

Intervento di **Rosaria Tartarico**
Consulente esperta di Avventura urbana
per Il Comitato interno per l'analisi di genere

Intervento dei Rappresentanti del
Comune di **Oświęcim** (Polonia) e del
Comune di **Viseu** (Portogallo)

Relazioni

"La Carta Europea per l'uguaglianza nei
comuni di Oświęcim e Viseu"

Ulisse Domini Presidente Commissione
Consiliare politiche comunitarie, Comune di Arezzo

"Le pari opportunità: l'evoluzione delle
politiche socio educative in un'ottica di
genere"

Francesca Tavanti Assessora alle Politiche
Sociali, Comune di Arezzo

"Pari opportunità a livello locale e
interregionale"

Alessandro Caporali Assessore alla
Cooperazione internazionale, Comune di Arezzo

"Le politiche a sostegno dell'uguaglianza
attivate nell'azienda"

Piero Iacomoni Presidente di Monnalisa spa

Intervento dei rappresentanti dei Comuni
di Montemurlo, San Giuliano Terme, Santa
Croce sull'Arno, Vinci, Pisa, Cascina,
Ponsacco, Montepulciano e Vicchio

Intervento della Presidente della
Commissione Permanente del Consiglio
dei Comuni e delle Regioni d'Europa
Jocelyne Bougeard

Approvazione del Documento
programmatico per l'attuazione della
"Carta Europea dell'uguaglianza di donne e
uomini nella vita locale e regionale"

Coordina i lavori **Giuseppe Caroti**,
Presidente Consiglio Comunale, Comune di Arezzo

Ore 14:00 Buffet



La Toscana
per la pace
il ruolo attivo
dell'Europa

Con il patrocinio:



Ministero degli Affari Esteri

Segreteria Aiccre

Luisella Papalini - Tel. 055 2387821
Marta Sorani - Tel. 055 2387823
aiccre@consiglio.regione.toscana.it

**Segreteria Provincia di Arezzo
Centro Pari Opportunità**

Tel. 0575 30181
dmeucci@provincia.arezzo.it

**Segreteria Comune di Arezzo
Servizio Integrazione e Pari Opportunità**

Tel. 0575 377170
integrazione@comune.arezzo.it



La Toscana per la pace il ruolo attivo dell'Europa

**IV Settimana Europea dei Gemellaggi
con la Toscana**

30 - 31 ottobre 2009

Arezzo



graphicomp (ar)

**Carta Europea dell'uguaglianza di donne
e uomini nella vita locale e regionale**
Incontro europeo - Verifica dei Piani di Azione

In Toscana la "Carta Europea dell'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale" è stata ratificata dalla Regione Toscana, 10 Province e 243 Comuni. Undici Comuni hanno approvato i Piani di Azione e le Province di Livorno, Pisa, Arezzo e il Consiglio di Valle del Casentino.

La Provincia di Arezzo, con atto di Giunta n. 126 del 5 marzo 2007, ha aderito alla sottoscrizione della "Carta Europea dell'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale" elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa. Il 19 marzo 2009, con delibera n. 161, la Provincia ha dato seguito alla decisione approvando il Piano di Azione relativo alla Carta Europea.

Il Comune di Arezzo, con delibera consiliare n. 86 del 4 maggio 2007 ha aderito alla "Carta Europea dell'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale" ed ha sottoscritto la stessa a dicembre 2007. Nel giugno 2008 è stato avviato un percorso interno di formazione del personale e di analisi delle attività in un'ottica di genere. Nel maggio scorso è stata costituita la Consulta per le Pari Opportunità, alla quale hanno aderito circa 40 cittadine e cittadini, avente il compito di costruire, attraverso un percorso partecipativo, il Piano di azione per l'uguaglianza. Sempre nel maggio scorso è stato istituito il Comitato interno per l'Analisi di Genere, avente il compito di redigere il Bilancio di genere del Comune di Arezzo in riferimento ai settori prioritari individuati dalla Consulta per le Pari Opportunità e dalle Commissioni consiliari.

30 Ottobre 2009 Palazzo della Provincia Sala dei Grandi

Ore 9:00 Registrazione partecipanti

Ore 9:30 Apertura dei lavori

Saluti

Roberto Vasai Presidente Provincia di Arezzo

Giuseppe Fanfani Sindaco Comune di Arezzo

Federico Gelli Vice Presidente Regione Toscana

Patrizia Dini Segretario della Federazione Regionale Toscana dell'AICCRE

Relazioni

"La Carta Europea e il Piano di Azione della Provincia di Arezzo"

Carla Borghesi Assessora Lavoro, Formazione e Pari Opportunità, Provincia di Arezzo

"Legge Regionale 16/2009 Cittadinanza di genere"

Antonella Turci Dirigente Pari Opportunità, Regione Toscana

Interventi dei Consiglieri Regionali, Provinciali e dei Parlamentari aretini.

Presentazione della proposta di documento programmatico per l'attuazione della "Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale"

Alessandra Landucci Vice Presidente del Consiglio della Provincia di Arezzo

Ore 13:00 Buffet

Ore 14:00 Tavola rotonda

"La Carta Europea e i Piani di Azione"

Partecipano:

Sonia Amadori Coordinatrice Consiglio di Valle (Casentino)

Anna Romei Assessora Lavoro, Formazione, Welfare, Associazionismo e Pari Opportunità, Provincia di Pisa

Laura Marconcini Assessora Pari Opportunità Provincia Livorno

Coordina:

Mirella Ricci Vice Presidente della Provincia di Arezzo

Ore 15:00 Tavola rotonda

"Donne al lavoro: Orientamento, Formazione, Conciliazione ed Impresa ad Arezzo"

Partecipano:

Giovanni Tricca Presidente Camera di Commercio

Anna Lapini Presidente IFE

Marilena Pietri Consigliera di Parità

Giacomo Magi Coordinatore dei movimenti di opinione - gruppo donne - Confartigianato

Paolo Peruzzi Direttore Cooperativa Koiné

Coordina:

Paolo Grasso Dirigente Area Formazione - Lavoro e Pari Opportunità, Provincia di Arezzo

Ore 17:00 Conclusioni

Alessandra Landucci Vice Presidente del Consiglio Provinciale e Coordinatrice della giornata

31 Ottobre 2009 Palazzo Comunale Sala "Giostra del Saracino"

Ore 9:30 Accoglienza dei partecipanti

Apertura dei lavori

Saluti

Giuseppe Fanfani Sindaco del Comune di Arezzo

Giuseppe Caroti Presidente Consiglio Comunale, Comune di Arezzo

Adua Messerini Coordinatrice della Consulta delle elette AICCRE

Vincenzo Menna Segretario Generale AICCRE Nazionale

Chiara Grassi Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità

Relazioni

"Carta Europea per l'Uguaglianza: l'approvazione del Piano d'azione e la redazione del Bilancio di genere"

Aurora Rossi Assessora Pari Opportunità, Comune di Arezzo

"L'immagine della donna. Il ruolo del Comune di Arezzo"

Marco Tulli Presidente Commissione Consiliare Pari Opportunità, Comune di Arezzo

Intervento di un Rappresentante della Consulta per le Pari Opportunità

Al termine delle giornate sono previste visite guidate agli Affreschi di Piero della Francesca, alla Torre del Palazzo Comunale e alla Fiera dell'Antiquariato

30 OTTOBRE 2009

SOMMARIO

APERTURA DEI LAVORI	2
SALUTI ISTITUZIONALI	2
Mirella Ricci , <i>Vice Presidente Provincia di Arezzo</i>	2
Giuseppe Fanfani , <i>Sindaco Comune di Arezzo</i>	3
Alessandra Landucci , <i>Vice Presidente Consiglio Provincia di Arezzo</i>	4
Patrizia Dini , <i>Segretario AICCRE Toscana</i>	6
RELAZIONI	7
Carla Borghesi , <i>Assessore Lavoro, Formazione e Pari Opportunità, Provincia di Arezzo</i>	7
DIBATTITO	9
Angela Notaro , <i>Consigliera Regione Toscana</i>	9
Mauro Ricci , <i>Consigliere Regionale</i>	10
Donella Mattesini , <i>Onorevole</i>	11
Martina Mansueto , <i>Consigliera Provinciale</i>	14
Bruna Giovannini , <i>Consigliera regionale</i>	15
Graziella Gentilini , <i>Difensore Civico Pesaro e Vice Presidente AICCRE Marche</i>	17
Graziella Pierfederici , <i>Presidente uscente della Commissione Pari Opportunità, Provincia di Livorno</i>	18
Patrizia Dini , <i>Segretario AICCRE Toscana</i>	20
Alessandra Landucci , <i>Vice Presidente del Consiglio della Provincia di Arezzo</i>	23
SESSIONE POMERIDIANA	24
TAVOLA ROTONDA “LA CARTA EUROPEA E I PIANI DI AZIONE”	24
Sonia Amadori , <i>Coordinatrice del Consiglio Valle del Casentino</i>	24
Anna Romei , <i>Assessora Lavoro, Formazione, Welfare, Associazionismo e Pari Opportunità, Provincia di Pisa</i>	27
Laura Marconcini , <i>Assessora alle Finanze, Bilancio, Patrimonio e Pari Opportunità, Provincia di Livorno</i>	29
Mirella Ricci , <i>Vice Presidente della Provincia di Arezzo</i>	30

TAVOLA ROTONDA “DONNE AL LAVORO: ORIENTAMENTO, FORMAZIONE, CONCILIAZIONE E IMPRESA AD AREZZO”	31
Paolo Grasso , <i>Provincia di Arezzo, Dirigente Area Formazione e Lavoro.</i>	31
Anna Lapini , <i>Presidente IFE Arezzo.</i>	32
Marilena Pietri , <i>Consigliera di Parità, Provincia di Arezzo.</i>	34
Giacomo Magi , <i>Coordinatore dei movimenti di opinione – gruppo donne – Confartigianato.</i> .	36
Paolo Peruzzi , <i>Direttore Generale Koiné.</i>	39
Giovanni Tricca , <i>Presidente della Camera di Commercio di Arezzo.</i>	48

APERTURA DEI LAVORI

Saluti istituzionali

Mirella Ricci, Vice Presidente Provincia di Arezzo.

Buongiorno a tutti e a tutte.

Vi do il benvenuto a nome della Provincia di Arezzo per essere qui presenti, in tanti, a parlare e a riflettere sulle pari opportunità, su ciò che manca per raggiungere una vera uguaglianza e per capire ciò che è stato fatto e ciò che ancora rimane da fare, nonostante l'esistenza di leggi avanzate in materia.

La conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita e tra quelli di cura e di lavoro è, ancora oggi, il tema da affrontare per valorizzare la differenza di genere insieme all'approccio lavorativo, all'impegno politico e al tema della disabilità.

Io vorrei ringraziare innanzitutto le donne: quelle donne che ogni giorno diffondono e portano avanti l'attività lavorativa e quella di cura; quelle donne che hanno difficoltà ad esprimersi nel mondo del lavoro perché non sono riconosciute le loro potenzialità e i loro talenti; quelle donne che hanno portato avanti le loro idee e hanno lottato per vedere affermati i loro diritti nel mondo del lavoro. Vorrei poi ringraziare l'AICCRE e tutti coloro i quali hanno lavorato per far sì che la Carta Europea venisse approvata.

Infine vorrei ringraziare tutti quegli uomini che ogni giorno manifestano il bisogno di una maggiore presenza femminile dentro le istituzioni e le aziende, al fine di avere una visione ed un approccio che sia realmente globale.

Il nostro obiettivo di oggi è parlare di questi temi rivolgendoci a tutti, donne e uomini, dal momento che le conseguenze delle scelte relative al tema delle pari opportunità ricadono sulle spalle di tutti, tanto più in momenti di difficoltà come quello che stiamo vivendo.

Giuseppe Fanfani, Sindaco Comune di Arezzo.

In primo luogo vorrei ringraziare la Provincia per aver messo a disposizione questa splendida sala e per aver organizzato questo evento insieme all'AICCRE, che ringrazio per il lavoro svolto in questi anni a favore delle pari opportunità, diffondendo il tema dell'uguaglianza di genere.

Ringrazio inoltre gli ospiti intervenuti oggi, in particolare il Vice Sindaco e il Presidente del Consiglio della Città di Oświęcim: tutti saprete che a novembre, in Arezzo, ci sarà la firma del secondo atto per il gemellaggio della nostra città con quella che fu luogo dei più atroci delitti da parte dei nazisti. Questa città dalla triste storia vuole però oggi riproporre la sua identità senza dimenticare il passato. Arezzo è il primo comune italiano ad avere siglato il gemellaggio con Oświęcim ed auspichiamo che numerose altre realtà seguano il nostro esempio.

Non esiste condizione umana che possa essere perseguitata e questa lezione ci è stata fornita anche dagli eventi accaduti proprio nella cittadina polacca; l'unica strada percorribile per evitare che ciò accada di nuovo è la consapevolezza che tutti siamo uguali a prescindere dalle condizioni sociali e storiche.

Sul tema delle pari opportunità vorrei sottolineare come oggi ognuno sia chiamato a fare la sua parte. Il Comune che rappresento è impegnato in questa direzione: di 14 dirigenti, 10 sono donne. Lo sono il Direttore Generale e il Segretario Generale nonché il Comandante dei Vigili Urbani. E per la prima volta da 700 anni per la Fraternita dei Laici, che è la più grande struttura non comunale della Città di Arezzo, ho nominato come Presidente una donna.

Il problema delle pari opportunità non va affrontato da un punto di vista ideologico, che potrebbe farci incappare in possibili errori e condurci a logiche da "riserva", bensì secondo logiche meritorie. Vi auguro un buon lavoro per questa giornata e condivido in modo totale con voi l'impegno per il tema affrontato.

Alessandra Landucci, Vice Presidente Consiglio Provincia di Arezzo.

Buongiorno a tutte e a tutti gli intervenuti. Io vi porto i saluti di tutto il Consiglio Provinciale e sono veramente felice di poter partecipare a questo Seminario. Il tema affrontato è particolarmente caro alle donne, ma anche agli uomini in quanto la democrazia si fonda sull'uguaglianza, prima fra tutte l'uguaglianza di diritti fra donne e uomini.

Patrizia Dini, Segretario AICCRE Toscana.

Nel mio intervento illustrerò il percorso istituzionale che ha riguardato la Regione Toscana per ciò che concerne la legge sulla programmazione regionale, iniziato alla fine degli anni '90 e proseguito per tutti gli anni 2000. In Toscana c'è una grande cultura di governo e una conoscenza profonda delle amministrazioni locali, ma tra i cittadini comuni spesso non è colta la capacità strategica degli amministratori relativamente al tema dell'uguaglianza, vale a dire delle politiche di pari opportunità e di azioni positive.

L'uguaglianza tra i cittadini è affermata dall'art. 3 della Costituzione e gli enti locali, ed in particolare la Regione Toscana, hanno fatto vivere questo principio nella politica quotidiana. Un esempio ne è la scelta di approvare la legge R.T. 16/09 relativa alla cittadinanza di genere, che altro non è che una scelta strategica a livello di governo.

In una fase in cui ci sono condizioni economiche difficili le questioni dell'uguaglianza e delle condizioni sociali vanno affrontate di petto, in quanto riguardano più del 50% della popolazione: è questa l'ottica che deve guidare, e che fin qui ha guidato, le scelte. Oggi, tuttavia, la complessità della realtà e le difficoltà della più varia natura che contraddistinguono le nostre società avanzate, hanno fatto sorgere l'idea che si dovesse cambiare il modo in cui si affrontano tali problemi.

Proprio per questo l'AICCRE, che altro non è che un'associazione europea di enti locali, si è posta il problema della stesura una Carta Europea per l'uguaglianza: chi è più vicino ai cittadini deve prendersi la responsabilità di affrontare la realtà ed avere la capacità di vederla in prospettiva futura; è cioè necessaria una gestione accorta che guardi al futuro e sappia orientarsi di fronte ad essa.

Per illustrare meglio questa idea farò un esempio: per la Toscana le questioni come la pace, l'ambiente, il lavoro e la cultura sono da sempre, da trent'anni, temi attuali. Proprio nella questione ambientale la Toscana ha da decenni attivato politiche, guardando sempre all'Europa e all'esempio dato da quest'ultima. Per arrivare ad una concezione e ad una visione del paesaggio Toscano, quale quella che abbiamo oggi, ci sono voluti decenni di lavoro ed una scelta strategica nel passato – oggi manca però, anche per questo settore, una visione del futuro in un'ottica di conservazione e di tutela dell'ambiente, così come del lavoro svolto.

Lo stesso ragionamento generale vale per il tema delle pari opportunità che va inserito proprio nella stessa prospettiva.

Le risposte da dare relativamente a questo tema devono essere inoltre strutturate da un punto di vista giuridico per tre motivi fondamentali: viviamo in uno stato di diritto, l'Europa è un'Europa dei diritti con un modello di cittadinanza in costruzione e inoltre ciò dovrebbe servire affinché le persone diventino autosufficienti nello sviluppo di sé e della propria concezione umana.

Dal momento che, come ho accennato precedentemente, le risposte ai bisogni di lavoro, famiglia e sviluppo non sembrano più soddisfare tali esigenze in modo adeguato, è stata scritta la Carta Europea: nonostante viviamo in una realtà politica avanzata non siamo ancora soddisfatti della nostra realtà che è sempre perfezionabile. Prova ne sono i continui fenomeni di violenza contro le donne, perpetrati soprattutto dentro le mura domestiche "per amore", cioè a dimostrazione di quanto siamo lontani da quella cultura del cristianesimo di cui crediamo di essere portatori.

La Carta Europea è un atto di elaborazione giuridica di alto livello e l'Italia è il Paese con il maggiore numero di ratifiche, dopo di lei viene il Portogallo. Il motivo del gran numero di ratifiche è che il nostro Paese ha bisogno di questo strumento perché c'è un divario troppo grande tra ciò che si dice, ciò che si fa e i risultati ottenuti. La Carta è quindi quel mezzo che consente di individuare la strada strategica agli enti che, con le loro scelte politiche, decidono la vita dei cittadini.

