordi, possono leggersi in <http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>. Al quadro dei finanziamenti attivati dal Dipartimento per le pari opportunità, occorre aggiungere il Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia finanziato dal Dipartimento per le politiche della famiglia. Quest'ultimo, varato con la finanziaria 2007, ha previsto un finanziamento statale nel triennio 2007-2009 pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti disponibili nei servizi per i

nea di sviluppo originata dal lavoro e dalla sue regole per arrivare alla conciliazione come verifica d'impatto delle scelte regolative generali nella logica del *gender mainstreaming*: l'indifferenza pressoché generalizzata al riguardo, porta alla valorizzazione di politiche che paiono sostenersi sui servizi generali di conciliazione o sull'assistenza ai bisogni delle famiglie e/o dell'infanzia¹⁵. Le parole ricorrenti, nei progetti finanziati, sono appunto *voucher* e servizi: termini importanti se considerati, non separatamente, ma in una logica integrata nella quale anche il lavoro e le regole ad esso dedicate abbiano rilevanza. In particolare, non risultano specifiche azioni e politiche integrate per contrastare l'impatto della crisi sul genere e sul lavoro femminile. Esiste una legge delega contenuta nell'art. 46 della Legge

bambini da zero a tre anni, a cui si aggiungono circa 281 milioni di cofinanziamento locale, per un totale di 727 milioni di euro stanziati, come sancito dalle Intese in Conferenza Unificata del 26 settembre 2007 e del 14 febbraio 2008.

Si tratta di un piano straordinario di intervento per lo sviluppo di un sistema territoriale che incrementa i servizi esistenti, avvia il processo di definizione dei livelli essenziali e rilancia una stagione di collaborazione tra le istituzioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine. Tra gli obiettivi anche l'attenuazione del forte squilibrio tra il nord e il sud del paese ed una complessiva crescita del sistema nazionale verso standard europei, in vista del raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo della copertura territoriale del 33% fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000. Con riferimento alle prime tre annualità del Piano ad oggi sono state impegnate tutte le risorse statali e, sulla base dei dati di monitoraggio è stato erogato alle Regioni e province autonome dal Dipartimento l'88% delle risorse statali, ovvero 394 milioni dei complessivi 446 milioni stanziati, che sono dunque a disposizione del territorio per raggiungere l'obiettivo di incrementare i posti presso i servizi socio educativi per la prima infanzia. Dal 2010 non risulta finanziato.

¹⁵ In Italia dal 2005 al 2012 si sono succedute tre legislature (14°, 15° e 16°) e 4 diverse compagini governative (presidenza Berlusconi, presidenza Prodi, presidenza Berlusconi e presidenza Monti). Tale evoluzione politico-istituzionale ha inciso in modo significativo sull'andamento, sui contenuti, sulla portata delle politiche nazionali in materia di promozione del genere. Si pensi, ad esempio, che nel 2008 con l'avvio del Governo Berlusconi *ter* al Dipartimento per le Pari opportunità sono state riconosciute esplicite competenze in materia di tutela dell'infanzia.

183/2010 (cd. Collegato lavoro), oramai scaduta, dedicata al generale riordino delle regole in materia di occupazione femminile, seguita dagli interventi in tema di conciliazione contenuti nella Legge 92/12, *La riforma del mercato del lavoro in prospettiva di crescita*¹⁶.

Ciò impone di ricordare che, a differenza dei livelli internazionale e EU, studi e ricerche a livello nazionale sono frammentate e settoriali. Ancora incompiuta è la tradizione di *gender studies*. I dati ufficiali esistono, ma non risultano elaborati in modo compiuto, integrato e orizzontale. La tecnica del *mainstreaming*, ad esempio, è lontana dall'essere valorizzata, anche nelle analisi di stampo economico-finanziario.