La Regione Toscana ha ratificato la Carta Europea il 19 Settembre 2006, subito dopo la sua adozione a *Innsbruck*, riunione nella quale era stata chiesta la ratifica a tutti gli enti locali soci del CCRE; alcuni Comuni toscani avevano già ratificato la Carta e altri si erano riuniti per discutere le motivazioni di un eventuale ratifica trovando naturalmente argomentazioni favorevoli per un simile atto; la ratifica regionale fu per loro il motore accelerante per l'adozione dei propri e singoli atti. A settembre 2006 c'erano già 159 ratifiche in Toscana, ad oggi hanno ratificato la Carta 243 Comuni, 10 Province, e la Giunta ed il Consiglio Regionale.

Questo rappresenta un percorso importante di elaborazione dal basso che ha consentito alla Regione di accrescere le proprie capacità di programmazione in parallelo con l'affermarsi dell'esercizio del ruolo delle Province. Il ruolo delle Province si può costruire tramite l'esercizio

proprio delle capacità e degli strumenti della programmazione e tramite un quadro unitario della programmazione regionale a cui afferiscono Comuni, Comunità Montane, aziende, forze sociali, dei quali però la Provincia rappresenta il coordinatore ed il punto di raccordo.

Ad esempio funzioni quali l'Istruzione e la Formazione Professionale sono state delegate alle Province dal 1978, quindi tali enti lavorano su questi temi da trent'anni, ed hanno sviluppato notevoli capacità di selezione ed analisi dei problemi e delle situazioni emergenti in modo tale da offrire le risposte più adeguate nelle macro zone di riferimento; se ciò non fosse avvenuto non avrebbero potuto svilupparsi come ente, ma nemmeno si sarebbero sviluppate in modo tanto avanzato le politiche. Se mai andasse avanti l'idea che le Province sono enti inutili in Toscana dovremmo riscrivere lo statuto regionale, in quanto la programmazione è fondata su questo snodo fondamentale e l'ente intermedio in questa regione è una realtà concreta.

La Regione Toscana ha compreso la portata delle ratifiche da parte degli enti ed è venuta a conoscenza che alcuni di loro stavano lavorando alla redazione e all'adozione dei Piani di Azione, che sono dei veri e propri atti di coraggio, in quanto sanciscono la necessità di affermare una cittadinanza di genere e di fermare giuridicamente un diritto.

La decisione di dotarsi della legge R.T. 16/09 va proprio in questa direzione offrendo uno strumento di lavoro a disposizione delle donne e degli uomini ed è anche il risultato della giusta pressione democratica consentita alla cittadinanza organizzata, che fa sì che quando si dicono parole sensate in una società democratica queste danno poi i loro frutti. Ogni tre mesi a livello regionale si discuteva dei Piani di Azione e di come meglio progettarli. A giugno del 2008 il Consiglio Regionale ha presentato alla Giunta la proposta di Piano che altro non era che la legge regionale n. 16, legge che rappresenta una scelta metodologica e politica quale è la cittadinanza di genere: la donna deve essere al centro, come l'uomo, quale essere umano; non si esce dalla crisi senza una capacità di risposta, come questa, alle scelte strategiche.

In merito al Piano di Azione della Regione Toscana io mi devo congratulare con il Presidente della Regione, con il Presidente del Consiglio e con tutti quelli che hanno contribuito, anche opponendosi a tale legge perché hanno fornito uno stimolo democratico per la sua elaborazione. Questo Piano costituisce una base solida per gli enti che hanno già adottato questo documento ma anche per tutti quelli che dovranno adottarli. La legge regionale n. 16 attua sul piano legislativo quella che è la Carta Europea .

Il punto più oscuro oggi, rimane la programmazione nazionale in quanto abbiamo la programmazione a livello di enti locali, la programmazione a livello europeo e nel mezzo un vuoto. Il nostro Stato basa la programmazione, non su adeguate leggi di bilancio, ma sempre sulle finanziarie, cioè su strumenti di emergenza e comunque, all'interno di queste finanziarie, agli enti locali non si dà mai il giusto a loro necessario.

E' quindi necessario un impegno diretto individuale perché non bisogna mollare.

Relazioni

Carla Borghesi, Assessore Lavoro, Formazione e Pari Opportunità, Provincia di Arezzo.

Sono molto lieta di salutare tutti gli intervenuti a questo convegno che assume una rilevanza internazionale dal momento che possiamo annoverare tra i nostri ospiti figure di spicco provenienti da diversi paesi europei come la Presidente della Commissione Permanente del CCRE – Consiglio dei Comuni e Regioni Europee.

Sono altresì orgogliosa del fatto che sia stata individuata la nostra Provincia come sede di questo importante appuntamento dove si dibatterà su tematiche relative alla valorizzazione e all'affermazione dei diritti di cittadinanza di genere. L'uguaglianza tra le persone, la parità tra donne e uomini ed il rispetto della dignità umana sono elementi che stanno alla base di un percorso proteso alla piena affermazione del concetto di democrazia inteso come possibilità di una completa realizzazione della persona.

LA Carta Europea per l'Uguaglianza e le Parità delle donne e degli uomini nella vita locale e Regionale, è stata adottata durante la XXIII Assemblea degli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa ad *Innsbruck* il 12 maggio 2006, con l'intento di essere uno strumento appropriato per favorire una crescente sensibilizzazione in merito al tema dell'uguaglianza fra donne e uomini nella vita politica, sociale, economica e culturale del territorio. La Provincia di Arezzo l'ha recepito con Delibera G.P. n. 126 del 5 marzo 2007 offrendo ai vari Servizi un'occasione di confronto relativamente a percorsi già avviati e la possibilità di individuare obiettivi mirati al superamento degli ostacoli ancora presenti.

La Provincia di Arezzo ha istituito la delega alle pari opportunità nel 1994 e da allora ha lavorato molto sulla sensibilizzazione e disseminazione, non solo internamente all'Ente, ma anche in tutto il territorio provinciale. Grazie ad un percorso già tracciato, stendere il Piano d'Azione, è stato per noi relativamente semplice anche con una procedura lunga nel tempo, poiché è stato necessario creare un tavolo di politiche di genere al quale, i Responsabili dei vari Servizi, hanno avuto, più volte occasione di confrontarsi.

La nostra Provincia ha sempre operato con l'intento di favorire una crescente sensibilizzazione sul tema delle questioni di genere abbracciando in tal senso la L.R. 16/2009 in cui viene riconosciuto il principio di cittadinanza di genere in tutte le politiche regionali, valorizzando così le differenze di cui donne e uomini sono portatori.

Il nostro Ente si è sempre impegnato nella sensibilizzazione delle questioni di genere e in progettualità che rispondessero alle esigenze e ai bisogni immediati delle donne, ma non come soggetti passivi di un sistema, ma offrendo loro l'opportunità di una cittadinanza attiva – attraverso momenti formativi, di conoscenza, di confronto.

Tematiche come la conciliazione e la violenza sulle donne hanno rappresentato il fulcro intorno al quale si è lavorato, e tuttora si lavora, attraverso la realizzazione di una rete attiva di soggetti, interni all'Ente ma anche, e soprattutto, in tutto il territorio provinciale creando tavoli di concertazione e di condivisione nelle 5 zone socio – sanitarie, con il coinvolgimento – anche - di altri Enti e/o Associazioni nel rispetto degli obiettivi e delle singole specificità di ciascuno, ma con l'intento comune di incrementare ulteriormente gli ambiti d'intervento.

Questa lunga premessa per evidenziare il nostro impegno al fine di creare sinergia tra settori e attori diversi, necessaria per l'attuazione di quello che è uno degli obiettivi principali del nostro piano d'azione e cioè operare nell'ambito di un percorso che, attraverso una continua azione di *mainstreaming*, conduca all'acquisizione di un abito mentale condiviso in merito alla parità di genere e che questa sia una strategia integrata e trasversale a tutti gli ambiti di azione anche nei diversi Enti.

Introyettare una mentalità nuova e scevra da pregiudizi e stereotipi porta ad una piena realizzazione del sé e ad un reale miglioramento della qualità della vita.

Il Piano d'Azione sarà sottoposto ad una verifica periodica nella prospettiva di modificare e/o integrare le parti che risultano non più adeguate ai nuovi assetti istituzionali e ai bisogni emergenti dal territorio.

Dibattito

Angela Notaro, Consigliera Regione Toscana.

Ringrazio innanzitutto Patrizia Dini e tutti quelli che hanno lavorato alla realizzazione di questa iniziativa. Purtroppo sono costretta a cominciare il mio discorso con una piccola polemica, che però vuole solo essere una critica costruttiva. Sono quasi sempre a favore di tutto ciò che viene fatto per raggiungere le pari opportunità, ma non ho potuto votare a favore della legge R.T. 16/09 citata da chi mi ha preceduto, perché a parole dovrebbe diventare uno degli strumenti per raggiungere l'uguaglianza, ma nei fatti per trattare le differenze di genere sono necessarie più azioni di diretto impatto sulla vita quotidiana; al contrario la legge si preoccupa di istituire ancora tavoli di analisi e di coordinamento, ma di queste analisi ne abbiamo fin troppe e a questo punto sono solo perdite di tempo, di energie e di denaro che la Regione Toscana avrebbe potuto impiegare in modo decisamente più efficiente. Per questo io condivido il fine che vuole perseguire questa legge, ma non i mezzi che ha scelto per raggiungerli.

Ci sono invece altre iniziative trasversali che io ho condiviso in sede regionale, quali la legge R.T. 59/07 che si occupa della violenza contro le donne e che è stata votata all'unanimità, la proposta di legge per il rinnovo della Commissione Pari Opportunità Regionale, per la quale la Consigliera Bruna Giovannini ha fatto un lavoro di cesello per stilare una proposta quanto più possibile condivisa e condivisibile, firmata da tutte le donne del Consiglio e che, immaginiamo, sarà votata all'unanimità. Ritengo che sia ancora importante che questa Commissione sia composta solamente da donne e credo che questa mia opinione sia condivisa, in quanto risponde ad un forte bisogno di autodeterminazione e non certo ad una volontà di tagliare fuori gli uomini.

Anche la Provincia di Arezzo sta riavviando un percorso per l'istituzione della nuova Commissione per le Pari Opportunità, di cui in passato ho fatto parte, per due mandati e che spero proseguirà il percorso intrapreso; mi raccomando per questo alla Giunta Provinciale per non disperdere il patrimonio acquisito fino ad oggi.

In merito al tema delle pari opportunità ci sono molti spunti di riflessione: ad esempio tutte le donne condividono lo scopo ultimo di non essere discriminate in quanto donne, ma non tutte condividono gli stessi metodi per raggiungere questo scopo. Tra quelli più usati ci sono momenti di sensibilizzazione come quello di oggi, ci sono i Piani di Azione e poi le strutture per applicarli, ma tutti questi strumenti sembrano avere delle difficoltà a penetrare nella cittadinanza. Mentre le azioni positive e le buone prassi sono sicuramente quelle che danno una migliore risposta rispetto al tema delle pari opportunità.

Ed in particolar modo il problema principale rimane sempre quello della conciliazione, perché serve tempo per dedicarsi al lavoro di cura, che purtroppo resta ancora prerogativa femminile, per dedicarsi al lavoro vero e proprio e poi anche alle altre cose che potrebbero interessare alle donne. Considerando quindi come per le donne la politica sia il quarto o il quinto mestiere, il tempo per dedicarsi ad esso è veramente molto poco.

Però durante la giornata odierna avrete occasione di approfondire questi temi, per cui stamani voglio portarvi a fare una riflessione su un problema relativamente nuovo e che richiede un'attenta valutazione a tutti i livelli, ed è un argomento vitale, altrimenti giriamo intorno ai problemi tanto per parlare, ma non abbiamo intenzione di affrontarli davvero.

Bisogna trovare il modo di superare la posizione in cui ci mette una cultura che sempre di più è presente nel nostro paese. Il modo in cui la donna è posta dalla religione islamica è imbarazzante per una iniziativa come quella di oggi e se non affrontiamo anche questo argomento sarà una giornata sprecata. E' necessaria una riflessione su questo tema, proprio nei riguardi di una cultura che so essere antica e rispettata da tante genti, ma non per questo possiamo ignorare il fatto che anche l'ala islamica più moderata pone la donna come un essere inferiore. Questo è un fatto, e non lo possiamo semplicemente ignorare. Lo vediamo ogni giorno nella vita quotidiana, e anche senza andare a toccare la questione del velo o del *burqa*, o addirittura metodi di mutilazione fisica o psicologica, la verità è che le donne sono relegate in casa, non si possono gestire da sole e non possono fare niente senza il permesso dei mariti o dei padri e sappiamo che spesso esse non sanno una parola di italiano perché tanto non hanno il permesso di parlare con estranei.. Ad esempio ormai è all'ordine del giorno vedere donne al seguito dei mariti cariche di sacchetti della

spesa, Naturalmente anche noi veniamo da una cultura patriarcale che nonostante gli sforzi fatti continua a persistere in molti aspetti, ma sicuramente non ci sentiamo più le deboli fanciulle che volevano farci credere di essere e se necessario ci facciamo carico dei pesi necessari, però le donne musulmane che oggi vediamo portare la spesa non lo fanno perché sono forti ed emancipate, ma la portano perché sono ritenute persone inferiori, e come tali esse sono adibite al lavoro e alla cura della famiglia.. Spero che questo tema sia affrontato seriamente e al più presto.

Con questo breve intervento spero di aver lasciato piccoli semi di riflessione per i lavori di questo convegno.

Mauro Ricci, Consigliere Regionale.

Ringrazio la Provincia di Arezzo per questo incontro che tende a sensibilizzare su una tematica spesso relegata a margine delle questioni. Di produzione di documenti negli anni se n'è fatta tanta, ma basterebbe l'applicazione dell'art. 1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo per raggiungere le pari opportunità. La legge regionale n. 16 è certo una prima risposta, ma ancora certamente non esaustiva.

La donna non è l'oggetto pubblicizzato secondo gli stereotipi televisivi: contestate e contestiamo quindi questi modelli. Tuttavia queste sono impostazioni culturali che derivano da concezioni datate che non si modificano velocemente, la normativa va a vantaggio di un cambiamento, ma non è solo un fatto di leggi.

Le donne non devono essere relegate in una riserva indiana, ma vogliono essere attive e quest'idea è condivisa da molte e da molti. La franchezza di dialogo è positiva, non si devono camuffare le idee affinché l'interlocutore non capisca, bisogna dare concretezza alle cose che funzionano.

La legge regionale n. 16 modifica ed integra il dettato Costituzionale. Partendo da disparità oggettive, il problema è quello di smuovere le condizioni di impossibilità delle pari opportunità, non solo attraverso la legge, ma con qualcosa di concreto. Sono le condizioni in cui viviamo che consentono le pari opportunità e non le leggi: se non si offrono alle donne le stesse condizioni e diritti di cui beneficiano gli uomini non si raggiungeranno mai le pari opportunità; in particolare mi riferisco qui anche alle giovani coppie, al bisogno di asili nido, di orari flessibili, ecc. Bisogna ragionare in quest'ottica e non su quella degli stereotipi proposti dalla televisione.

La Regione Toscana per le donne offre delle provvidenze anche per l'imprenditoria femminile, oltre che costante attenzione e sensibilizzazione relativamente alle tematiche di genere.

Devo purtroppo lasciarvi a discutere delle problematiche poste dal convegno, perché altri impegni mi chiamano, ma voglio comunque ribadire che pari opportunità, vuol dire soprattutto collaborare con onestà intellettuale tra soggetti che hanno pari dignità e diritti.

Donella Mattesini, Onorevole.

Ringrazio L'AICCRE, la Regione Toscana e la Provincia di Arezzo per queste due importanti giornate di confronto, ma soprattutto per il lavoro che hanno fatto e fanno per la concreta promozione delle pari opportunità.

Ancora oggi il punto di fondo sta nell'acquisizione e nell'esercizio (ancora insufficiente) della consapevolezza che la libertà femminile e le politiche per le pari opportunità non sono un'aggiunta, un di più, ma bensì l'elemento fondamentale per uno sviluppo equo ed inteso globalmente (sociale, culturale, economico, ecc.).

La libertà femminile e le politiche di pari opportunità offrono infatti una chiara chiave di lettura della complessità della nostra società.

Il lavoro svolto nella nostra Regione a tutti i livelli è importante e qualificato, penso ad esempio alla Legge sulla cittadinanza di genere, fatto di grande importanza ma forse poco valorizzato; ma la nostra situazione è nettamente in controtendenza, almeno dal punto di vista istituzionale ed amministrativo, rispetto alla situazione italiana, situazione nella quale la "crisi attuale" si somma alla grande difficoltà che nel nostro Paese accompagna la "concretizzazione" delle pari opportunità, ancora largamente insufficienti.

L'Italia infatti è al 74° posto, dopo il Vietnam, per quanto attiene all'occupazione femminile e presenza delle donne nelle Istituzioni. La situazione è molto complicata e noi abbiamo la consapevolezza che non dobbiamo arrenderci che dobbiamo continuare a dire che libertà delle donne e pari opportunità sono inscindibili, ma che purtroppo la vita delle donne e le pari opportunità, sono ancora marginali in molti campi.

Occorre continuare la battaglia culturale, politica, economica, sociale affinché si consolidi concretamente la consapevolezza che attraverso l'affermazione della libertà femminile e la promozione delle pari opportunità, si dà un contributo a tutta la collettività.

Uso l'esempio dei servizi per l'infanzia nati come servizio che permette alle donne di accedere al lavoro fuori casa, ma che in realtà sono diventati servizi educativi e di socializzazione; servizi che purtroppo coprono solo una parte minima delle richieste (in Toscana siamo al 33%, in altre parti del Paese siamo sotto il 10%). Servizi fondamentali per lo sviluppo positivo dei nostri figli: tutte le statistiche dimostrano che i bambini e le bambine che hanno frequentato nidi e scuole materne, hanno un percorso di studio e lavoro di maggiore successo.

Quindi un servizio nato per le donne che lavoravano e che ancora oggi è uno dei servizi fondamentali per la conciliazione vita lavorativa e vita familiare, ma che oggi ha come obiettivo fondamentale quello della crescita del bambino.

Le battaglie che noi donne facciamo per le pari opportunità, per la conciliazione non sono battaglie fatte solo per noi stesse, ma sono sempre una occasione di nuovo sviluppo e crescita per tutta la collettività.

Ma la crisi oggi rischia di far tornare indietro noi donne ed i nostri diritti conquistati faticosamente; questa crisi rischia di ridare fiato ad un vecchio familismo che ricaccia le donne in casa a sostituire totalmente un welfare che si fa sempre più debole. Questa crisi anche culturale, suggerisce alle donne di usare "le scorciatoie" e non di puntare sul merito, sulle proprie potenzialità e competenze: basti pensare al fenomeno delle veline, del successo facile, dell'uso del corpo quale elemento di successo, ecc.