Cause e conseguenze della crisi, impatto della stessa sulle dinamiche di genere e sul lavoro delle donne sono oggetti di analisi settoriali. Anche nelle analisi settoriali, comunque, si conferma la centralità dell'attenzione prestata all'impatto delle crisi sul lavoro femminile, sulla previdenza e sui servizi di conciliazione vita-lavoro. In questa prospettiva si conferma che gli effetti della crisi economica si sommano all'"eguaglianza mancata" tra donne ed uomini a livello nazionale. Al riguardo si può concludere per l'amplificazione delle diseguaglianze cui concorre la crisi in corso. Si segnala che non esclusa è anche la prospettiva di riflessione dell'abbassamento generale del livello di eguaglianza in generale e, quindi, anche degli uomini rispetto

¹⁶ Per una sintesi delle regole approvate e da approvare nel periodo dal 2008 al 2012 in Italia, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla l. 183/2010*, a cura di L. Nogler, M. Marinelli, Torino 2012, in particolare L. Calafà, *Commento all'art. 46, co. 1, lett. C*, dedicato all'occupazione femminile. Più di recente, si legga D. Gottardi, *La condivisione delle responsabilità genitoriali in salsa italiana*, in *Lavoro e diritto* 2012, p. 609; G. De Simone, *Tra il dire e il fare. Obiettivi e tecniche delle politiche per il lavoro femminile nella riforma* Fornero, ivi, p. 589; si leggano altresì, O. Bonardi, *Misure a favore degli anziani, della genitorialità, dei disabili e degli stranieri*, in (a cura di) A. Allamprese, I. Corraini, L. Fassina, *Rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la l. 92/2012*, 2012, Ediesse, Roma; C. Balducci, M.L. Serrano, *Sostegno alla genitorialità*, in (a cura di) P. Chieco, *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, Bari 2013.

alle donne con minore (di conseguenza) impatto femminile nel complesso funzionamento della crisi. Sempre considerando che, essendo il concetto di genere bidirezionale, anche l'impatto maschile della crisi è indicatore considerabile come di genere¹⁷.

3. *Modello e metodo: l'esperienza pugliese e quella trentina*

Le tracce di sviluppo del modello integrato proposto possono trovarsi in due delle esperienze regionali più significative in tema di politiche di pari opportunità, perché più attive soprattutto in materia di sostegno alla promozione della conciliazione vita e lavoro. Da una parte la Regione Puglia, dall'altra la Provincia autonoma di Trento. Le scelte degli strumenti risultano completamente diversificate e fortemente condizionate dal contesto regolativo prescelto dalle istituzioni di riferimento (v. *supra* punto IV del modello), strettamente condizionato dalle linee di finanziamento offerte dalle istituzioni nazionali e locali.

L'esperienza pugliese sviluppa il modello d'intervento sul sistema integrato della conciliazione vita e lavoro a partire dalla valorizzazione del patto sociale di genere ed enfatizza la conciliazione a partire dal lavoro e dalle regole collettive che lo governano¹⁸.

¹⁷ A. Schiezzero, U. Trivellato, N. Sartor, *Generazioni diseguali. Le condizioni di vita di ieri e di oggi: un confronto*, Bologna 2011 (con rinvio al sito www.diseguaglianzesociali.it).

¹⁸ Il riferimento privilegiato è alla Legge R. Puglia 7 del 2007. Si rinvia agli scritti contenuti nel volume di V. Bavaro, U. Carabelli, M. G. Sforza, R. Voza, *Tempo Comune. Conciliazione vita-lavoro e armonizzazione dei tempi delle città*, Franco Angeli, Milano 2009. Si legga, al riguardo, l'accordo territoriale istitutivo del CPO della Cittadella aeroportuale di Bari siglato nell'ambito del Patto Sociale di Genere (PSG) "Aeroporto sui generis". Dalla lettura dell'accordo emerge che, strutturalmente, si tratta di un accordo territoriale o contrattazione collettiva di sito aeroportuale siglato tra le parti sociali territoriali «eventuale base di riferimento per eventuali contrattazioni aziendali di tipo organizzativo». La finalità dell'accordo (e contenuti dello stesso) sono relative all'attuazione di strategie di conciliazione, con soddisfazione di specificità delle aziende coinvolte «i bisogni

L'esperienza trentina si articola sempre su azioni istituzionali d'incentivazione dei risultati di conciliazione, ma gli strumenti privilegiati dall'Amministrazione autonoma trentina sono diversi¹⁹. Comprendono un insieme di regole tese a sostenere l'associazionismo e i servizi prestati a livello locale e comprendono le politiche di conciliazione vita e lavoro nell'ambito di un *Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità* (Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1), all'interno di una generale *Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini* (Legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13).

Gli strumenti predisposti, seppur ampi per la generale valorizzazione della cultura di genere che li caratterizza, risultano più tradizionali nei significati complessivi (ricorrente è l'unità familiare e non la persona), nella struttura e nell'operatività (commissioni, osservatori).

Seppur interessante l'esperienza dello sviluppo di "servizi di prossimità interaziendali", lo sviluppo di politiche di contrattazione collettiva specifica non appare un obiettivo diretto delle azioni promozionali della Provincia (art. 12, Legge provinciale 1/11). Ad esempio, la conciliazione tra famiglia (e non vita) e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private risulta legato a «modalità di gestione delle risorse umane che consentono di realizzare, con misure concrete, la conciliazione dei tempi della vita lavorativa con i tempi della vita familiare» (art. 12, Legge provinciale 1/11).

espressi dalle donne e dagli uomini che lavorano». L'assessore al welfare regionale risulta come garante. Per un'esperienza regionale ancora diversa, quella della Calabria, si legga D. La Rocca, L. Menniti, *Eguaglianza e pari opportunità tra cittadinanza europea e sviluppo lavoro*, in *La doppia vita delle donne. Aspirazioni, etica e sviluppo*, a cura di M.R. Garofalo, M. Marra, Donzelli, Roma 2008, p. 213.

¹⁹ Da una lettura delle regole in vigore, appare altamente probabile che il sistema predisposto risulti un sistema molto costoso in termini finanziari. Gli alti costi, determinano un arresto del modello di sviluppo delle politiche di conciliazione allorquando non risultino finanziate o non adeguatamente finanziate.

La Giunta provinciale può disciplinare «linee guida per la certificazione delle organizzazioni che aderiscono a questo modello» che si lega anche allo sviluppo di pratiche di responsabilità sociale dell'impresa sostenute da apposita ed ulteriore legge, entro la quale si sposta anche l'incentivazione delle politiche di pari opportunità (Legge provinciale 17 giugno 2010, n. 13, *Promozione e sviluppo dell'economia solidale e della responsabilità sociale delle imprese*).

4. *Vademecum metodologico per contrattare la conciliazione*

Solo ventilata dall'assetto di regole della Provincia autonoma di Trento, direttamente richiamata dai primi accordi collegati al patto sociale di genere della Cittadella aeroportuale di Bari, la questione dell'impatto sull'organizzazione della conciliazione tra vita e lavoro, merita un'adequata considerazione.

Il modello elaborato *Work-life balance multilevel regulation model* rinvia alla costruzione di "contesto", di un insieme di regole finalizzate alla conciliazione, anche di origine contrattuale, ma non esclude altre fonti. Si arresta, però, fuori dell'azienda o fuori del perimetro della contrattazione prescelto (sito, territorio, Cittadella).

La domanda, ovvia, cosa c'è oltre il confine della singola azienda, non esonera dal chiedersi *come* si contratta la conciliazione condivisa dentro le aziende, più o meno legate ad un patto sociale di genere oppure ad un sistema di valori legato alla responsabilità sociale d'impresa da svilupparsi in un determinato territorio.

La genericità degli strumenti esistenti offerti agli operatori²⁰, ha indotto un gruppo di ricerca inerdisciplinare (giuridico-sociologico e organizzativo) ad affrontare il problema di metodo, e non solo di contenuti, della con-

²⁰ Si legga *Riprogettare il tempo*, a cura di Piazza, Ponzellini, Provenzano, Tempia, Edizioni Lavoro, Roma 1999; *Quando il lavoro è amico*, a cura di Ponzellini, Tempia, Edizioni Lavoro, Roma 2003.

trattazione decentrata finalizzata alla conciliazione vita e lavoro²¹.

Un'esperienza, seppur strettamente legata al settore pubblico (enti locali) è in grado di fornire indicazioni di metodo utili anche nella fase di contrattazione del settore privato.

Nel gennaio 2011 si è perfezionata la convenzione di collaborazione tra il Comune di Merano e l'Ateneo di Verona in ordine allo svolgimento di una ricerca in materia di orari di lavoro e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro di chi lavora nel Comune di Merano. Le premesse che hanno consentito la progettazione della ricerca sono, per il Comune, l'adozione del *Piano triennale di azione positive*, e per il Dipartimento di Scienze giuridiche, la partecipazione a P.O.I.S. (*Pari opportunità innovazioni strategiche*), un progetto di ricerca finanziato dalla Consigliera di parità della Provincia di Verona che considera il tema delle pari opportunità come leva di modificazione strategica degli enti, in chiave organizzativa (per concretizzare e rendere evidente, anche per questo progetto, la rilevanza del punto IV del modello senza il quale nessuna esperienza di contrattazione in materia di conciliazione si è sviluppata negli anni; v. *supra* § 1).