Si dice ad esempio, sulla base di dati, che la disoccupazione femminile sia diminuita, ma in molte parti dell'Italia e nel Sud in particolare di fronte alla consapevolezza dell'impossibilità dell'ingresso nel mercato del lavoro, le donne non si iscrivono più agli Uffici di collocamento, si tirano fuori e sono inattive.

In questa situazione ben venga la Carta Europea e grazie a tutti quegli Enti che l'hanno sottoscritta ed applicata, come la Provincia di Arezzo e la Regione Toscana.

Sappiamo infatti che possiamo arginare la deriva e cambiare le situazioni quando si manifestano solide sinergie e ad esempio, il lavoro che gli Assessorati alle Pari Opportunità svolgono in strutturate collaborazioni programmatiche con gli altri Assessorati, uscendo dalle separatezze, aiuta anche un fruttuoso lavoro di concerto con le altre Istituzioni.

Patrizia Dini ha posto la questione centrale dello snodo della programmazione e della sua integrazione a livello nazionale; infatti se non c'è questo snodo e se la rete locale, non è sostenuta permanentemente da serie politiche nazionali, non si va da nessuna parte. Le politiche di pari opportunità hanno bisogno di certezza e di continuità per produrre efficacia.

E' quindi necessario ragionare e lavorare in una ottica di riforme ad ampio spettro, a partire da quella del Ministero per le Pari Opportunità, Ministero che dovrebbe essere dotato di portafoglio e della competenza di dare parere vincolante ed obbligatorio su tutte le leggi che ricadano sulla vita delle donne.

Se vogliamo uscire dalla separatezza e dalle parzialità con cui spesso ci si approccia alle pari opportunità occorre, ad esempio come per l'obbligatorietà dell'impatto ambientale, dare vita all'IMPATTO di GENERE, quale strumento con cui valutare la ricaduta delle leggi sulle vite delle donne e quindi sulle pari opportunità.

Ad esempio quando vengono tagliati i Fondi per le politiche sociali, tale scelta non è solo negativa perché incide negativamente sui soggetti deboli (es. anziani, minori, disabili, ecc.); tale scelta ricade negativamente sulla vita delle donne che, in assenza di servizi che aiutino la famiglia e la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono costrette a lasciare il lavoro, a rinunciare all'espressione delle proprie competenze e quindi rinunciare alla carriera. Ma quanto ci perde il Paese Italia rinunciando alle competenze ed ai saperi delle donne?

Se si taglia il sociale quindi non solo si compie una scelta sbagliata, ma si provoca una negativa ricaduta sulla vita e sull'occupazione femminile.

Nei giorni scorsi si è votata in Commissione Lavoro il provvedimento di recepimento della Direttiva Europea sulle pari opportunità in relazione all'occupazione ed all'impiego.

In Italia infatti lo stipendio delle donne, a parità di lavoro, è inferiore del 30% rispetto a quello degli uomini, in un quadro europeo nel quale gli stipendi italiani sono più bassi del 20% ed in cui c'è una presenza nel mercato del lavoro molto minore.

Donne ed uomini arrivano al mercato del lavoro più o meno alla stessa età, tra i 20 ed i 25 anni; gli uomini vanno in pensione a 60/61 anni avendo alle spalle 34/35 anni di contributi, ma le donne, pur andando in pensione circa alla stessa età hanno alle spalle solo 25/26 anni di contribuzione.

Vi è quindi una grande differenza che è determinata dal fatto che, nel picco più alto dell'età fertile, le donne fuoriescono in massa dal mondo del lavoro a causa della maternità.

E' per questo che le politiche di conciliazione rimane uno degli aspetti centrali per concrete politiche di pari opportunità, ma non solo: le differenze di lavoro di oggi determineranno anche la qualità della vita di domani. Se pensiamo infatti che le donne hanno uno stipendio minore ed un minore rendimento contributivo, ne deduciamo che avranno una pensione più bassa, con un maggiore rischio di scendere verso la soglia della povertà.

Infatti sul decreto di recepimento della direttiva Europea c'è un aspetto sbagliato e preoccupante.

Oggi infatti gran parte delle persone fanno la scelta della pensione integrativa destinando parte del TFR a fondi pensione. Ebbene se per la pensione pubblica i coefficienti di calcolo sono gli stessi per uomini e donne, così non è per le pensioni integrative. I coefficienti di calcolo sono valutati sulla base dell'aspettativa di vita e l'aspettativa di vita è maggiore per le donne e pertanto esse avranno pensioni minori anche con la stessa contribuzione.

Insomma, è evidente che le donne pagano la loro maggior longevità, e che non hanno riconoscimento degli anni dedicati al lavoro di cura e con una mancante valutazione dei correttivi per la rivalutazione del loro stipendio a livello di quelli europei e di quelli degli uomini.

Occorre agire anche su questo aspetto fondamentale, perché altrimenti non si eliminano le disparità combattute dalla Carta Europea.

Sono convinta che dobbiamo ritessere le fila di collegamento del pensiero femminile, difendere il principio e la concreta applicazione delle pari opportunità, a fare lobby, insomma a definire alleanze tra donne e tra donne e tutti coloro che credono nella nostra libertà e valore.

Sono cresciuta con l'esperienza della "Carta delle donne" il cui *slogan* era: "DALLE DONNE LA FORZA DELLE DONNE", affermazione a cui riconosco ancora tutto il suo valore.

Solo se saremo unite, se saremo vicine, se ci fideremo le une delle altre, se ci alleeremo potremo vincere la sfida della nostra libertà e delle pari opportunità vincendo le scorciatoie ed il

rischio della resa da parte di tante, restituendo al nostro Paese una prospettiva in cui la libertà e l'eguaglianza siano sostanza per tutti e per tutti.

Martina Mansueto, Consigliera Provinciale.

Ringrazio innanzitutto di essere qui presente a questa manifestazione. Io sono giovane della politica ed ho bisogno di sentire parole così appassionate come quelle pronunciate dall'Onorevole Mattesini.

Sono stata colpita dal rapporto 2009 sulle pari opportunità tra uomini e donne («*gender gap*») stilato dal *World Economic Forum*, dove l'Italia scende dalla 67esima al 72esima posizione. Al di là delle classifiche che comunque vedono l'Italia ad occupare una delle ultime posizioni in Europa, sono stata impressionata dagli indici negativi ottenuti dal nostro paese, come ad esempio la differenza di reddito tra donne e uomini: penso però di potervi dare una buona notizia, almeno per quanto riguarda il nostro gruppo politico che nelle ultime elezioni provinciali ha eletto due donne e sempre donna è la prima delle non elette: è un segnale positivo che attraverso di noi, attraverso questo risultato vorremmo che arrivasse all'esterno. Penso che sia stato un risultato importante e che va ben oltre quelli che sono i risultati nazionali anche del nostro partito perché anche se la donna si sta affermando sempre di più, e questo è indiscutibile, sono ancora molte le problematiche di genere da affrontare e in tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale dove persistono disparità.

Prima di tutto il lavoro dove la donna ha meno possibilità di fare carriera perché occupata anche nei servizi di cura alla famiglia, spesso ricopre ruoli inadatti o comunque minori rispetto al suo titolo di studio, ha quindi uno stipendio più basso, poi nella politica dove ancora abbiamo una bassa rappresentanza. Io ringrazio la mia Provincia per questo evento perché in questi giorni ho avuto modo di approfondire i contenuti della carta europea che stiamo discutendo, quindi non conoscevo termini come *mainstreaming* o *gender budgeting* anche se già ne parlavo: stiamo organizzando con il mio gruppo un incontro ad Arezzo su come potrebbero essere utilizzate e indirizzate le risorse delle pubbliche amministrazioni in un'ottica di genere.

Credo sia fondamentale l'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario e quindi uno spostamento di interesse nei bilanci verso una prospettiva di genere per promuovere la parità fra donne e uomini, per consentire la realizzazione della conciliazione dei tempi di lavoro, per dare alla donna un valido aiuto nei servizi di cura che da sempre le sono attribuiti, perché solo così si potranno realmente combattere gli stereotipi presenti e radicati ovunque, nella cultura, nell'educazione, nel lavoro e che non permettono di progredire in questo senso. Credo molto poco invece in strane denominazioni come "quote rosa" e non solo perché credo che non sia un buon modo di affrontare il problema ma un'ulteriore manifestazione di uno stereotipo sociale ormai radicato, infatti più ne sento parlare e più credo che quello che comunica sia il perfetto contrario di quello per il quale forse è stato coniato

Bruna Giovannini, Consigliera regionale.

Un saluto affettuoso in particolare agli uomini presenti, perché il salto culturale da tanto invocato comincia ad essere compiuto: il ruolo della donna nella società non è una “cosa nostra” ma una questione universale che hanno a cuore anche gli uomini! Il saluto è affettuoso ovviamente anche per le donne che sono qui presenti e per quelle che da anni si occupano di pari opportunità.

Ho creduto fin dall'inizio nella ratifica della Carta Europea per l'uguaglianza, quale strumento di importanza notevole per promuovere il ruolo della donna ed affermare le azioni positive tese al raggiungimento di una democrazia paritaria.

Il Piano di Azione è un impegno per i soggetti ratificanti, da cui hanno tratto una forte crescita personale anche le donne presenti all'interno delle istituzioni che li hanno approvati, non solo quelle a cui le azioni sono rivolte.

Questa crescita consapevole delle donne diventa globale estendendosi a molti campi, cosa positiva perché può incidere sulla rappresentanza politica delle donne, che è ancora a livelli molto bassi: al 18,32% a livello mondiale e al 22% a livello europeo. C'è ancora molto da fare per raggiungere una rappresentanza paritaria, che significa poi affrontare le questioni con un'ottica diversa, quella di genere, per poter offrire maggiori e diverse risposte ai bisogni dei cittadini.

A mio avviso le quote rosa, per un tempo determinato, sono essenziali al raggiungimento del risultato. La necessità è suffragata dal fatto che sono ben 93 gli Stati nel mondo che le adottano, in tutti i continenti, Africa inclusa; possono essere quindi considerate un possibile strumento nel Piano di Azione per raggiungere il risultato di una maggiore presenza di donne nelle Istituzioni, d'accordo con chi dice che “è meglio essere considerate un panda, ma un panda nella stanza dei bottoni”! Le quote rosa possono servire ed essere utili nel breve periodo, ma nel lungo periodo per raggiungere una pari rappresentanza, determinante sarà l'adozione del principio dell'alternanza donne - uomini nelle liste per gli incarichi politici.

La Carta Europea è importante e i Piani di Azione lo sono altrettanto; alcuni si conoscono altri no. Un po' tutti concordano comunque su un grande punto che ha mosso la Regione Toscana e le istituzioni tutte: al primo posto ci sono gli interventi relativi alla cittadinanza di genere nelle politiche di occupazione e del lavoro. Nel primo semestre di quest'anno in Toscana ci sono state 72.000 assunzioni in meno rispetto al 2008; di queste, 52.000 sono donne. Questo dato dimostra ancora una volta come siano sempre le donne a pagare, e soprattutto nei momenti di crisi.

In Italia solo il 19% delle donne che lavorano occupano posizioni decisionali, situazione molto lontana da Paesi quali gli Stati Uniti in cui la percentuale sale al 48%.

Il fatto che alcuni dei disegni di legge dell'attuale governo vogliano farci pagare una maggiore longevità nel riscatto della laurea, nelle diverse posizioni di lavoro e nel pensionamento, è un campanello di allarme da avvertire.

In tutto questo impegno nella redazione dei Piani di Azione ci sono territori dove si è cercato di dare un'impostazione e un'organizzazione comune: esempio ne sono le donne del Casentino che sono state elette nei Comuni della Vallata, che si sono messe insieme costituendo il Consiglio di Valle per intraprendere una comune linea di azione politica.

Vedo che qui vengono presentati i risultati positivi delle Province e dei Comuni. La Provincia di Arezzo ci ha fornito un report con i risultati ottenuti: ebbene, il monitoraggio dovrebbe essere un metodo da seguire da parte di tutti coloro che hanno redatto i Piani di Azione.

La legge regionale n. 16 del 2009 “Cittadinanza di genere”, recentemente approvata, è lo strumento pensato per integrare le politiche di genere che possono essere usate dagli enti locali, prevedendo tavoli di coordinamento nei quali realizzare analisi di genere nell'attuazione della normativa e nella programmazione regionale, introducendo parametri di genere nell'attribuzione di contributi, la predisposizione di un rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne, e l'istituzione del Forum della cittadinanza di genere.

In questi anni, le Consigliere regionali hanno lavorato spesso insieme indipendentemente dagli schieramenti politici, con la Commissione regionale per le pari opportunità e con l'Assessore regionale alle pari opportunità per ottenere risultati concreti a favore delle donne.

Segnalo come, proprio in questi giorni, sia stato deliberato dalla Giunta regionale lo schema di Protocollo di Intesa tra la Regione e le Province toscane per attuare le azioni legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ed è stata approvata la delibera che stabilisce le modalità di garanzia sugli investimenti delle imprese femminili.

Ora che il quadro legislativo è ben strutturato, a livello nazionale e regionale, e che abbiamo i Piani di azione della Carta europea, la nostra azione si “sposta” dal livello della produzione legislativa a quello della realizzazione delle leggi, per giungere a effettive condizioni di uguaglianza tra donne e uomini. E, visto che siamo vicini al centocinquantenario dell’Unità d’Italia, parafrasando potremmo dire “Fatte le Carte, facciamo le azioni” e con ciò rendiamo conto alle donne che esse hanno sì uguali doveri, ma anche uguali diritti.

Graziella Gentilini, Difensore Civico Pesaro e Vice Presidente AICCRE Marche.

Voglio ringraziare innanzitutto Patrizia Dini che, con la sua grande capacità organizzativa in seminari e incontri, induce sempre a importanti riflessioni. La Carta Europea è un punto di arrivo e, al tempo stesso, per altro verso, di partenza, per la Toscana e per le altre Regioni ratificanti.

Le Marche sono la seconda Regione italiana per numero di ratifiche, anche da parte dei Comuni, e Province, della Carta Europea, però non esistono i Piani di Azione: è qui che la Regione Toscana rappresenta un valore e una proiezione positiva per l'intera rete nazionale degli Enti locali.

Le leggi sono importanti ma ancor più lo è il recepimento dei loro contenuti nella coscienza sociale. In Italia siamo pieni di ottime leggi, come quelle sulla maternità, ma poi nella realtà non esistono i servizi a tutela della famiglia e la cultura vera, autentica, per la quale ogni figlio ha una valenza sociale non è acquisita neppure da parte della Pubblica amministrazione e della attività produttiva in genere. Ne erano un esempio quelle aziende calzaturiere marchigiane che, negli anni passati, facevano firmare preventivamente l'auto licenziamento alle donne qualora fossero in attesa di un figlio.

Non sono d'accordo con chi dice che può cambiare le cose solo chi si occupa della politica come mestiere: la politica va vissuta con passione, come proiezione per realizzare l'uguaglianza desiderata, pur evidenziando le differenze di genere ma con ottica positiva.

Se non ci saranno i Piani di Azione non vedremo mai i contenuti della Carta trasformati in realtà. Occorre che la Regione Toscana divenga un punto di riferimento e di impulso per tutti gli altri enti e per attuare una rete tra le regioni.

La firma della Carta richiede un impegno concreto e forse c'è stata una certa disinvoltura nel compiere questo atto e non si sono comprese le conseguenze che esso avrebbe dovuto generare, come la trasformazione in realtà dei principi contenuti nella Carta e la creazione di una rete tra enti locali.

Personalmente insisto nella mia Regione affinché gli impegni diventino atti concreti, ma chiedo anche alla Regione Toscana di inserirsi in un ruolo di impulso nei confronti delle altre Regioni ratificanti.

Le donne, tutte, devono contribuire ad acquisire la consapevolezza dei loro diritti nello spazio pubblico, la politica deve essere vissuta come passione affinché la valorizzazione delle donne si possa concretizzare e la società possa operare per una prospettiva migliore di vita.

Graziella Pierfederici, Presidente uscente della Commissione Pari Opportunità, Provincia di Livorno.

L'Amministrazione provinciale di Livorno nello scorso mandato ha deliberato il Piano di Azione Positive ai sensi della Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, e la nuova amministrazione eletta nella tornata elettorale del 2009 avrà il compito di attuarlo.

Il Piano di Azione Positive per la Provincia di Livorno è stato elaborato da una cabina di regia composta da tutti i soggetti che a vario titolo lavoravano sulle politiche di genere nell'Ente: è stato quindi un lavoro collegiale e sviluppato in maniera sinergica con l'obiettivo di ottenere l'effetto di una moltiplicazione dei risultati.

Nel Piano, grande attenzione è stata concentrata sul tema della flessibilità conciliativa, riflettendo sui temi del lavoro produttivo, del lavoro di cura, del tempo di vita, e su possibili risposte quali il part-time, il telelavoro, ed altre. Specialmente in un momento di crisi come l'attuale, per un ente pubblico è più facile introdurre innovazione nel sistema lavoro rispetto al privato, ed è anche per questo che deve assumersi responsabilità di cambiamento qualificato.

Sulla Legge della Regione Toscana n. 16/2009 "Cittadinanza di genere" esprimo grande soddisfazione in quanto in questa legge prima fra le regioni italiane sull'argomento, il genere è riconosciuto come elemento di cittadinanza.

In questa legge antirazzista e non campanilista, la territorialità non è solo un importante requisito, ma diventa un passepartout per costruire sulla base della partecipazione una modalità di accoglienza nei processi di cambiamento introdotti dalla globalizzazione economica e culturale.

La Legge n.° 16/2009 è una legge di principi, con essa la Regione Toscana individua come essenziali la trasversalità della programmazione ed i valori positivi fondanti il patto sociale anche per la costruzione di regole comuni e condivise.

Altro aspetto che la contraddistingue per importanza è il fatto che siano stati trovati i finanziamenti per l'attuazione dei principi in essa contenuti.