La ricerca-intervento progettata si legava (come costantemente nel pubblico impiego) all'attuazione del Piano triennale di Azioni positive e, in particolare, all'obiettivo generale 3²². Le azioni progettate della ricerca-in-

²¹ Si rinvia al rapporto di ricerca elaborato tra il 2010 e il 2011 nell'ambito di uno *Studio d'innovazione organizzativa in materia di conciliazione tempi di vita e lavoro dei dipendenti del Comune di Merano che può leggersi in* http://www.dsg.univr.it/documenti/AllegatiOA/allegatooa_31533.pdf.

Il titolo del rapporto redatto da L. Calafà, G. Gosetti, C. Leardini è *Progetto orari di lavoro e "flessibilità conciliativa" del Comune di Merano*.

²² Questa parte del Piano recita: «Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, anche in presenza di problematiche non solo legate alla genitorialità, ma anche di altro tipo come ad esempio il lavoro di cura in genere nei confronti di familiari non autosufficienti. A tale fine occorre perseguire un duplice obiettivo, ossia

tervento, con un'interazione costante e continua durante tutta la durata della ricerca tra i ricercatori e il Comitato Pari Opportunità dell'ente, sono le seguenti: a) individuazione delle aspettative e le esigenze delle dipendenti e dei dipendenti relativamente all'orario di lavoro tramite sondaggi preferibilmente in forma digitale (questionari via e-mail) nonché tramite interviste a campioni selezionati (individuati in base a particolari tipologie o problematiche, *focus group*); b) individuazione delle correlative necessità organizzative dell'Amministrazione con particolare riguardo ai servizi alla cittadinanza, tramite interviste con i/le dirigenti; c) analisi dei modelli innovativi e alternativi adatti alla realtà dell'organizzazione coinvolta nella ricerca alla luce dell'analisi organizzativa che va previamente effettuata; d) introduzione e sperimentazione di nuove forme di orario rispondenti alle varie problematiche (genitorialità, lavoro di cura, pendolarismo, esigenze personali) tenendo ovviamente conto dei vincoli organizzativi e dei processi lavorativi.

La ricerca-intervento è stata chiamata a tradurre questo obiettivo in azioni concrete, soddisfacendo una serie di bisogni a partire da quello di sensibilizzazione del personale in materia, arricchendo altresì la stessa amministrazione coinvolta di dati disponibili, verificando/ridefinendo gli obiettivi della ricerca in ragione del ruolo svolto sul territorio dell'entità coinvolta. La ricerca ha inteso rispondere an-

garantire da un lato i servizi alla cittadinanza e l'efficienza degli stessi, non limitando tuttavia dall'altro lato le possibilità di sviluppo e di carriera delle dipendenti e dei dipendenti e in particolare del personale part time. Occorre quindi potenziare e valorizzare le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, ossia attraverso un'organizzazione dei tempi di lavoro improntata alla "flessibilità conciliativa". Vanno perciò individuate forme di flessibilità di orario sul tempo pieno e sul part time, nuove forme di part time, *flexitime* in entrata ed uscita, telelavoro, orario concentrato, forme di part time verticali, tenendo ovviamente conto dei vincoli organizzativi e dei processi lavorativi. Le nuove forme organizzative e di orario "personalizzate" incideranno positivamente sulla produttività dell'Ente, sul miglioramento della qualità lavorativa al suo interno e sulla motivazione del personale».

che alla seguente questione: se l'innovazione organizzativa "interna" in materia di conciliazione può essere produttiva di un impatto positivo sul territorio.

Come scelta metodologica generale, nella redazione del report di ricerca, si è considerata sottointesa la questione teorica della ricostruzione di "genere" dell'azione. È un tema già presentato e approfondito in altre sedi e integrato nel piano triennale di azioni positive. La questione di genere rappresenta l'intelaiatura teorica entro la quale si colloca la ricerca, ma la stessa è considerata presupposta e non un oggetto diretto dell'analisi svolta.

Sono due le ragioni che motivano tale scelta: la prima è che trattando di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro del personale, l'impostazione prescelta è di una verifica di *mainstreaming* di genere ovvero di verifica dell'impatto di genere di strumenti generali organizzativi del personale; la seconda è che l'approfondimento classico a partire dal genere e dagli strumenti tipici di tutela del lavoro femminile (congedi, maternità, paternità), impedirebbe alla ricerca di diventare uno strumento di verifica di operatività organizzativa o riorganizzativa del Comune orientato alla valorizzazione delle pari opportunità.

L'idea di coniugare il tema delle pari opportunità all'innovazione organizzativa dell'Ente a partire dalla mappatura dei bisogni delle persone che vi lavorano, tenendo in particolare riguardo anche i bisogni dell'Ente stesso e della cittadinanza in veste di utenza del progetto, impone di prediligere un percorso di ricerca semplificato, ma concreto ed efficace.

È parso importante, quindi, limitarsi a trattare gli aspetti pragmatici e operativi del tema al fine di meglio soddisfare gli obiettivi della ricerca, rammentando comunque l'estrema complessità del compito. Come ricordato da Marina Piazza, proprio a Merano in un incontro seminario sul tema, il «sistema di conciliazione è un ecosistema complesso che si basa su tre sottosistemi:

- I singoli individui – uomini e donne – nelle loro relazioni e strategie familiari;

- Le aziende e i luoghi di lavoro (orari, servizi...): la soddisfazione del cliente esterno passa per la soddisfazione dei clienti interni;
- Il territorio con il complesso dei servizi (pubblici e privati), trasporti, mobilità, ecc.: funzione di coordinamento».

L'autrice, sempre nella stessa sede, conclude affermando che «questi sottosistemi devono trovare interazioni positive».

È esattamente questo il punto dove la ricerca interdisciplinare avviata dall'Università di Verona si è innestata, traducendo riflessioni di carattere generale con indicazioni operative a livello organizzativo e locale. La ricerca parte laddove tutte le altre conosciute si arrestano, approfondendo in termini concreti ed operativi le dinamiche (virtuose o viziose) che operano in materia di conciliazione vita e lavoro del personale di ente locale di una provincia a statuto speciale. I risultati e i metodi adottati, consentono di estendere l'esperienza anche al settore privato, soprattutto quando la contrattazione dovrà riguardare un'area vasta con un'ampia pluralità di aziende.

Dal punto di vista metodologico, si segnala che la stessa impostazione prescelta dal gruppo di ricerca, già dalla seconda fase della stessa, è tesa ad approfondire l'interazione concreta dei tre sottosistemi poco sopra indicati (persone, organizzazione e utenza/collettività) mediante lettura composita (giuridico organizzativa e sociologica) dei dati raccolti.

Al riguardo, nessuna ricerca effettuata in passato i cui risultati risultino pubblicati e resi accessibili può considerarsi appagante per il lavoro svolto o, comunque, un riferimento costante e certo per tutta la durata della ricerca.

La ricerca appare, quindi, originale nell'impostazione scientifica prescelta di confronto interdisciplinare sul tema complesso prescelto.

Dopo una prima ricostruzione relativa alla composizione del personale, alla dislocazione dello stesso nei diversi servizi, ovvero dopo una lettura dei dati relativi all'organizzazione dell'ente e al personale e, in base a dati forniti dall'ente stesso, e delle diverse regole legislative e contrat-

tuali collettivi applicabili all'ente locale di una provincia autonoma, e visti i risultati degli incontri preliminari, si sono effettuate le seguenti scelte:

1. proseguire con una ricerca empirica fondata su *focus group* e non su altre tecniche di ricerca; solo la tecnica del *focus* – non l'intervista o l'indagine asettica dei soli dati raccolti disponibili – è sembrata in grado di concorrere a raggiungere il risultato fissato;
2. rielaborare i risultati dei *focus* attraverso le lenti disciplinari diverse (giuridica, sociologica e organizzativa) con valutazioni composite e unitarie che accompagnano la ricerca fino all'elaborazione del report finale di ricerca;
3. concentrare l'approfondimento sull'amministrazione centrale (orario generale), di escludere gli orari speciali (vista la pluralità e l'impossibilità di ricondurre ad unità il campo di analisi esteso della ricerca).