Spesso infatti quando si nominano donne ministre, sono a capo di ministeri senza portafoglio: si affida infatti al genere femminile l'onere dell'incarico ma non le risorse necessarie per attuare le scelte. La stessa cosa vale in genere per le Commissioni Pari Opportunità che non dispongono quasi di stanziamento. In verità la Provincia di Livorno in questo senso ha compiuto un passo in avanti impegnando specifiche risorse.

Nelle istituzioni l'assegnazione di fondi rappresenta un riconoscimento dell'importanza dello sviluppo di iniziative e lavoro politici, di conseguenza non attribuire finanziamenti ad organi che hanno a capo donne costituisce una forma di discriminazione.

Nel nostro Paese c'è bisogno di costruire una cultura di genere, le statistiche e gli accadimenti quotidiani che denunciano la penalizzazione del genere femminile lo dimostrano.

Le donne, a mio parere, non devono seguire né gli atteggiamenti maschili né quelli omologanti o legati al cosiddetto "velinismo". Esiste una terza via: la possibilità di comprendere quali sono gli obiettivi, le necessità e le aspettative proprie, conquistando ognuna la propria consapevolezza di genere. Serve però un contesto nel quale sviluppare se stesse, cioè un quadro adeguato dal punto di vista politico, sociale, economico e culturale.

Il nostro Paese è un punto di arrivo di immigrazione proveniente da molte parti del globo e questo porta uomini e donne di culture e stili di vita differenti a relazionarsi. Il punto di vista autoctono non può giudicare gli altri punti di vista partendo da una legittimazione di suolo, al contrario il desiderio di integrarsi reciprocamente è un valore fondamentale. Non ci sono primati ma ambiti d'evoluzione sociale all'interno dei quali ci si integra praticando la convivenza reciproca.

Le istituzioni devono aiutare lo sviluppo delle persone e delle donne affinché si produca cultura.

Il lavoro delle donne è un lavoro di rete, il lavoro invece autoreferenziale una volta concluso non sedimenta alcunché.

La scelta della donna della modalità con la quale poter fare cultura è la chiave per un cambiamento politico in Italia, Paese che stenta a produrre crescita e sviluppo. Esistono modelli stereotipati di matrice patriarcale evidenziati dalla scarsa presenza delle donne nel nostro sistema partitico e politico.

Le modalità della partecipazione sono fattori di cambiamento, bisogna partire dalle esigenze delle donne che vogliono dare il loro contributo nel rispetto della sussidiarietà.

Ogni donna lavora e si impegna in modo più efficiente ed efficace se le è concesso di mettersi in gioco sviluppando un proprio metodo ed una propria strada.

Patrizia Dini, Segretario AICCRE Toscana.

Durante gli interventi sono emersi dei punti molto importanti che sento l'esigenza di dover fermare, i Convegni infatti sono molto produttivi da un punto di vista intellettuale ma bisogna tenere il filo: questo è maggiormente importante quando si tratta un tema come quello affrontato oggi perché le donne nelle istituzioni sono poche e, di queste, solo una parte si occupa di questioni di genere. Devo quindi ringraziare tutte le donne che sono qui intervenute perché non tutte quelle che partecipano alle istituzioni costituiscono un elemento di valorizzazione delle diversità; molte di loro infatti quando raggiungono gli alti livelli, hanno poco tempo da dedicare alle questioni di genere e alla valorizzazione di questo elemento della loro individualità e questo costituisce una *diminutio* sulla strada dell'uguaglianza.

Il primo aspetto che è stato chiarito è che la presenza di generi diversi nei livelli istituzionali e il diverso ruolo che le donne e gli uomini hanno nel mondo, costituisce un dato di civiltà e di avanzamento: se non si riconosce questo si resta nell'arretratezza culturale. Dire questo è tutt'altro che scontato, anche stamani infatti abbiamo sentito qualche passo che, seppure non voluto, denunciava qualche stereotipo. Le nostre cose sono le cose del mondo e le cose di tutti e magari di questo si riuscisse a parlare in tutte le assemblee elettive di tutti i livelli istituzionali.

La mente umana ha stravolto la cultura di ogni epoca storica per non capire che se metà del genere umano è discriminato, non c'è progresso ed avanzamento, si vive peggio e c'è una minore evoluzione intellettuale. Ancora si può avanzare ancora tanto e questo è ben evidenziato dal fatto che oggi non solo si discrimina un 50% per il genere, ma anche il Sud del Mondo in quanto lo si priva di un'alimentazione corretta e di un'intelligenza elementare.

I valori di democrazia, uguaglianza e libertà sono stati pensati più di 200 anni fa e sono indispensabili per il progresso umano: questo è un concetto da interiorizzare per raggiungere quel progresso che tanto desideriamo.

E' necessario rivedere i paradigmi di insegnamento in un'ottica dei diritti, a partire proprio dagli istituti scolastici e, forse, se compiessimo realmente quest'azione dovremmo cambiare pagine e pagine di enciclopedie; certo noi non siamo nulla per prendere una decisione in tal senso ma capirlo è ugualmente importante per una più consapevole presenza.

Oggi più che mai è indispensabile parlare del rapporto tra le donne e la politica; se non si vede con lucidità questo rapporto, che è parte di quello più globale tra le donne ed il potere, non si capisce perché oggi si faccia così tanta fatica ad affermare il ruolo della donna in questi ambiti. Attualmente è anche vero che ci sono stati in Europa e, soprattutto in Italia, degli episodi che potremmo definire folcloristici e proprio per questo il nostro Stato ha bisogno di una riflessione, proprio in un momento nel quale ricorre il centocinquantenario dell'Unità d'Italia.

Io sono una spaventosa idealista e ritengo che tutto ciò che debba essere riconosciuto come vero per me è già vero, l'idealismo sta in questo: non ho bisogno che una cosa sia vera se è legittima, io la riconosco già come vera. E senza avere ideali, non ideologie, ma ideali, non si può prefigurare qualcosa che legittimamente deve crescere, altrimenti sulla questione delle donne non si lavorerebbe. La stragrande maggioranza di quelli che sono presenti oggi sono degli idealisti, ciascuno a suo modo, altrimenti non sarebbero a parlare di donne.

Nella relazione tra le donne e il potere la politica deve avere chiaro che se non si riconoscono, nella sostanza materiale della condizione umana, una serie di condizioni alle donne, non è possibile avere una situazione civile. La politica deve dirlo e farlo, ed organizzarsi perché questo avvenga ma la politica è stata talmente presa da se stessa negli ultimi 20 anni, da tangentopoli in poi, che non ha fatto nulla di ciò. Per fortuna possiamo contare sull'esistenza delle Costituzioni Repubblicane che manifesta la sua gioventù anche a distanza di 60 anni. La politica però è ancora lontana dal capire che, senza dare la possibilità di avanzare alle donne, non c'è una vera democrazia, senza democrazia paritaria non c'è una vera democrazia, bisognerebbe scriverlo nel documento: "ad Arezzo fra noi idealisti abbiamo riconosciuto che, senza la capacità di riconoscimento del principio di uguaglianza, che conduca le donne più avanti, non c'è democrazia". Si può dire questo perché alle spalle c'è lo statuto della Regione, delle Province e dei Comuni e questi enti, negli ultimi 15 anni, hanno tentato con fatica, ma con continuità, di affermare questo e di adeguarsi alla realtà europea.

Si apre inoltre una nuova strategia: avendo dovuto abbandonare il dibattito relativo alla Costituzione Europea ed essendoci limitati alla sola questione dei diritti europei oramai da più di un

anno, si può finalmente riprendere quel filo sottilissimo, attuando trattati che richiamano la costituzione europea; sono proprio gli Stati e gli enti locali che hanno fior fior di statuti democratici che devono contribuire a quest'obiettivo: dal momento che noi idealisti siamo anche europeisti è necessario che almeno i 27 Paesi aderenti all'Unione ricomincino ad affrontare questo tema.

E' necessario guardare al futuro con una prospettiva strategica e portare nei Consigli e nel Parlamento l'istanza relativa al fatto che per avere queste possibilità da spendere, bisogna occuparsi innanzitutto dei bambini e curare l'infanzia. Tra quelli che infatti chiamano clandestini ci sono bimbi che, laddove si cura il rapporto con la realtà, vanno a scuola e se noi vogliamo offrire loro un rapporto di civiltà, questi bambini devono crescere in una scuola della conoscenza, laica e che formi alla conoscenza, dando soprattutto metodo. Esiste un problema non solo filosofico e politico, ma anche relativo agli strumenti attivi della formazione per i bambini: laddove essi nascono in Europa devono sentirsi europei e le donne che li generano sono coloro le quali avvertono maggiormente questo desiderio, pertanto se i loro figli saranno inseriti in percorsi formativi strutturati e con futuri sbocchi, sia le madri che i figli saranno più felici e meno violenti.

Un altro elemento che sin questa giornata è stato fortemente ribadito, è relativo al fatto che, dentro le Assemblee elettive, al Ministero e nei vari Assessorati degli enti locali, devono esserci gli strumenti necessari per le Politiche Sociali e le Pari Opportunità. Questo cambiamento lo chiediamo naturalmente all'Europa, ma lo chiediamo *in primis* anche al nostro Paese. Le pari opportunità sono trasversali a tutte le politiche e se realizziamo questo cambiamento economico, elimineremo una discriminazione e faremo un passo in avanti da un punto di vista culturale.

Lo stesso vale per il Bilancio di Genere: l'esperienza toscana dimostra che la sua scrittura materiale è possibile e le amministrazioni in rete si sono accordate per diffondere la cultura del bilancio di genere, mi rivolgo a questo punto all'Onorevole Mattesini affinché possa sensibilizzare il Parlamento della Repubblica in questo senso, raccogliendo le istanze regionali e locali.

Alessandra Landucci, Vice Presidente del Consiglio della Provincia di Arezzo.

In qualità di Vicepresidente del Consiglio Provinciale, quindi a nome del Consiglio tutto è con vero piacere che parteciperò al Seminario “Carta Europea per l’Uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale” del 30 ottobre.

Il tema trattato dal seminario è un tema caro a tutte le donne e dovrebbe esserlo anche a tutti gli uomini in quanto è ormai appurato che ogni democrazia si fonda sul principio di uguaglianza di tutti gli esseri umani (art. 3 Costituzione Italiana) quindi anche di donne e uomini.

Tale principio è garantito anche dalla nostra costituzione ma ahimè nella pratica tale diritto molto spesso non viene né rispettato né attuato: da un punto di vista politico, economico sociale ci sono molte disparità. Gli stereotipi socio culturali, (figli diretti di quella società patriarcale in cui fino a una cinquantina di anni fa ci riconoscevamo) sono ancora presenti e, seppure a volte inconsapevolmente, vengono ancora trasmessi dalla famiglia, dalle agenzie educative, dai mezzi di comunicazione. I governi centrali e locali devono attuare politiche che abbiano come obiettivo quello di eliminare questi *clichè*, questi stereotipi a cui sono soggette le donne.

Nell’ambito lavorativo, nell’organizzazione della società, nella vita politica, si assiste ancora oggi ad una disparità tra Uomini e Donne;

disparità che possiamo eliminare se abbiamo in mente alcuni punti fondamentali. In primo luogo uguaglianza non significa uniformità: noi non diciamo che siamo uguali agli uomini diciamo che vogliamo eguali diritti per cui nel promuovere e nell’attuare il principio di uguaglianza tra Uomini e Donne si devono prendere in considerazione le differenze e le diversità di cui Uomini e Donne sono portatori. Si deve riconoscere e valorizzare tali diversità attuando politiche di pari opportunità per dare a tutti, Uomini e Donne, la possibilità di partecipare a pieno e in condizioni di parità alla vita politica e sociale attuando e promuovendo politiche di conciliazione dei tempi. Il tema della conciliazione dei tempi è un tema centrale da cui dipende la qualità della vita di uomini e donne, da cui dipende la quantità dell’occupazione femminile (a questo proposito ricordiamo che solo il 46,7% di donne nel 2007 sono riuscite ad entrare nel mondo del lavoro e che 1 donna su 9 dopo la nascita del 1° figlio è costretta a lasciare il lavoro), da cui dipendono i livelli di natalità del nostro paese e il suo livello di competitività. Ricordiamo inoltre che ancora oggi quasi tutto il lavoro domestico e di cura rimane sulle spalle delle donne. I governi devono quindi fare uno sforzo per ridisegnare l’intera mappa del welfare, mappa che deve necessariamente essere basata sulla differenza di genere unica e sola pre-condizione di uguaglianza effettiva tra uomini e donne.

Per cui Diritti, Rispetto delle Diversità, Rappresentanza dovrebbero essere gli obiettivi a cui le politiche di governi centrali e locali dovrebbero tendere per poter attuare nella pratica le pari opportunità.

Indubbiamente passi avanti sono stati fatti: sembra che la società stia iniziando a comprendere l’importanza del ruolo delle donne nella società.

Ricordiamo con grande piacere la Legge n. 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” che si propone appunto di favorire un cambiamento culturale in grado di andare incontro ai reali bisogni delle famiglie, in grado di ridefinire i ruoli di donne e di uomini; legge che aspira a ridisegnare la mappa del welfare basata sulla differenze di genere.

A livello regionale ricordiamo invece le due importantissime leggi che nell’attuale legislatura sono state approvate e che sono la LR 59/07 “norme contro la violenza di genere” e la LR16/09 sulla cittadinanza di genere.

L’approvazione della legge contro la violenza di genere ha rappresentato un evento molto importante in quanto la violenza contro le donne rappresenta in Europa la 1° causa di morte, nel mondo è la 2° causa di morte in gravidanza e solamente nel 3,5% dei casi la violenza viene perpetrata da sconosciuti mentre nel 95,3% dei casi il responsabili di tali violenze è il partner o l’ex.

La violenza contro le donne non è un fatto privato, non sono problemi familiari o scelte personali, non riguardano un ceto sociale particolare, non ha a che vedere con la cultura, con lo *status* di una particolare famiglia ma è un fenomeno trasversale che riguarda l’intera collettività, è un problema complesso legato a modelli di pensiero e di comportamento fondati su relazioni di potere diseguali, modelli che inneggiano alla cultura del potere.

E il vero problema è proprio la difficoltà ad accettare l’idea che la violenza contro le donne sia un’emergenza sociale che va combattuta su tutti i fronti mentre tendiamo (per prime le donne

che subiscono la violenza in ambito familiare il 90% delle quali non ha denunciato per paura per vergogna) ad occultare tale violenza, a giustificarla quasi. Le leggi sono quindi indispensabili per far sì che questi stereotipi vengano finalmente eliminati.

Passi avanti sono stati fatti e anche la sottoscrizione della Carta Europea per l'Uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale" che la Provincia di Arezzo ha fatto nel 2007 e l'approvazione del Piano di Azione (2009) rappresentano azioni concrete e importanti e rappresentano un ulteriore passo avanti affinché si possa arrivare un giorno, alla piena partecipazione, al rispetto e alla promozione delle diversità intese come opportunità come ricchezza, all'uguaglianza sostanziale dei diritti riconosciuti alle donne e agli uomini.

Sessione Pomeridiana

Tavola Rotonda “La Carta Europea e i Piani di Azione”.

Sonia Amadori, Coordinatrice del Consiglio Valle del Casentino.

Sono molto lieta di poter partecipare a questa tavola rotonda sulla Carta Europea e i suoi Piani di Azione poiché credo che la nostra esperienza riassuma, pur nelle sue piccole dimensioni, gli obiettivi primari che si prefigge la Carta.

La Vallata del Casentino è composta da 13 Comuni, dei quali alcuni non raggiungono i 1000 abitanti; tale dato non è da sottovalutare ma al contrario deve essere la chiave di lettura per capire l'impegno assunto e il lavoro svolto in relazione al Piano di Azione.

La Carta Europea parte dalla certezza che le politiche condotte a livello locale ,essendo più vicine alla popolazione, rappresentino i livelli di intervento più idonei e più incisivi per realizzare l'uguaglianza di genere.

In questo mio intervento io rappresento TUTTE le donne elette nei Consigli Comunali che aderiscono alla Comunità Montana del Casentino e il lavoro che vengo oggi a presentarvi è nato da questo nucleo che non è altro che la diretta rappresentanza delle comunità locali, quel terreno che la Carta Europea individua come palestra per sperimentare le forme di governo più vicine ai cittadini.

Noi abbiamo trovato nello strumento della Carta l'impulso per progettare e realizzare un processo sociale che approdasse a una cultura di governo e di amministrazione in cui i generi si trovino a lavorare insieme per apportare nelle loro scelte le forme occorrenti per lo sviluppo di una democrazia paritaria.

L'applicazione della “ Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale” inizia nei Comuni del Casentino con un convegno svoltosi il 03 marzo 2007 nel comune di Pratovecchio.

A questo appuntamento erano state invitate tutte le donne elette nei Consigli Comunali della Vallata, nonché Patrizia Dini e Adua Messerini dell'AICCRE Regionale, le quali hanno dato l'impulso e lo stimolo necessario affinché potessimo predisporre il lavoro nel modo migliore.

Le consigliere presenti, considerato l'impegno di formulare un Piano di Azione e consapevoli delle caratteristiche territoriali del luogo nel quale operare, concordarono nell'ipotesi che iniziative da questo scaturite avrebbero avuto una risonanza e un'efficacia maggiore se adottate a livello sovra comunale, in un'ottica di una azione unica e condivisa, decisero di costituire un “ Consiglio di Valle” formato da tutte le donne elette nei Consigli Comunali del Casentino con l'obiettivo di presentare e far approvare a tutte le Assemblee Comunali una delibera con la presa d'atto dell'adesione alla Carta Europea e la scelta, ed è questo il passaggio fondamentale, di affidare a questo nuovo organismo la stesura del programma di un Piano di Azione per tutto il Casentino.

Il nostro percorso di consultazioni tra di noi e con le istituzioni locali (Comuni e Comunità Montana) si è articolato per tutto l'anno 2007 ed a fine anno tutti i Comuni e la Comunità Montana avevano ratificato la Carta e, nella Delibera di ratifica, avevano dichiarato che avrebbero affidato al Consiglio di Valle la stesura del Piano di Azione. In tal maniera essi avevano contemporaneamente aderito alla Carta Europea e riconosciuto il Consiglio di Valle.

La valenza dell'applicazione della Carta Europea è stato come una chiave che ha aperto la porta del confronto e della relazione tra di noi.