Le tematiche trattate nel *focus* hanno legato le questioni dell'organizzazione a quella degli orari di lavoro. È stato chiesto ai partecipanti di fare proposte per il miglioramento degli orari orientati in funzione della soddisfazione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro. L'ultimo tema trattato nei *focus* è relativo alla qualità del lavoro prestato²³.

Nel caso concreto, dalla ricerca è emerso chiaramente che la leva degli orari e della sua gestione, è una leva che può considerarsi parziale rispetto alla complessità organizzativa dell'Ente locale. Molte domande in tema di organizzazione meritano una risposta adeguata e articolata da parte dell'Ente.

I risultati della ricerca sono apparsi, ai componenti del gruppo di ricerca, univoci.

Esistono alcuni blocchi all'interazione positiva tra i sottosistemi (i singoli, l'organizzazione, il territorio) che formano il "sistema di conciliazione". L'individuazione dei blocchi all'interazione positiva impone di evitare una

²³ Tutti i particolari della ricerca, compresi i risultati dei *focus group*, possono leggersi in http://www.dsg.univr.it/documenti/AllegatiOA/allegatooa_31533.pdf

sperimentazione immediata e diretta di un orario flessibile in un servizio ben identificato in favore di un diverso progetto sperimentale, più complesso, ma sicuramente più appagante per l'Amministrazione comunale. Al riguardo si sono delineati due scenari, uno di breve periodo e uno di lungo periodo con diverse proposte organizzative correlate in grado di accompagnare l'ente alla costruzione di regole organizzative contrattate finalizzate alla conciliazione tra vita e lavoro.

ALLEGATO

**Patto Sociale di Genere
per la costituzione del
Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari**

Le parti

preMESSO che

- la Legge Regione Puglia n. 19/2006 (Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia), art. 28 (Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e armonizzazione dei tempi delle città), promuove iniziative sperimentali volte a favorire la stipula di accordi tra le organizzazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali che consentano forme di articolazione dell'attività lavorativa capaci di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- la Legge Regione Puglia n. 7/2007 (Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita - lavoro in Puglia) disciplina gli interventi a sostegno dell'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi e di promozione del valore sociale della maternità e della paternità, tra i quali i Patti Sociali di Genere (PSG);

- il 18 luglio 2011, si è costituita l'Associazione Temporanea di Scopo "AEROPORTO SUI GENERIS" per dare vita ad un Patto Sociale di Genere sulla cittadella aeroportuale di Bari, fra cui, Aeroporti di Puglia s.p.a., La Cascina Global Service s.r.l., IVRI s.p.a., FILT CGIL, FIT CISL, UIL Trasporti Puglia, UGL;

- assumono piena consapevolezza che non vi può essere sviluppo del territorio senza un correlato sviluppo delle pari opportunità e, nello specifico, che lo sviluppo di un moderno sistema aeroportuale è strettamente connesso all'innalzamento dei livelli di benessere organizzativo e delle risorse umane che vi operano, e in particolare della componente femminile verso la quale occorre sostenere misure di responsabilità sociale posto che ancora in prevalenza sulle donne ricade il peso maggiore del lavoro per la famiglia;

- vi sono specificità di contesto del territorio dell'aeroporto di Bari caratterizzato, per un verso dal protagonismo innovativo di un soggetto

d'impresa quale è Aeroporti di Puglia s.p.a., promotore di interventi e servizi a favore della conciliazione vita/lavoro, non ultimo il Centro Polifunzionale per l'infanzia rivolto alla cittadella aeroportuale e lo stesso Patto Sociale di Genere; per altro verso, dalla presenza di imprese di servizio all'aeroporto, afferenti a settori diversi seppure principalmente al terziario maturo, non localizzate sull'area, i cui lavoratori, pur operando e contribuendo al funzionamento del medesimo sistema, si presentano socialmente più deboli e maggiormente esposti alle difficoltà di conciliazione.

- è necessario farsi promotori della sperimentazione di processi innovativi di consultazione tra le parti sociali che superino i confini delle singole aziende, incorporino i fattori di contesto territoriale tendendo al loro miglioramento, diano luogo a livelli di **concertazione collettiva di sito aeroportuale** fra le parti sociali territoriali per adottare un quadro comune di strategie di conciliazione – come base di riferimento per eventuali contrattazioni aziendali di tipo organizzativo - atte a soddisfare al meglio e compatibilmente con le specificità di ognuna delle aziende di appartenenza, i bisogni espressi dalle donne e dagli uomini che lavorano in aeroporto;

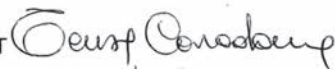
- è necessario contribuire alla qualificazione del sistema territoriale di offerta dei servizi a favore della conciliazione e del benessere dei lavoratori/trici della cittadella aeroportuale, attraverso il confronto e la condivisione di linee di indirizzo e percorsi di welfare che, pur nel rispetto dell'autonomia delle singole realtà imprenditoriali, convergano dentro un set negoziale multilaterale e più ampio, comprendente la pluralità dei potenziali interlocutori di siffatti percorsi di concertazione sociale: le aziende della cittadella, l'ente gestore del Centro Polifunzionale per l'infanzia, i soggetti di offerta pubblica e privata di servizi e risorse, i diversi attori istituzionali, ecc.

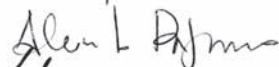
- tenuto conto che le organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente patto, hanno già sottoscritto una Manifestazione d'intenti il 9 luglio 2012 per attivare un Tavolo intercategoriale di concertazione di sito;

tutto ciò premesso

Le Parti convengono di costituire il Comitato Pari opportunità della Cittadella Aeroportuale e di adottare il regolamento allegato al presente Patto.

Bari 16 maggio 2013

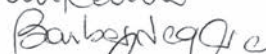
CONFINDUSTRIA BARI BAT 

CONFOCOOPERATIVE BARI 

CONFCOMMERCIO BARI 

CGIL BARI 

FILT-CIGL 

FILCAMS CIGL 

UST-CISL BARI BAT 

FIT- CISL 

FISASCAT CISL 

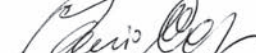
UIL DI BARI E DI PUGLIA 

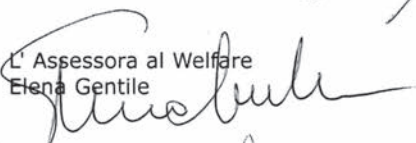
UIL TRASPORTI PUGLIA 

UILTUCs PUGLIA 

UGL UNIONE TERRITORIALE BARI 

UGL TRASPORTO AEREO BARI 

UGL TERZIARIO DI BARI 

L' Assessora al Welfare
Elena Gentile 

La Consigliera regionale di parità
Serenella Molendini 

Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale

Regolamento

Art. 1 - Il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale

È costituito il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari.

Il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari promuove misure di conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici dei datori di lavoro operanti nella Cittadella Aeroportuale.

Il Comitato agisce nell'interesse di tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti degli enti pubblici e privati operanti nella Cittadella Aeroportuale di Bari, e di tutti i soggetti rappresentati dalle parti sottoscrittrici il presente Patto, con iniziative comuni per la promozione della parità di genere.

Art. 2 - Finalità

Il Comitato:

a) promuove iniziative volte alla formulazione di piani di azioni positive e all'attuazione della legislazione nazionale e regionale in materia di parità di genere e, in particolare, di conciliazione vita/lavoro;

b) valuta in via preliminare, su segnalazione diretta della lavoratrice o per il tramite delle organizzazioni sindacali presenti nel Comitato cui sia stato conferito mandato, il comportamento ritenuto discriminatorio o sessualmente molesto e, qualora accertato, formula proposte di rimozione degli effetti;

c) elabora direttive cui conformare il comportamento durante l'attività lavorativa avvalendosi, all'occorrenza, del supporto di consulenti esterni;

d) nei casi più gravi di cui alla lettera b) informa la Consigliera di Parità regionale o provinciale competente, anche ai fini di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 198/06;

e) approva entro il 31 dicembre di ogni anno il *Rapporto sullo stato delle pari*

opportunità e della conciliazione vita-lavoro da presentare alle aziende e organizzazioni sindacali costituenti il Comitato;

f) promuove la collaborazione con istituti, associazioni e altri organismi pubblici e privati, fra cui gli enti bilaterali, al fine di armonizzare i tempi dei servizi e della città con i tempi di lavoro;

g) elabora proposte e strumenti da presentare a soggetti presenti nella Cittadella Aeroportuale finalizzati a sostenere la conciliazione vita/lavoro.