E' stata la prima volta che nel nostro territorio l'esperienza al femminile delle cariche consiliari si è ritrovata e ha generato un percorso dinamico, ma non semplice perché trasversale e elette appartenevano a tutte le parti politiche presenti nella Vallata, ma alla fine ricco se non altro nell'aver tessuto una rete di contatti che ha rafforzato ognuna di noi e ci ha reso più coscienti e più consapevoli del ruolo determinante che ogni singola donna esercita nella sfera pubblica che riveste.

Questo è stato per noi l'aspetto fondamentale della nostra adesione alla Carta, cioè il riconoscimento del nostro ruolo e l'aver imbastito una rete di contatti che prima non esisteva, in quanto le donne elette nel Casentino, non essendo presenti in nessun organismo sovra comunale,

non si conoscevano. Dopo la costituzione di tale organismo esse sanno invece che a pochi *km* di distanza possono avere un'altra interlocutrice che comprende la loro realtà con obiettivi comuni.

Nella prima riunione, a cui era presente Patrizia Dini e anche su suo consiglio, è stato deciso di non puntare su molteplici obiettivi, per le ragioni poco sopra ricordate, ma di sceglierne uno portando avanti quello e la scelta dell'obiettivo del nostro Piano d'Azione: la Rappresentanza Politica, è stata fatta partendo dalla valutazione della situazione del nostro Territorio.

Il Consiglio di Valle in seguito a varie valutazioni ha preso atto della seguente situazione presente anche nel nostro Casentino in merito alla rappresentanza femminile nelle istituzioni ed enti di governo locale.

I dati emersi relativi all'anno 2008 sono stati i seguenti:

- nei tredici comuni della vallata risultano eletti 226 consiglieri di cui solo 55 donne;
- nel Consiglio della Comunità Montana del Casentino sono presenti 39 consiglieri di cui solo 8 donne;
- la Giunta della Comunità Montana composta da 7 assessori non ha nessuna donna.

Ancora peggiore appare la situazione della rappresentanza femminile nelle società di cui i nostri comuni sono soci (A.A.T.O., Co.In.G.A.S., L.F.I , ecc.); in esse infatti la presenza delle donne è quasi del tutto assente.

Partendo da tale analisi il Piano d'Azione ha preso corpo e il Consiglio di Valle ha elaborato i seguenti obiettivi decidendo di intervenire nell'azione della pari partecipazione delle donne e degli uomini nei processi decisionali:

- intervenire nella cultura di partecipazione delle donne nella sfera pubblica e istituzionale del loro territorio favorendo interventi specifici di cambiamento in un ottica di genere per cercare di concretizzare la democrazia paritaria;
- favorire la formazione nel settore politico-amministrativo per riequilibrare le numerose situazioni e posizioni dove le donne sono sottorappresentate;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni e attuare politica con l'ottica di genere è conveniente e strategico per lo sviluppo delle risorse del nostro Territorio.

Premesso tali obiettivi ha formulato i seguenti progetti:

- Avviare un primo corso di formazione di base per avvicinare le donne al mondo e al linguaggio amministrativo e politico. Il corso deve fornire una serie di strumenti per rendere più facilitato l'ingresso delle donne nei ruoli istituzionali e raggiungere così l'obiettivo di una democrazia paritaria;
- In base alla prima esperienza rimodellare e mirare un secondo momento formativo più specifico per favorire la realizzazione concreta di un nuovo slancio partecipativo delle donne nei ruoli istituzionali del territorio;
- Istituire un tavolo di progettazione e confronto con i partiti politici del nostro territorio per favorire scelte coerenti che garantiscano la presenza femminile a tutti i livelli anche in previsione delle prossime elezioni amministrative che vedranno nel 2009 rinnovarsi la maggioranza dei Consigli Comunali , l'Assemblea della Comunità Montana e il Consiglio Provinciale.

Nel mese di maggio 2008 si è svolto un primo corso di formazione "Donne del Casentino in politica".

Questo percorso ha fornito le conoscenze di base per acquisire gli strumenti e le nozioni fondamentali per affrontare una esperienza politico-amministrativa.

Volendo avere tale obiettivo le lezioni sono state curate da esperti che giornalmente lavorano nei settori e nelle discipline che sono state presentate.

Questo ha visto la partecipazione, oltre che delle elette nei consigli dei comuni della Vallata, di circa 30 donne che al momento non ricoprivano alcuna carica istituzionale, cosa che è apparsa da subito una grande conquista.

Il percorso ha senz'altro suscitato interesse e la riprova di ciò è stato il costante numero di presenze in ogni incontro.

Nell'anno 2009, il 5 febbraio, la Giunta della Comunità Montana ha deliberato l'approvazione del Piano di Azione proposto dal Consiglio di Valle riconoscendo l'organismo formatosi e la sua azione su tali temi.

Un ulteriore risultato e riconoscimento nella costituzione del Consiglio di Valle è stato ottenuto quando al momento della stesura del nuovo statuto della Comunità Montana, è stato riconosciuto al titolo VII dove si parla di partecipazione, si declama il seguente comma:

“la Comunità Montana riconosce il Consiglio di Valle, organismo avente finalità di promozione e tutela del ruolo della donna nelle istituzioni, garantendone la partecipazione e il coinvolgimento nell’attività politica dell’Ente”.

E siamo ai giorni nostri.

Il nostro percorso ha già portato alcuni risultati significativi.

Nelle elezioni amministrative della primavera del 2009, che hanno visto rinnovarsi la maggioranza delle amministrazioni della nostra Vallata, il numero delle donne elette è aumentato di ben 9 unità.

Due nostre elette della Vallata, di cui una è la Vice Presidente della Provincia, sono in Consiglio Provinciale e dei 3 assessori della Comunità Montana, una è donna, l’Assessora Maria Luisa Lapini, seppur quest’ultimo ente abbia dovuto predisporre un importante ridimensionamento a causa del nuovo atto legislativo che lo riguarda.

Abbiamo ricominciato i nostri incontri con le nuove elette le quali hanno richiesto di riproporre, per loro e per chiunque volesse parteciparvi, per il mese di Gennaio 2010 quel primo corso già realizzato nel 2008, riguardante i primi rudimenti per poter far parte del processo amministrativo.

Parallelamente siamo in fase di progettazione del secondo corso che avrà come tema “La comunicazione in pubblico: dinamiche e tecniche, norme e strumenti di comunicare anche in un linguaggio politico”.

Il percorso formativo pensato ha come obiettivo prioritario quello di produrre apprendimenti e competenze comunicative-relazionali capaci di favorire la partecipazione delle donne al mondo della politica, delle istituzioni e al tempo stesso di favorire un percorso di crescita della comunità locale attraverso l’acquisizione di saperi condivisi.

Ciò che quindi il Consiglio di Valle ha fatto fino ad oggi è stato di aver predisposto un piccolo Piano di Azione ma anche di averlo portato avanti fino in fondo ed averlo in gran parte già messo in atto.

Permangono certo delle criticità, prima fra tutte l’esigenza di riformare un gruppo come era stato fatto inizialmente e che è stato in parte rivoluzionato dalla tornata elettorale che si è avuta in questo anno. La capacità di ricreare il gruppo inciderà notevolmente sulla pianificazione e realizzazione del secondo corso, sopra citato. Un’altra importante sfida sarà sicuramente quella di elaborare quanto prima e far accettare il Bilancio di Genere alla Comunità Montana.

L’importanza di quest’esperienza è relativa al fatto che ha messo in moto un cambiamento per ciò che concerne le pari opportunità, le donne elette, prima invisibili in maniera organizzata e sopra comunale ora hanno preso coscienza della loro esistenza come organo e ciò è stato riconosciuto a livello istituzionale andando nel senso di una democrazia realmente partecipativa e paritaria.

Concludendo, devo dire che questa esperienza di gruppo ci ha rafforzato anche nei nostri ruoli e nei vari organismi in cui rappresentiamo la popolazione del nostro territorio e non manchiamo mai di ribadire gli obiettivi della “Carta Europea” dove si recita che l’uguaglianza è un valore determinante della democrazia e per essere compiuto pienamente non deve essere solo riconosciuto, ma deve essere effettivamente esercitato.

Anna Romei, Assessora Lavoro, Formazione, Welfare, Associazionismo e Pari Opportunità, Provincia di Pisa.

Vi ringrazio innanzitutto per questa opportunità di confronto e ascolto, dato che ci sono poche occasioni per uno scambio di esperienze. Prima di cominciare con il mio intervento vorrei contestualizzarlo.

Ci sono molti segnali che indicano che siamo in un momento di deriva culturale e democratica, almeno a livello nazionale; il linguaggio, grazie ai mezzi e ai nuovi strumenti di comunicazione, sta cambiando, quasi a far percepire che le parole non abitino più il loro tempo. Tuttavia questo momento di deriva e di transizione potrebbe essere trasformato in un momento di dialogo e di mediazione di un conflitto anche lessicale che non può comunque svuotare di significato la parola dignità, insieme a uguaglianza, parità, valorizzazione di genere e democrazia.

Proprio la democrazia paritaria tanto agognata sembra essere un obiettivo che la Toscana tende a realizzare: spesso infatti la forma appare come sostanza, e in Toscana si è messo a punto un metodo che è al tempo stesso formale e sostanziale. La legge sulla cittadinanza di genere e sul lavoro, insieme al conseguente patto per l'occupazione, hanno teso a dare un'omogeneità agli interventi sul territorio toscano, impostando sulle province risposte e servizi uniformi ma modellati sulle differenze territoriali e sociali delle varie zone. Si è cioè arrivati ad un'omogeneità dei livelli essenziali di intervento, modalità che ci ha permesso di diventare davvero operativi.

E' in quest'ottica che la Provincia di Pisa ha aderito ad un sistema come quello delineato dalla Carta Europea, un documento relativo ad sistema omogeneo, con una condivisione dei principi di sussidiarietà verticale e orizzontale sia dal punto di vista operativo che politico.

I concetti di partecipazione, ascolto e condivisione sono fortemente applicati nella Provincia di Pisa grazie ad una serie di numerosi tavoli e Protocolli, che non sono contenitori vuoti ma si traducono in interventi effettivi, quale quello del Piano di Azione, interazione tra le politiche di genere, le politiche sociali e quelle della formazione e lavoro .

L'approvazione del Piano di Azione - e prima la ratifica della Carta Europea - si è andata quindi ad inserire in un sistema già organizzato e strutturato, non essendo un intervento a *spot*, ma sviluppato in maniera sinergica e interattiva tra le sfere di azione dei vari assessorati.

In particolare, la formazione (non solo professionale) rappresenta una politica attiva del lavoro e di *empowerment*, che attraverso l'uso di strumenti flessibili consente alle donne e alle fasce più deboli di potersi inserire in un percorso di crescita professionale e personale.

La Provincia di Pisa ha puntato molto sulle scuole grazie al FSE, in particolare è stato realizzato tra gli studenti delle scuole superiori uno studio sugli stereotipi: in tutte le scuole oggetto delle interviste gli studenti hanno dichiarato che è l'uomo ad avere il maggior dovere verso la famiglia, e a fronte di una malattia di un figlio è naturale che ad assisterlo ci sia una presenza femminile, sia essa la mamma o la nonna o altri... ma non un papà.

Il 30 % dei ragazzi intervistati ha sostenuto che la violenza subita dalle donne è spesso frutto di una loro responsabilità.

Ciò a dimostrazione che gli stereotipi sono ancora fortemente radicati, e rappresentano un ambito in cui è necessario lavorare sulle nuove generazioni fin dall'infanzia attraverso nuove modalità pedagogiche capaci di incidere sui modelli di ragionamento.

Un altro ambito in cui si è lavorato molto è stato la discriminazione delle donne immigrate, soprattutto quelle di seconda generazione arrivate grazie ai ricongiungimenti familiari, che si trovano a rielaborare la solitudine, la lontananza e spesso anche un lutto. A tal fine, anche se le donne posseggono una grande capacità di reazione, sono stati attivati dei percorsi di supporto attraverso piccole attività imprenditoriali di creazione di gioielli etnici, di tessitura o gastronomia specifica. Tutto ciò non è stato calato dall'alto, ma è stato rispondente ai bisogni ed alle richieste emerse, rappresentando anche uno strumento importante anche per l'emersione di una parte di lavoro nero. L'integrazione non è semplice, e sono le stesse migranti a rendersi conto dopo quasi un decennio di presenza nel nostro Paese della persistenza di differenze di cultura e stili di vita; tuttavia le iniziative proposte sono apparse come uno strumento funzionale all'integrazione pur nel rispetto dell'identità.

L'altro campo su cui si è lavorato è stato quello della tratta: da 10 anni la Provincia di Pisa lavora sul tema e a momenti alterni lo ha integrato anche all'iniziativa *equal* attraverso vari

strumenti: la creazione di una rete istituzionale, una protezione adeguata, percorsi di reinserimento lavorativo e un sostegno legale e psicologico.

Altro tema dominante è quello della violenza: l'Osservatorio Sociale – che coordina le sezioni delle altre Province – mette in evidenza che la violenza è in crescita, informazione non è del tutto esatta perché in parte tale aumento potrebbe risultare da una maggiore emersione del fenomeno. La caratteristica trasversale del fenomeno è che esso si perpetua nella stragrande maggioranza dei casi all'interno delle mura domestiche. I progetti antiviolenza sono stati realizzati e attuati con il territorio, vale a dire con gli enti, il privato sociale, i movimenti e le associazioni di donne e di volontariato.

Tutto ciò interagendo sulle politiche dei diversi assessorati, anche se l'interazione più forte rimane tra Formazione e Lavoro, due settori che rimangono inscindibili in quanto strumenti l'una dell'altro. Chi si occupa della Formazione dovrà occuparsi anche del nuovo patto per l'occupazione messo a punto dalla legge sulla cittadinanza di genere, formando in questo modo una circolarità degli interventi, nel rispetto degli impegni della Carta ma anche delle nuove necessità emergenti.

Sono stati creati alcuni sportelli in rete, realizzando così un *network* per la conciliazione e il Centro del diritto antidiscriminatorio, con uno staff formato dalla Consigliera di Parità e dalla Referente di Parità.

E' stata poi realizzata un'importante sperimentazione: è stata inviata una lettera da parte della Provincia a tutte le donne che risultavano fuori dal mercato del lavoro da almeno due anni, informandole dell'esistenza di un progetto che poteva riguardarle e chiedendo loro se ne erano interessate.

Nella maggior parte dei casi, come risposta abbiamo avuto lo stupore che un ente si interessasse a loro – si ricorda che la fascia interessata era quella dai 28 ai 38 anni, quella cioè più "critica" a causa dell'uscita dal lavoro per maternità, che rimane ancora il più grande ostacolo alla continuità lavorativa e quindi anche alla natalità nel nostro paese – tuttavia dopo un primo momento di stupore hanno partecipato al progetto del sociodramma in cui, attraverso l'ausilio di alcuni psicologi, hanno rielaborato le loro esperienze e si sono inserite in percorsi finalizzati ad uscire dalla solitudine, comprendendo per la prima volta che il problema non era solo individuale ma anche comune e sociale, e sociale doveva essere quindi la soluzione. In tal modo hanno accettato di inserirsi in percorsi di formazione che inizialmente avevano rifiutato.

Per concludere aggiungo che solo attraverso la creazione di una strategia politica e amministrativa ed una contestualizzazione territoriale, che guardi anche all'impianto regionale, i progetti, le azioni e le sperimentazioni trovano un senso compiuto: il sistema toscano ha questa capacità e noi ce ne avvaliamo.

Laura Marconcini, Assessora alle Finanze, Bilancio, Patrimonio e Pari Opportunità, Provincia di Livorno.

Da neofita delle pari opportunità quale sono ringrazio la Provincia di Arezzo per aver organizzato una giornata come questa che mi fa sentire parte di un programma collettivo e di una rete capaci di creare sempre nuovi stimoli.

La Provincia di Livorno ha adottato il Piano di Azione a Marzo 2009. Attualmente siamo alla fase di creazione della cabina di regia, vale a dire che stiamo lavorando ad affinare la composizione dell'organismo incaricato di dare impulsi ma soprattutto di vigilare sull'attuazione delle direttive contenute nel nostro Piano d'Azione.

Tuttavia la Provincia di Livorno non è ferma nell'attesa di questa formalizzazione ma sta lavorando in maniera interdisciplinare con tutti i settori di attività dell'Ente. In particolare è stata realizzata un'importante collaborazione con la Formazione Lavoro, attivando tirocini specifici per una formazione totalmente indirizzata verso un'occupazione femminile e tramite la concessione di voucher destinati interamente a donne disoccupate, le prime ad essere state colpite da questa grave crisi economica. Attualmente stiamo provando a progettare un asilo nido aziendale da realizzarsi nei locali stessi della provincia. Riuscire infatti a realizzare questa struttura all'interno dello stesso complesso dove lavorerebbero le madri o i padri sarebbe un grande successo nelle politiche di genere attuate all'interno, in quanto i genitori/dipendenti non sentirebbero l'ansia di aver il proprio figlio distante da loro e perciò in grado di intervenire subito in caso di necessità.

Entro giugno del 2010 contiamo di presentare per la prima volta il Bilancio di genere relativo al rendiconto 2009. Tramite questo strumento sarà chiaro quanto viene fatto veramente dagli enti al fine di fare una serie politica delle pari opportunità. Infatti con questa redazione si prende definitivamente coscienza che esistono delle differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, e percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali, e che quindi le politiche non possono essere neutre rispetto al genere ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne.

Mirella Ricci, Vice Presidente della Provincia di Arezzo.

Negli interventi fin qui ascoltati è emersa una comunanza di metodi ed obiettivi, elemento che rafforza la rete sociale creata dagli strumenti normativi fino ad ora citati. Questa rete, sempre più, dovrà occuparsi delle donne comuni, disoccupate, disabili, anziane e che sono al limite della soglia di povertà, che non hanno il tempo per partecipare a manifestazioni come queste, o che non hanno gli strumenti culturali per rivendicare i loro diritti. E' a queste donne che gli strumenti e le azioni della rete e del metodo interdisciplinare devono rivolgersi, per concedere loro l'opportunità di poter effettuare una scelta e dare loro il diritto all'autodeterminazione.

Faccio un esempio su tutti: l'assistenza familiare. Tale professione attualmente è lasciata per lo più alle donne immigrate e non regolarizzate. In questa categoria c'è un elevato tasso di *turn-over* in quanto la scelta di tale mestiere non è consapevole e non c'è una preparazione alle spalle; solo dopo qualche tempo ci si rende conto di ciò che comporta assistere un disabile e un anziano 24 ore al giorno: nella maggior parte dei casi diventa una situazione invivibile perché non si può più avere una vita propria. Ne scaturisce che una professione così delicata è lasciata a persone che non conoscono la lingua, che non hanno le competenze necessarie per fornire un'assistenza minimale né sono radicate nel territorio. E' per tutti questi motivi che il lavoro di cura deve essere frazionato, rendendolo "appetibile" alle donne espulse dal mercato del lavoro e non solo a quelle straniere.

Analizzando la natura sociale del problema della non autosufficienza e della conciliazione visti con gli occhi delle donne ci troviamo di fronte ad un *unicum* storico. E' la prima volta infatti che la donna vive contemporaneamente tre ruoli: spesso infatti è madre di un figlio senza un lavoro stabile, figlia di genitori non autosufficienti e nonna di nipoti per i quali non esistono luoghi ludici e di formazione che rendano possibile la conciliazione dei tempi.

Le donne che vivono tali situazioni non hanno il tempo per promuovere e affermare la propria dignità ed è pertanto da tali condizioni sociali che bisogna ripartire per capire quali sono i bisogni ed offrire una risposta quanto più adeguata: la Provincia di Arezzo ha già un servizio di Nido interaziendale con la USL 8 e la Cooperativa Koinè, che con il passare del tempo si è aperto al territorio recependo molte più domande di quante sia in grado di soddisfare e sta lavorando anche ad un progetto per la conciliazione in merito ai problemi degli anziani non autosufficienti.

Tutte le azioni, gli interventi e le politiche afferenti alle sfere di azione menzionate devono diventare strumenti di politica economica, che incidano sulla programmazione, in modo tale che i tavoli di concertazione e di confronto possano avere degli strumenti operativi, al cui centro ci sia però costantemente la persona. Questo ultimo punto è per noi fonte, al tempo stesso, di preoccupazione ed attenzione in quanto i modelli culturali e comunicativi penalizzano la persona in quanto tale, con conseguenze devastanti prima di tutto sulle donne, si pensi ad esempio ai disturbi alimentari delle giovani ragazze e alla diffusione a macchia d'olio della chirurgia plastica. Questo è vero in particolar modo per le donne, soggetti deboli della società insieme a bambini, anziani e disabili, sempre più penalizzate dagli attuali modelli sociali e culturali. E sono proprio le donne le prime ad averlo capito e ad essere il veicolo del cambiamento e di quel rinnovamento da tante parti agognato, rinnovamento che passa soprattutto attraverso un cambiamento di linguaggio che per essere diverso deve essere necessariamente un linguaggio di genere.

Tavola Rotonda “Donne al Lavoro: Orientamento, Formazione, Conciliazione e Impresa ad Arezzo”

Paolo Grasso, Provincia di Arezzo, Dirigente Area Formazione e Lavoro.

Appare sempre piuttosto difficile parlare del tema del lavoro, tanto più in un momento come questo, caratterizzato da una crisi economica in atto. Da burocrate quale sono, inizierò a trattare tale tema partendo da alcuni dati, raccolti dall'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Arezzo. In un anno le persone disoccupate in Provincia di Arezzo sono passate da 20.000 a 30.000, i due terzi di questa cifra sono donne; di queste il 10% sono laureate, contro il solo 5% degli uomini. Ciò anche se le donne hanno maggiori capacità trasversali degli uomini: il 60% di loro conosce le più diffuse applicazioni informatiche, contro il 30% degli uomini; sono pertanto molto più preparate, ma allo stesso tempo molto più penalizzate: per ogni uomo disoccupato le donne sono quattro.

Ciò ci porta a dire che questa crisi è una crisi, oltre che produttiva ed imprenditoriale, soprattutto occupazionale, tanto più da un punto di vista femminile.

Anna Lapini, Presidente IFE Arezzo.

Le donne sono indietreggiate. Nel mondo dell'imprenditoria come, purtroppo, in molti altri campi. E lo fanno spesso per lasciare spazio agli uomini.

I dati nazionali ci dicono ad esempio che l'imprenditoria femminile si sta contraendo nei numeri.

Che cosa significa questo? Forse che oggi sta diventando troppo difficile fare impresa per le donne, che trovano sul proprio cammino ostacoli più grandi di quelli, già molto grandi in questo periodo, che trovano i colleghi uomini.

Mi riferisco ad esempio all'accesso al credito, alla mancanza di servizi di supporto che aiutino a conciliare con il lavoro la cura di figli, anziani e ammalati.

Ma metterei in conto anche, per le lavoratrici in genere, la difficoltà di fare carriera arrivando ai ruoli dirigenziali o la differenza retributiva con gli uomini.

Mi riferisco, più in generale, ad una involuzione culturale lenta e serpeggiante, che porta a screditare le donne di fronte a enti, istituzioni, banche, datori di lavoro. Con tutto quello che ne consegue in termini di autostima.

La situazione finisce per diventare un cane che si morde la coda: le donne perdono potere perché vengono sottostimate, e vengono sottostimate perché perdono potere.

E un fatto evidente è che le donne stanno sparendo dai ruoli decisionali, di potere.

Un esempio: in ambito politico, archiviate le 'quote rosa', nell'ultima tornata elettorale (aprile 2008) le donne elette in Parlamento sono circa il 20%, dato inferiore alla media europea (24%) e comunque molto lontano dal 47% della Svezia o dal 42% della Finlandia.

Ancora: in Italia la presenza femminile nei consigli di amministrazione di aziende quotate è ferma al 3%. La media del tasso di occupazione femminile in Italia è molto lontana dall'obiettivo di Lisbona del 60%: è ferma infatti al 46,6% rispetto a quella maschile che si attesta al 70,7%. Del resto, assumere una donna per un'impresa italiana è spesso "penalizzante" per quello che comporta.

Le donne stanno sparendo anche dalla cabina di regia dell'economia locale: nel consiglio della Camera di Commercio non è presente alcuna donna. Come nessuna donna è alla presidenza di un'associazione di categoria. Cosa significa tutto questo?

Non credo che accada perché nessuna di noi è abbastanza in gamba da meritarsi un ruolo di primo piano. Credo piuttosto che sempre meno di noi abbiano voglia di mettersi in gioco in certi ambiti, che sono ancora troppo lontani dalla nostra quotidianità, dalle esigenze reali delle nostre famiglie e delle nostre imprese.

Per molte donne fare politica nell'accezione più ampia del termine, è diventato un lusso di chi ha "tempo da perdere".

Così, in Italia assistiamo ad un progressivo arretramento delle donne in tutti gli ambiti sociali.

Che cosa fare? Tornare alle quote rosa, magari proponendole anche nei consigli di amministrazione delle aziende, come si fa nei Paesi del Nord Europa?

O piuttosto, val la pena di mettere in atto una rivoluzione culturale radicale e profonda in ogni settore? Una rivoluzione di cui le donne possono e devono essere le prime promotrici.

Noi donne siamo le madri degli uomini che ci "giudicheranno" oppure che ci aiuteranno. Sta a noi educare le nuove generazioni ad una cultura paritaria dove nascere maschi non offre alcun vantaggio competitivo rispetto al nascere femmine.

Forse è questo che le donne nordeuropee hanno scoperto prima di noi. Vi offro la mia esperienza personale: se io sono donna, madre, imprenditrice, se ho un ruolo a livello sindacale, lo devo anche a mio marito. Perché la gestione condivisa e paritaria della mansioni in famiglia – e nel lavoro – permette di condivisa e paritaria della mansioni in famiglia – e nel lavoro – permette di ricavare spazi di libertà da dedicare ai propri impegni. Perché solo una solidarietà profonda tra uomo e donna, nutrita dal rispetto, può moltiplicare il tempo a disposizione per fare tutto, in famiglia, nel lavoro, nelle proprie responsabilità sociali.

È solo così che la differenza di genere può tornare ad essere concepita realmente come una ricchezza.

Perché l'incremento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro ha ricadute positive sull'intera società, in termini sia di aumento del PIL sia di incremento della natalità. Che vuol dire investire sul nostro futuro!

Dobbiamo allora fare uno sforzo di mobilitazione, a livello nazionale e locale, per essere vicini alle donne e alle imprese che credono nelle donne.

Prima di rivendicare agli uomini diritti che ci vediamo negati, impariamo ad essere orgogliose, noi per prime, di ciò che di buono deriva dalle peculiarità di genere, per esempio la capacità di fare molte cose insieme prestando la stessa attenzione a tutto, la capacità di adattarci più in fretta ai cambiamenti. La possibilità di mettere al mondo dei figli, perché è da questo che è sempre nato il vero potere femminile in tutte le culture antiche e invece oggi ce lo siamo dimenticate, quasi fosse una debolezza anziché la nostra forza.

Non dimentichiamo che esiste una forte correlazione tra la competitività e la differenza di genere in una società: in più occasioni l'Unione Europea ha affermato che lo sviluppo delle politiche di genere e di pari opportunità sono uno strumento essenziale per la crescita economica.

La valorizzazione del ruolo femminile nel mondo del lavoro, il perseguimento di una effettiva parità lavorativa tra uomini e donne, non solo per quanto riguarda l'occupazione ma anche l'eguaglianza retributiva, le politiche di conciliazione tra la vita professionale e familiare e una equa ripartizione tra uomini e donne delle responsabilità familiari rappresentano dunque azioni essenziali.

Soprattutto ora, di fronte alla crisi che richiede una mobilitazione generale in termini non solo economici, ma anche e soprattutto di capitale umano, le donne devono essere coinvolte quale motore della società.

IMPRENDITORIA FEMMINILE

IN PROVINCIA DI AREZZO è AL FEMMINILE 1 IMPRESA SU 4 (oltre il 23% delle imprese esistenti) 8.860 su 38.312 imprese

17.305 imprenditrici iscritte ai registri camerali

*Dati Osservatorio sull'evoluzione dell'imprenditoria femminile del Terziario
(ricerca Terziario Donna Confcommercio e Censis)*

Imprenditoria femminile **componente più dinamica dell'imprenditoria italiana negli ultimi 4 anni:**

dal 2005 al 2008

+ 9% imprese femminili (1.357.895 nel 2008)

+ 5,7 imprese al maschile (3.225.994 nel 2008)

Nel terziario,

+2% donne imprenditrici (oltre 881mila)

-1% uomini imprenditori (pur restando la maggioranza con oltre un milione e mezzo di rappresentanti).

Componente femminile del terziario per area geografica

31% Sud e Isole (+4%)

28% Nord Ovest,ì

20% Nord Est (+1,5%)

20% Centro (+3%)

Composizione imprese femminili del terziario

Circa 50% commercio (di cui 37% commercio al dettaglio)

Tra i servizi, sono quelli pubblici, sociali e alla persona a registrare una più elevata presenza di donne al vertice (quasi il 50%).

Forma giuridica

impresa individuale quasi il 60%

società di persone 40%

società di capitali (in crescita, raddoppiate negli ultimi quattro anni)

Le imprese femminili crescono grazie anche alle donne immigrate:

nei settori trasporti, magazzinaggio e comunicazioni, registrano dal 2004 un incremento del 52,6%, mentre le italiane negli stessi settori crescono solo dell'1,4%;

incremento molto forte anche nel settore del commercio: + 47%, e in particolare nel commercio al dettaglio dove le imprenditrici immigrate crescono del 53,4%.

Marilena Pietri, Consigliera di Parità, Provincia di Arezzo.

In un periodo di crisi, quale quello che stiamo vivendo, potrebbe apparire quasi “sovversivo” o quanto meno fuori luogo parlare di temi quali le pari opportunità. Tuttavia non lo è; la partecipazione femminile alla vita del Paese è una conquista della civiltà e della democrazia, che va difesa, più che mai in questi momenti in cui l’attenzione maggiore viene dirottata su altre tematiche.

La Consigliera di Parità si occupa delle discriminazioni sul lavoro, siano esse a danno delle donne o degli uomini; è una figura introdotta per la prima volta in Italia nel 1991, poi potenziata nel 2001 e mantenuta in vita ancora oggi, a riprova del fatto che le discriminazioni esistono e continuano a sussistere.

Io vorrei focalizzare l’attenzione sui motivi che impediscono all’Italia di avanzare sulle possibilità femminili di entrare e rimanere nel mercato del lavoro: il nodo centrale è la maternità. Il ruolo che la natura le assegna, quale prosecutrice della specie, è anche il nodo che fa sì che la donna incontri ostacoli nell’accesso, nella permanenza e nel percorso di carriera nel posto di lavoro, anche in presenza di leggi avanzate quali ad esempio la legge 53/2000 sui congedi parentali che ha introdotto il congedo anche per i padri. Spesso infatti le donne percepiscono redditi inferiori agli uomini ed appare quindi difficile che sia un padre ad usufruire dei congedi di paternità dovendo rinunciare ad una cospicua parte di reddito. Esistono poi degli stereotipi che frenano la fruizione di tali congedi da parte degli uomini, come ad esempio comportamenti discriminatori o poco rispettosi all’interno delle aziende.

La conciliazione tra vita lavorativa e lavori di cura in famiglia rimane quindi la questione centrale. Una ricerca USA ha calcolato quanto una donna potrebbe guadagnare se fosse riconosciuto il suo ruolo in famiglia: è stato quantificato un reddito annuo di 110.000 euro, che attualmente è il livello di retribuzione di un dirigente. In Italia siamo ovviamente ben lontani dalla percezione del valore del lavoro che le donne svolgono per la famiglia, quello che manca è proprio il riconoscimento a livello sociale e culturale, perché in una società che ha forti radici patriarcali appare scontato che il lavoro di cura sia donna.

I dati confermano la realtà fin’ora descritta: al 1° figlio una donna su 10 lascia il lavoro, al secondo una donna su 5, anche e soprattutto a causa della carenza dei servizi di conciliazione. La Provincia di Arezzo su tale tema ha svolto un gran lavoro; permangono tuttavia numerose differenze a livello di servizi nelle varie zone sociosanitarie e come è ovvio è nella zona aretina che si riesce ad avere la maggior concentrazione di strutture e a soddisfare la quasi totalità di domande.

Il tema della crisi economica, ampiamente trattato durante la giornata, è certamente connessa con il tema delle pari opportunità; si può però con certezza sostenere che la crisi della rappresentanza delle donne in ambito lavorativo sussisteva anche prima di quella economica. Tuttavia ad Arezzo nel 2008 eravamo vicini agli obiettivi di Lisbona e l’amministrazione provinciale lavorava al raggiungimento del target del 60% per l’occupazione femminile. La crisi economica ha interrotto tale percorso come si può evincere anche dai dati elaborati dall’Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia, i quali evidenziano come, pur avendo perso quote di mercato nel 2009, i dati del lavoro delle donne non siano in crisi quanto quelli degli uomini e ci siano, al contrario, anche dei segni positivi; questo perché le donne, lavorano in settori, quale quello dei servizi e delle PMI con contratti di solito atipici che non prevedono ammortizzatori sociali non rientrano, o rientrano poco, nella rilevazione dei dati riguardanti l’industria e la Cassa Integrazione, quest’ultima fenomeno prettamente maschile.

Questa flessibilità e precarietà tuttavia, come dimostrano i dati, sta tenendo e questo può essere visto come un aspetto positivo in quanto le donne, essendo maggiormente inserite in metodologie di lavoro flessibile, non si scoraggiano, o si scoraggiano meno, di fronte alla crisi, inoltre essendo coinvolte in maniera minore dai fenomeni di cassa integrazione sono i pilastri che riescono a far quadrare i bilanci occupandosi di ordinaria e straordinaria amministrazione in famiglia.

Ciò che il lavoro della Provincia ha messo in luce, insieme a quello che è emerso in questa giornata, è che si deve continuare l’approccio integrato, lavorare sugli stereotipi e sulla formazione. Il collegamento tra questi ultimi due aspetti può produrre effetti negativi e indirizzare verso percorsi di studio che non trovano poi realizzazione nel mercato del lavoro; indirizzare ad esempio le

studentesse verso i settori e gli studi tecnico-scientifici potrebbe essere un'importante svolta che permetterebbe di avere buone e preparate forze lavoro femminili per la sempre maggiore necessità di migliorare il livello tecnologico delle industrie. Dunque la crisi finanziaria ed economica mette in rilievo le criticità di un sistema economico che potrebbe portare al declino del sistema stesso. Se declino è maschile la ripresa potrebbe essere caratterizzata dall'avanzata femminile.

Giacomo Magi, Coordinatore dei movimenti di opinione – gruppo donne – Confartigianato.

La conciliazione dei tempi risulta essere una tematica affascinante di indiscusso valore economico ancor più che sociale, ma che, dall'esperienza condotta dall'Associazione che rappresento – costituita quasi esclusivamente da piccoli e medi imprenditori artigiani – di difficile realizzazione.

L'interesse e la volontà di Confartigianato Arezzo di promuovere ed agevolare forme di flessibilità volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro a favore dei propri associati, nacque durante il 2004 e 2005 a seguito del pregevole impegno della Provincia di Arezzo che, prima con l'Assessore Mattesini e poi con l'assessore Dori, decise di porre all'attenzione delle categorie economiche la necessità di diffondere nel territorio la conoscenza degli strumenti legislativi – prima fra tutti la L. 53/2000 – finalizzati ad assicurare la compatibilità tra le responsabilità professionali e quelle familiari ed avviare un processo di sensibilizzazione e promuovere buone prassi nei confronti delle imprese del territorio.

Tale azione coincideva con le esigenze che oramai da qualche anno venivano discusse all'interno della nostra Associazione, e nello specifico all'interno del Gruppo Donne Impresa, sulle necessità di porre l'attenzione sulle misure di sostegno all'imprenditorialità femminile soprattutto in relazione alla promozione di quei servizi di cura ed assistenza della famiglia che, se non adeguatamente potenziati, limitano di fatto, il pieno sviluppo delle potenzialità e professionalità femminili, dando vita ad un intenso ed acceso dibattito. Tra i nostri fini statutari c'è proprio quello di affrontare le problematiche dell'imprenditoria e il dibattito innescato aveva portato alla luce che senza lo sviluppo di strumenti di conciliazione sussistevano dei grossi limiti all'imprenditoria femminile.