Art. 3 - Comitato e contrattazione decentrata

Il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari partecipa, con una rappresentanza paritetica non superiore a 4 componenti, in qualità di uditore, alle sedute negoziali della contrattazione decentrata relativa al sito Cittadella Aeroportuale, promossa nell'ambito del Patto Sociale di Genere.

Il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari, ha diritto all'informazione sull'avvio e sui contenuti della contrattazione aziendale delle singole imprese operanti nella Cittadella Aeroportuale di Bari, affinché possa presentare proposte o ordini del giorno sulle materie di propria competenza. In caso di non accoglimento, il Comitato ha diritto di ricevere entro 7 giorni dalla presentazione della richiesta, un diniego motivato da parte delle parti negoziali del contratto collettivo aziendale.

Art. 4 - Composizione

Il Comitato Pari Opportunità della Cittadella Aeroportuale di Bari è composto da n. 12 componenti, ripartiti pariteticamente fra le parti, e cioè n. 6 designati dalle associazioni d'impresa e n. 6 designati dalle associazioni sindacali, aderenti alle Confederazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale firmatarie del presente Patto.

Art. 5 – Organizzazione

Il Comitato provvede all'elezione del Presidente, Vice-Presidente e Segretario del Comitato Pari Opportunità della Città della Aeroportuale di Bari.

I membri del Comitato durano in carica 3 anni.

Il Comitato utilizza i locali messi a disposizione da Aeroporti di Puglia s.p.a. forniti di linea telefonica, computer, stampante e collegamento internet, adeguati allo svolgimento dei lavori.

Art. 6 - Presidente, Vice-Presidente e Segretario

Nella prima seduta il Comitato elegge il Presidente, il Vice-Presidente e il Segretario a maggioranza semplice dei componenti.

Il Presidente e il Vice-Presidente restano in carica 3 anni e il mandato non è rinnovabile consecutivamente. Il Presidente e Vice-presidente devono rispondere al criterio della ripartizione paritetica fra le parti del Comitato.

Il Presidente: convoca e presiede le riunioni; b) dirige e coordina i lavori collegiali; c) rappresenta il Comitato. Il Vice-Presidente subentra al Presidente in caso di impedimento temporaneo del Presidente, in caso di impedimento permanente o di dimissioni, fino alla elezione del nuovo Presidente. Il Segretario coadiuva il Presidente e il Vice-Presidente e provvede a redigere il verbale delle riunioni.

Art. 7-Funzionamento

Il Comitato si riunisce con cadenza periodica almeno una volta ogni due mesi e stabilisce al termine di ogni seduta la data della riunione successiva.

Il Comitato è convocato in seduta straordinaria su iniziativa del Presidente o quando ne facciano richiesta la metà più uno dei componenti.

La convocazione straordinaria dovrà essere effettuata per iscritto almeno dieci giorni prima della data dell'incontro e dovrà contenere l'ordine del giorno predisposto a cura del Presidente, tenendo conto delle proposte degli altri componenti.

Il Comitato può validamente operare quando siano presenti, per ciascuna relativa seduta, la metà più uno dei componenti.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.

Il Comitato, per via istruttoria, può operare per gruppi o commissioni di lavoro.

Art. 8 - Modifica del regolamento

Ferma restando la competenza contrattuale delle parti firmatarie del Patto Sociale di Genere, il presente regolamento può essere modificato su richiesta di almeno la metà più uno dei componenti, con deliberazione da adottare a maggioranza dei 2/3 dei componenti.

Il volume raccoglie i contributi di studiosi e operatori ispirati dalla esperienza di politiche di conciliazione dei tempi attuate nella Cittadella Aeroportuale di Bari. Si tratta di una sperimentazione di un Patto Sociale di Genere, finanziato dalla Regione Puglia e attuato dalla Società di gestione della cittadella – Aeroporti di Puglia s.p.a. – in collaborazione con altri enti e partner sociali. Il volume raccoglie una analisi sistematica generale del Patto, alcuni contributi generati da questa esperienza e una analisi di un'osservatrice esterna che mette in rilievo le peculiarità del Patto Sociale di Genere "Aeroporti sui generis".

ISBN 978-88-6611-291-4



€ 20,00