Da queste premesse nacque la decisione di sposare in pieno la "campagna" della Provincia e promuovere le varie misure di conciliazione che gli strumenti legislativi, e non solo, offrivano ed offrono alle imprese. Decidemmo, quindi, di agire su due fronti: il primo verso le imprese associate, ed il secondo all'interno del nostro Consorzio di servizi avviando un progetto di conciliazione di tempi e di formazione rivolta alla riqualificazione di collaboratrici al rientro dal congedo di maternità.

A distanza di alcuni anni, la riflessione che ho il piacere di condividere con voi è quella di un bilancio caratterizzato da più ombre che luci ed alle cui già numerose difficoltà di natura culturale e strettamente applicativa si sono aggiunte quelle legate ad una crisi strutturale tra le più gravi mai verificatesi dal dopoguerra ad oggi e che, di fatto, in una situazione in cui molte aziende si trovano costrette a ricorrere alla Cassa Integrazione o addirittura a licenziare per carenza di commesse – rendono quasi poco realistico o comunque poco applicabile qualsiasi precetto legato alla tematica di cui stiamo dibattendo.

La crisi inoltre ha sicuramente ampliato le difficoltà di introdurre concetti quali la conciliazione e la flessibilità, visti oggi più come un orpello che come strumenti utili alla ripresa.

Mettendo da parte il problema contingente della crisi economica e tornando alle difficoltà di procedere ad una vasta opera di sensibilizzazione a favore degli strumenti di conciliazione – per lo meno per quello che riguarda le PMI del nostro territorio – bisogna rilevare alcune criticità che, dal mio personalissimo osservatorio, rendono poco fruibile l'utilizzo degli interventi previsti dalla L.53/2000.

La prima criticità è, a mio avviso, di natura strettamente organizzativa/strutturale. La nostra Provincia è caratterizzata principalmente da piccole e piccolissime imprese artigiane e commerciali; la media degli addetti per impresa, comprensivo di titolari e soci, è inferiore alle 3 unità. Non è trascurabile, infine, la percentuale – soprattutto per quanto riguarda le imprese a titolarità femminile, - di imprese individuali. In questo contesto, promuovere misure di intervento a favore della conciliazione dei tempi sulla base delle esigenze familiari risulta essere complesso sia per la non sempre adeguata offerta di strutture e servizi rivolti all'infanzia o alla terza età, - anche se negli ultimi anni tanto è stato fatto in questo senso, - che per i costi che la fruizione di tali servizi comporta nel bilancio familiare del piccolo artigiano che – è bene ricordarlo – non è, nella maggior parte dei casi, opulento come solitamente siamo abituati a credere. In questo contesto, poi, le modalità di applicazione delle L.53/2000, e i tempi di validazione ed approvazione degli interventi eventualmente proposti risultano essere di difficile gestione in relazione alle dinamiche che ruotano

all'interno delle PMI. In definitiva promuovere un intervento di conciliazione dei tempi sulla base delle misure previste dalla L.53/2000 significa "subire" una tempistica inadeguata alle esigenze dei bisogni espressi dalle imprese e far fronte ad un'articolata e complessa burocrazia che difficilmente può essere gestita dall'imprenditore artigiano, tale legge è infatti molto più pensata per aziende strutturate e di ampie dimensioni e per il personale dipendente.

A seguito di queste considerazioni, buona parte delle PMI che comprendono la necessità di venire incontro alle esigenze familiari delle proprie collaboratrici invece di intraprendere i percorsi previsti dalla Legge e coperti anche da ingenti finanziamenti, preferiscono utilizzare altre modalità più informali, snelle e prive dei vincoli che altrimenti sarebbero necessari, pur rinunciando a cospicui finanziamenti.

Per concludere, credo che sarebbe opportuno potenziare l'aspetto più strettamente correlato alla figura dell'imprenditore – la misura inerente il sostituto d'impresa è il caso più emblematico in quanto a fronte di una spiccata e sentita necessità la misura prevista risulta essere poco efficace - in modo da rendere la legge più appetibile anche e soprattutto per le piccole e piccolissime imprese artigiane.

Esempio: se una parrucchiera è obbligata (impossibilitata) a sospendere la propria attività per un qualsiasi motivo, malattia o gravidanza che sia, è piuttosto improbabile che il momento di emergenza che l'impresa deve far fronte coincida con i tempi di validazione ed approvazione dell'intervento richiesto e, ammettendo anche che questo possa avvenire, si aprirebbe una questione di non facile soluzione in merito alla figura professionale che eventualmente andrebbe a sostituire l'interessata sia in termini di qualità professionali che di concorrenza. Allo stato delle cose, è più facile che in caso di gravidanza, l'imprenditrice sia costretta a rinunciare al diritto di dedicarsi unicamente al figlio nelle settimane successive al parto e, nei casi di malattia personale o di un familiare, che l'attività venga ceduta o cessata. Per tali ragioni, nonostante lo sforzo legislativo che ha avuto senza dubbio il merito di introdurre nelle dinamiche del lavoro il concetto di conciliazione degli orari e della flessibilità, ancora oggi mi sembra che la legge in questione sia, purtroppo, tarata per le grandi imprese e troppo distante dalla nostra realtà economica territoriale.

A dimostrazione di ciò, posso portarvi a conoscenza del progetto che nel 2005 abbiamo promosso all'interno del nostro Consorzio di servizi e che ha riscontrato un buon successo di gradimento sia per l'impresa (in questo caso l'Associazione) e i dipendenti della struttura.

La proposta progettuale si è concentrata sulle azioni previste dall'art. 9 - lettera A (interventi finalizzati ad usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro) e lettera B (interventi finalizzati alla formazione del lavoratore dopo il periodo di congedo) - della L. 53/2000.

L'obiettivo, era quello di strutturare un orario di lavoro in grado rispondere alle esigenze manifestate dalle/dai dipendenti impiegate/i nelle mansioni nei settori paghe, contabilità e al tempo stesso di ampliare l'orario di apertura dei nostri uffici in modo da fornire un servizio più funzionale ai nostri Associati che hanno visto buoni risultati sia in termini di servizi, in quanto la fascia di apertura al pubblico si è ampliata, sia in termini di occupati, in quanto i dipendenti risultano più soddisfatti dal fatto di dedicarsi alle loro famiglie e ai loro interessi.

Il progetto si è articolato in più fasi:

AZIONE 1: Individuazione utenza e focalizzazione bisogni.

E' stata costituita un'apposita Commissione composta da un rappresentante dell'RSA, dal responsabile delle risorse umane, dal responsabile delle politiche del lavoro e dal referente delle politiche sociali, al fine di individuare le problematiche connesse all'orario di lavoro e focalizzare le azioni progettuali da predisporre per la risoluzione dei bisogni. Innanzitutto sono stati individuati i settori da coinvolgere nel progetto di ristrutturazione dell'orario; successivamente è stato predisposto un apposito questionario al fine di evidenziare le esigenze e i bisogni familiari delle/dei addette/i ed impostare, sulla base delle risposte, una nuova ipotesi di organizzazione dei tempi di lavoro. Il questionario, somministrato alle/ai dipendenti dell'ufficio zonale di Arezzo – per un totale di 22 lavoratori - , è suddiviso in due parti: la prima pone l'attenzione sull'organizzazione familiare delle/dei dipendenti allo scopo di collocare dal punto di vista temporale le "criticità" all'interno della giornata; la seconda parte è dedicata al tempo di lavoro. Sulla base delle necessità emerse, il Consorzio ha formulato un'ipotesi di diversificazione del normale orario di lavoro. Tale

riorganizzazione dei tempi di lavoro è stata discussa con la RSA interna e inserita in uno specifico accordo sindacale aziendale.

AZIONE 2: Accordo sindacale.

L'accordo sindacale siglato tra i rappresentanti del Cospar-Confartigianato e l'RSA interna rappresenta il vero valore aggiunto di tutto il progetto; oltre ad essere il risultato dell'intenso lavoro svolto dalla commissione sopra richiamata, infatti, sancisce il pieno coinvolgimento dei dipendenti all'attività progettuale ed "ufficializza" la volontà di Confartigianato a promuovere un'iniziativa finalizzata a rendere i tempi di lavoro più funzionali a quelli familiari. Nell'accordo si fa esplicito riferimento alle misure contenute nell'art.9 della L.53/2000 e, in particolare, alla necessità di riorganizzare i tempi di lavoro tramite un orario maggiormente flessibile in entrata ed in uscita, alla possibilità di poter usufruire di un orario maggiormente concentrato e alla possibilità di strutturare percorsi formativi individualizzati a coloro che rientrano da congedi di maternità e paternità.

AZIONE 3: Realizzazione

Il progetto ha preso avvio nel gennaio 2005 e ha previsto, come già spiegato, una riorganizzazione dei tempi di lavoro capace di rendere l'orario il più possibile funzionale alle esigenze personali dei lavoratori e, al tempo stesso, in grado di ampliare l'orario di apertura degli uffici e garantire agli Associati un servizio di sportello ininterrotto che va dalle ore 8.30 fino alle ore 19.00. La sperimentazione è durata un anno. Durante questo periodo il gruppo di lavoro sopra richiamato ha monitorato l'andamento della sperimentazione, colto le eventuali difficoltà applicative e predisposto i miglioramenti necessari.

Per quanto riguarda la formazione delle/dei dipendenti al rientro dal periodo (sono state individuate due dipendenti entrambe impiegate nel settore contabilità e amministrazione), hanno usufruito di un accompagnamento di 40 ore circa in modo da permettere un adeguato aggiornamento ed agevolarne il reinserimento negli uffici di appartenenza.

Terminata la sperimentazione, all'interno dell'Associazione è stato intrapreso un percorso di flessibilità di entrata e/o di uscita ed un percorso di recupero delle ore sulla base degli straordinari effettuati nel corso del mese.

Anziché concludere, che dà il senso di una cosa finita, mi piacerebbe lasciare aperte alcune suggestioni/provocazioni:

- la conciliazione dei tempi si fa quando siamo in tempi di opulenza, durante la crisi non c'è tempo, non ci sono risorse per occuparsi del "ben-essere delle persone"
- conciliare tempi vita privata – vita lavorativa sembra una questione femminile (pochi sono gli uomini che "hanno il coraggio" di prendere un congedo per paternità o uscire presto dall'ufficio per andare a giocare a tennis)
- parlare di sostituto di impresa, nelle imprese artigiane, è pura fantasia
- ci scordiamo di misurare i benefici economici derivanti dall'applicazione delle politiche di conciliazione all'interno delle imprese (si vedono solo i costi e i sacrifici...)

Paolo Peruzzi, Direttore Generale Koiné.

Esperienza di Koiné, cooperativa sociale di Arezzo.

Koiné cooperativa sociale di Tipo A è una ics che si occupa di progettazione e gestione di servizi sociali, sanitari, educativi e di programmi di *empowerment* nel territorio aretino, dove l'impresa è nata, ha testa e cuore.

(Lucidi n.1,2)

Tra i tratti distintivi di Koiné, che è oramai una delle più grandi imprese private del territorio aretino, vi è, senza alcun dubbio, l'attenzione al tema delle pari opportunità e, in senso più generale, alla questione della promozione dello sviluppo del capitale umano.

(Lucido n.3)

Valorizzare il capitale umano in funzione del rafforzare l'impresa è stata una scelta razionale e che ha pagato in termini di coesione interna, efficacia ed efficienza organizzativa, approccio alla innovazione, reputazione, capacità competitiva.

Assumere la centralità delle azioni di valorizzazione del capitale umano e promuovere parità delle opportunità si è rivelato intelligente, oltre che giusto.

Nel cammino, che dura da 15 anni, abbiamo anche avuto la prova del contrario: chi ha agito senza tener conto della centralità del capitale umano e dei diritti ha palesato minore capacità competitività, minore orientamento a risolvere i problemi, maggiori difficoltà a governare i processi di mutamento.

- Crescita del fatturato (dal 2000 i ricavi sono raddoppiati...)
- Risultati Operativi dal 2000 il valore % del PDIT non è mai sceso sotto il 2%)
- Patrimonializzazione / liquidità (dal 2000 : IL dal 27 al 39% ; CP dal 12 al 28,5%)
- Crescita degli occupati (dal 2000 : + 229 – su 463)

(Lucidi n.4,5,6,7,8)

La sostanza di Koiné come ics femminile è riscontrabile in primo luogo in un dato obiettivo: sul numero complessivo degli occupati al 30.09.2009 (426 su 463), le donne superano il 93% (Lucido n.9) e dato atto del fatto che sarebbero utili misure pubbliche atte a favorire una maggiore partecipazione dei maschi ai processi di produzione della cura e della assistenza (perché altrimenti gli stereotipi sociali e di genere non verranno mai meno), rilevo che in una situazione di grave crisi occupazionale e, in particolare, della occupazione femminile, sarebbe intelligente e perciò auspicabile una maggiore attenzione delle politiche pubbliche (attive del lavoro e per lo sviluppo) allo sfruttamento del potenziale occupazionale del settore dei servizi sociali.

Diversamente da quanto accade di frequente, in Koiné, alla ampiezza della componente femminile nella base occupata, corrisponde una molto ampia rappresentanza della componente femminile nelle posizioni strategiche di rappresentanza della proprietà (2 su 2), di rappresentanza legale (2 su 3), di rappresentanza politica nei contesti associativi, consortili, politici e istituzionali in cui Koiné ha spazio (10 su 11).

Altrettanto ampia e rappresentativa è la componente femminile nelle posizioni cruciali della organizzazione aziendale, con 28 donne su 33 quadri e 1 su 2 dirigenti. (Lucidi n.10,11)

Tale realtà, che è tutt'altro che scontata (nella cooperazione sociale e nei settori ad alto impiego di manodopera femminile la quota maschile cresce in maniera affatto proporzionale man mano che crescono poteri, ruoli ed attribuzioni), è il risultato di un' approccio razionale alla valorizzazione del capitale intellettuale, che ha teso a individuare meriti, potenzialità, spessori motivazionali e a creare, nel limite in cui ciò è stato possibile e ne siamo stati capaci, le migliori condizioni perché questi potenziali si potessero esprimere, a vantaggio loro e a vantaggio della azienda.

E' bene essere chiari in tema: così come la politica per la promozione delle opportunità costituiva un pezzo della strategia aziendale per lo sviluppo delle capacità competitive, la valorizzazione delle donne non ha risposto alla "logica delle quote" o a schemi "*politically correct*" ma alla presa d'atto che, per i ruoli loro assegnati, le donne che li occupano sono migliori e spesso molto migliori delle loro, potenziali, alternative maschili.

Non abbiamo fatto nulla che non fosse logico, oltre che giusto : abbiamo, per quello che potevamo e ne siamo stati capaci, sbaraccato il "tetto di cristallo" perché pensavamo (e pensiamo) che era nell'interesse della cooperativa valorizzare i migliori e mettere tutti nella condizione di esprimersi al meglio.

Lo ripeto, fare il contrario non è intelligente, non è imprenditoriale, conduce assai poco lontano, è ingiusto.

E' entro questa logica, che, nell'arco di 15 anni, Koiné ha dato corso ad una serie di diverse ed integrate misure per la conciliazione (flessibilità degli orari ; implementazione dei diritti contrattuali sulle aspettative non retribuite ; nidi aziendali ; banca delle ore), per la tutela della maternità (normativa interna a tutela della sicurezza della gestante e del/la nascitura/o), che hanno avuto come base fondamentale una scelta di fondo, che ha riguardato la generalità dei lavoratori e dei soci: l'impegno al rispetto delle regole, la rinuncia unilaterale alla precarizzazione del lavoro

come strategia competitiva, l'impegno a promuovere la partecipazione dei lavoratori al governo della impresa.

Vale sottolineare, perché non sfugga la peculiarità della situazione, che le misure di conciliazione, di tutela e sostegno della maternità, di incentivazione retributiva e normativa del lavoro sono state finanziate dalla azienda con i propri utili, cioè con risorse che i soci lavoratori hanno prodotto e destinato a questi scopi.

Lo dico perché penso sia utile considerare che solo gli ingenui possono considerare uguale la condizione di protezione della maternità nella PA e quella che si realizza nelle ic che lavorano per la PA che, spesso, fa fatica persino a riconoscere come tariffe i minimi tabellari. (Lucidi n.12,13,14)

Su questa strada, come abbiamo fatto, con la testardaggine di chi crede di essere nel giusto, andremo avanti : i prossimi traguardi sono la estensione delle misure di conciliazione alle lavoratrici ed ai lavoratori che hanno il problema della cura di anziani e disabili e la definitiva messa a regime del bilancio di genere.

Tale tensione, che si iscrive nella più complessa e generale ricerca di responsabilità sociale e di "distintività " cooperativa, ha portato Koinè ad essere la prima impresa sociale italiana ad ottenere dal Sai la certificazione SA8000 (2001), ad avere il primo premio per il miglior bilancio sociale italiano Aircs (2006), ad ottenere il riconoscimento " Girasole Rosa" per il più significativo bilancio di genere (2008) e spero che ci porti a concorrere, anche con questo piccolo contributo, a far si che il prossimo convegno sulle pari opportunità serva a dare conto delle cose fatte e non, come spesso accade, a ripetere una sorta di lamento rituale cui corrisponde poco o nulla.

In questa ottica, espongo, alla attenzione di tutti alcune concrete ipotesi di lavoro: si può prevedere un sistema di attenzioni trasparenti e concrete alle imprese locali che recano maggiore contributo alla occupazione femminile ed alle pari opportunità?

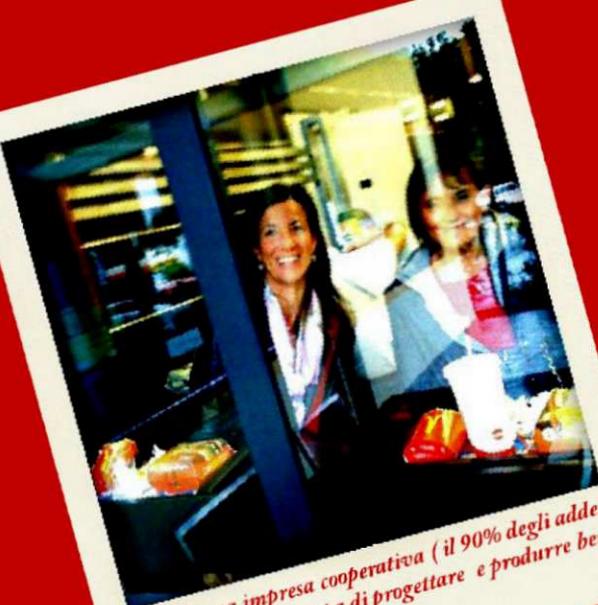
Lo dico senza ironia: è possibile mettere sullo stesso piano le esigenze di specializzazione dei quadri femminili di Koinè con quelli di altre categorie professionali, ad esempio, con quelle delle apprendiste parrucchiere ed estetiste?

Ancora : è possibile prevedere clausole nelle gare di appalto che penalizzino i soggetti che non danno corso all'integrale rispetto della normativa sulla maternità? Gli enti affidatari possono esercitare le loro prerogative di controllo? Si può, in qualche modo, agire per imporre almeno alla PA il rispetto delle leggi e delle norme vigenti in materia?

E, per finire, si può prevedere qualche corso di educazione imprenditoriale accanto a quelli, sacrosanti ma dal sapore retorico, di cultura politica? E se si può, e si può visto che Koiné collabora in questo campo con diverse università italiane da parecchi anni, è possibile far qualcosa tutti assieme per far crescere una nuova generazione di forti e capaci nuove imprenditrici cooperative?

Grazie!

➤ **Lucido 1**



Koiné è una impresa cooperativa (il 90% degli addetti sono soci) che si occupa di progettare e produrre beni sociali e relazionali.

Ci occupiamo, cioè, di educazione dei bambini cura, assistenza e tutela di persone anziane, abilitazione e sostegno alla indipendenza ed alla autonomia di persone diversamente abili e con problemi psichiatrici, promozione della integrazione e della inclusione sociale di persone esposte a rischio di erranza ed emarginazione.

l'impresa, che è di proprietà dei soci, è lo strumento per perseguire lo sviluppo sociale e la mutualità interna.

koiné

➤ **Lucido 2**

La valorizzazione del capitale umano (di cui la tensione alle pari opportunità è una fondamentale componente) è la principale leva di rafforzamento di una impresa fatta di persone e che può produrre servizi di qualità solo se assume la natura relazionale del processo di produzione, il fatto, cioè, che non si può produrre qualità se gli operatori non vengono rispettati, valorizzati, riconosciuti nei propri diritti e nel proprio potenziale.



La valorizzazione del capitale umano è una leva di rafforzamento della impresa, è una azione squisitamente imprenditoriale ...

koiné

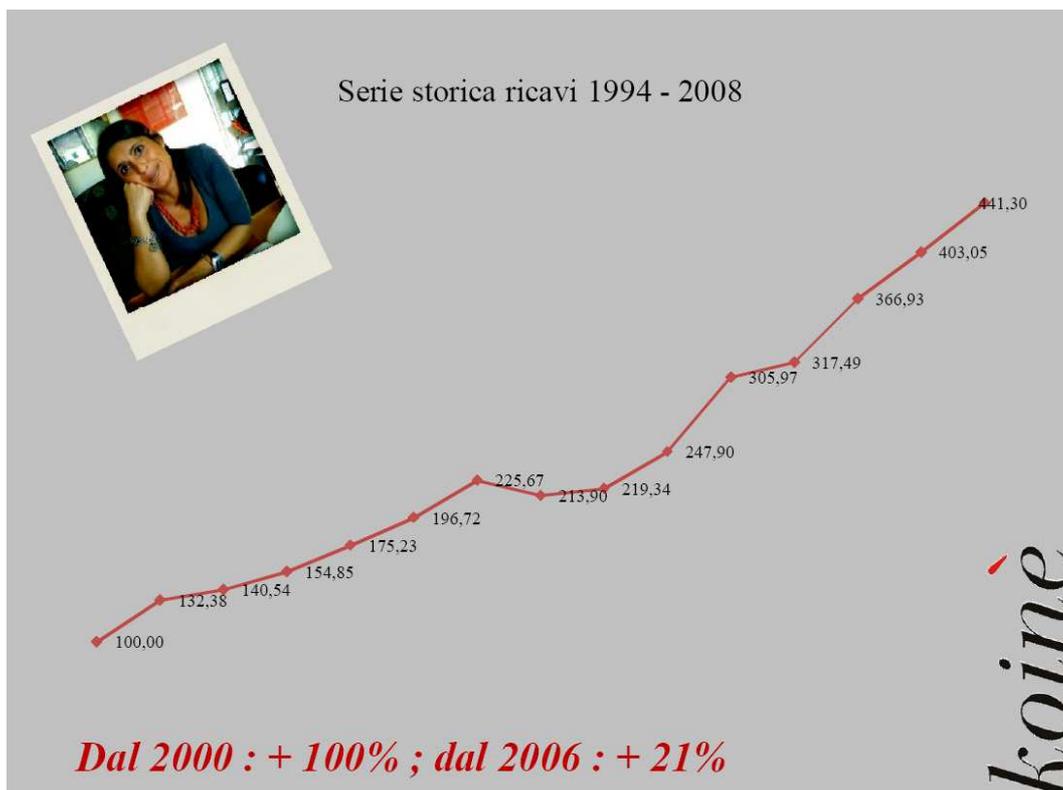
➤ Lucido 3

Attività principali

 <p>Anziani 023 servizi 240 operatori 360 utenti 5,8 milioni ricavi</p>	 <p>Asili Nido 043 servizi 172 operatori 690 utenti 4,0 milioni ricavi</p>
 <p>Psichiatria 004 servizi 020 operatori 060 utenti 0,7 milioni ricavi</p>	 <p>Handicap 003 servizi 020 operatori 055 utenti 0,8 milioni ricavi</p>

koine

➤ Lucido 4



➤ Lucido 5



➤ Lucido 6

Indice di Liquidità , Trends

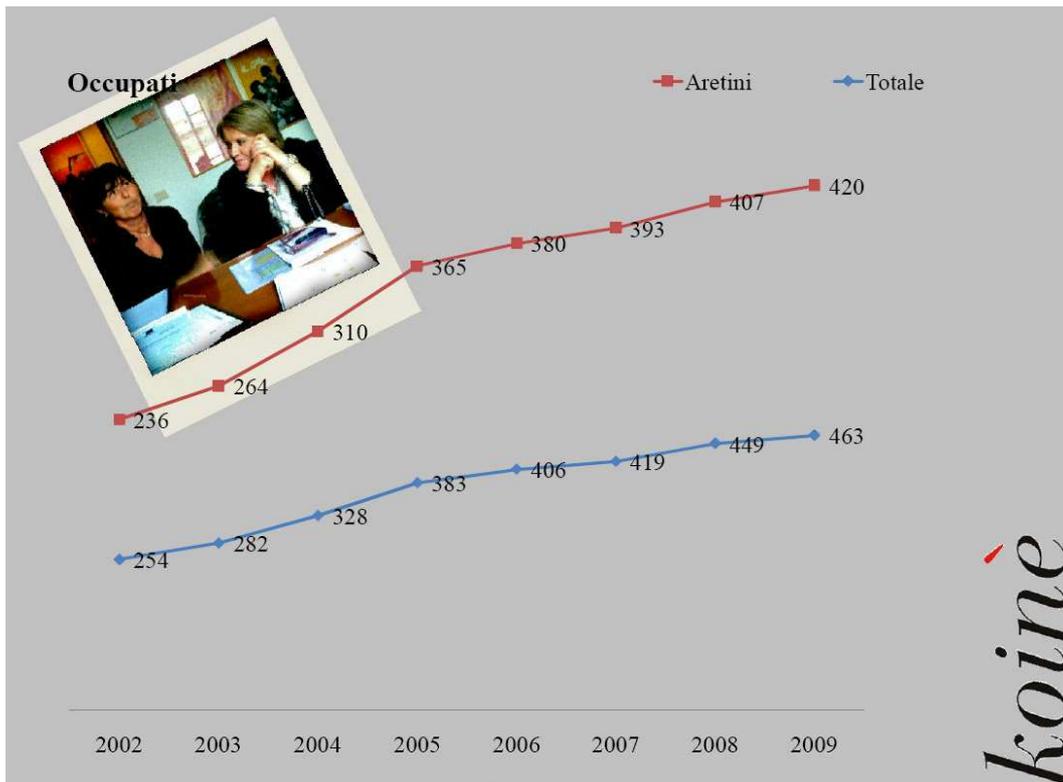
Anno	Fatturato	Liquidità Propria	Indice Liquid
1999	5.147.446,33	1.254.032,06	24,36%
2000	5.904.961,05	1.593.668,92	26,99%
2001	5.596.867,76	1.801.781,16	32,19%
2002	5.739.258,15	2.150.490,68	37,47%
2003	6.486.634,74	2.535.946,42	39,09%
2004	8.006.021,43	2.856.844,67	35,68%
2005	8.307.683,16	3.465.408,10	41,71%
2006	9.601.292,65	4.111.726,21	42,82%
2007	10.546.303,86	4.252.859,00	40,33%
2008	11.547.314,93	4.483.301,05	38,83%

Livello di capitalizzazione , Trends

Anno	Fatturato	Capitale Proprio	Indice Capitaliz
1999	5.147.446,33	526.613,45	10,23%
2000	5.904.961,05	735.934,57	12,46%
2001	5.596.867,76	914.887,13	16,35%
2002	5.739.258,15	1.310.585,66	22,84%
2003	6.486.634,74	1.590.858,03	24,53%
2004	8.006.021,43	1.799.259,94	22,47%
2005	8.307.683,16	2.117.305,39	25,49%
2006	9.601.292,65	2.444.249,03	25,46%
2007	10.546.303,86	2.741.735,73	26,00%
2008	11.547.314,93	3.066.178,96	26,55%
2008 Dopo approv Bilancio	11.547.314,93	3.285.471,10	28,45%

koine

➤ Lucido 7



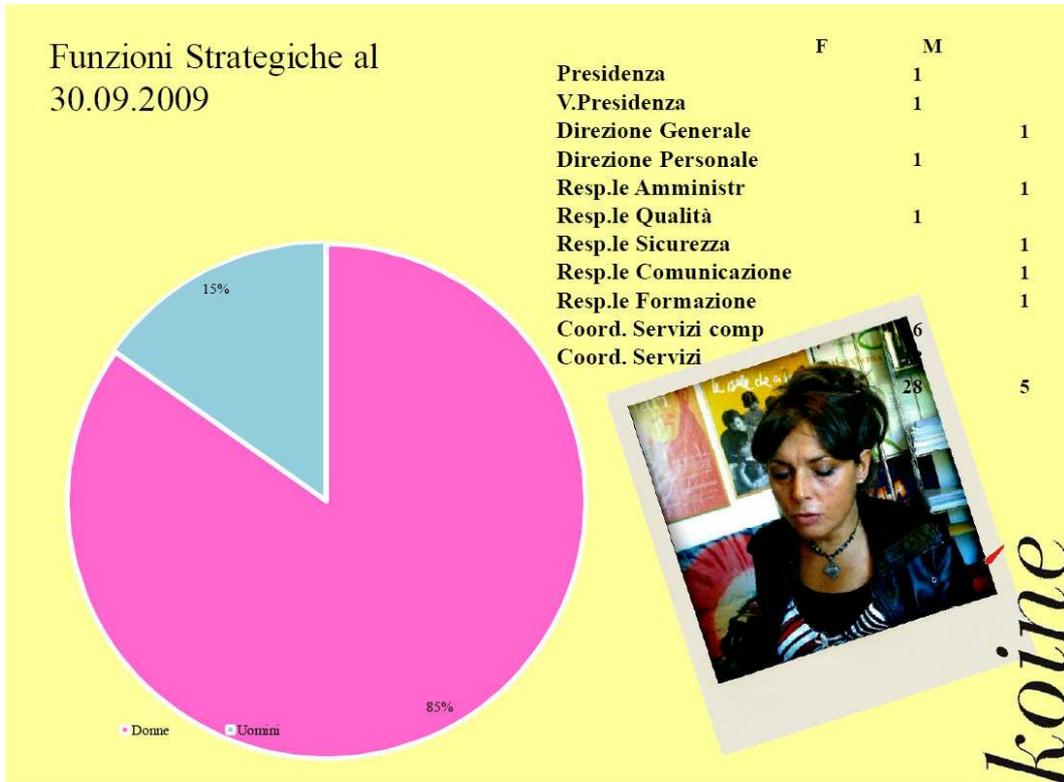
➤ Lucido 8

La responsabilità sociale, la valorizzazione del capitale umano, la attenzione ai territori, la ricerca di condivisione, la ricerca di buona innovazione, il senso dei valori, il premio al merito, il riconoscimento del bisogno ...

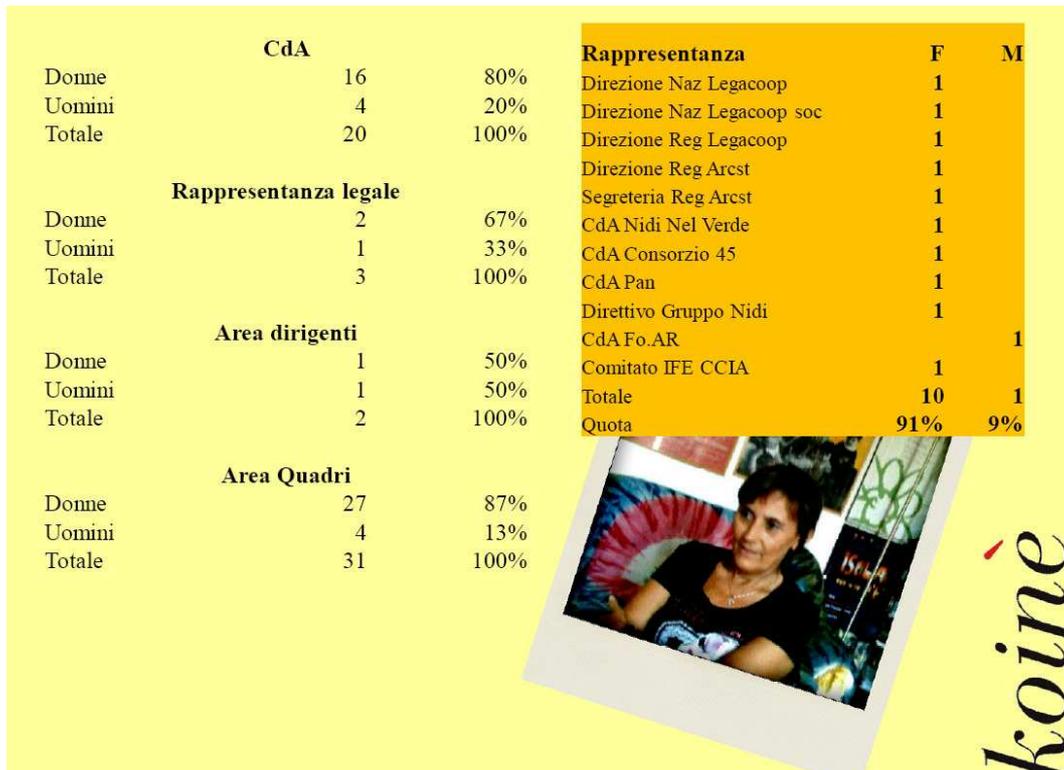
Tutto questo solo per suffragare con un linguaggio comprensibile ai più che la attenzione al capitale umano ed alle pari opportunità paga ...

koine

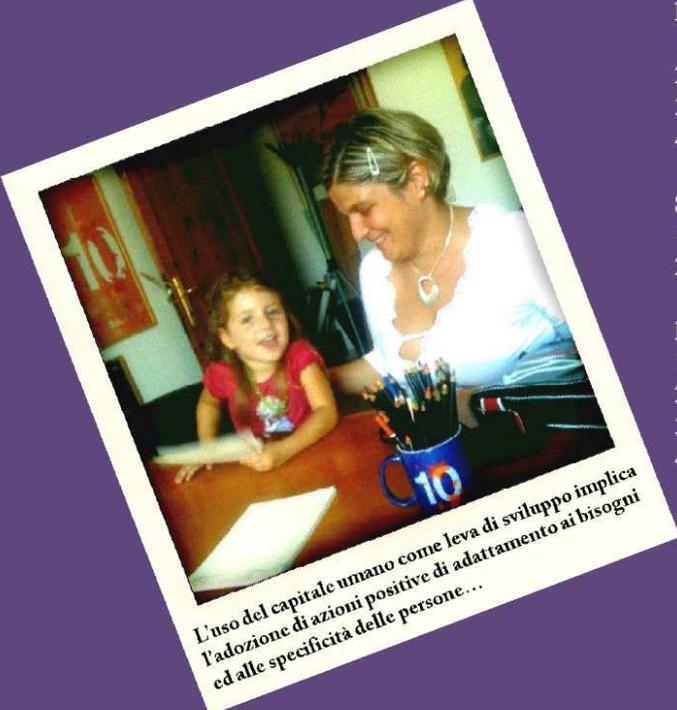
➤ **Lucido 9**



➤ **Lucido 10**



➤ **Lucido 11**



Nidi Aziendali :

1. Bucine, Valdarno
2. Bucaneve, Arezzo
3. Margherita, Valdichiana
4. Ambarabà, Casentino

Servizi “Leggeri“ :

1. Anghingò, Valdarno
2. Spazio Insieme, Roma

Misure di conciliazione :

1. Adattamento orari, 100%
2. Aspettative, 100%
3. Anticipazione TFR, =>
4. Part time, 100%

L'uso del capitale umano come leva di sviluppo implica l'adozione di azioni positive di adattamento ai bisogni ed alle specificità delle persone...

koine

➤ **Lucido 12**

Retribuzioni :
Maschi = o < Femmine

Partecipazione utile :
Maschi = o < Femmine

Opportunità formazione :
Maschi = o < Femmine

Opportunità di carriera :
Maschi = o < Femmine



koine

➤ Lucido 13



Valutazione dei processi :
Bilancio Sociale
Bilancio di genere
Rilev. Clima interno
SGQ SA8000
SgQ Uni En Iso Vision

Azioni di miglioramento :
Sostegno alla conciliazione
per chi deve occuparsi di
anziani e disabili

Formazione on going all-
l'esercizio di ruoli chiave

koine

➤ Lucido 14



Il prossimo convegno possiamo farlo sulle cose fatte davvero ? Possiamo farlo per discutere di azioni positive da implementare nella programmazione FSE e nei criteri di accesso ai finanziamenti pubblici ?

koine

Giovanni Tricca, Presidente della Camera di Commercio di Arezzo.

Il nostro paese ha uno dei tassi di occupazione femminile tra i più bassi in Europa ed una presenza assolutamente limitata delle donne in posizioni di vertice. Permangono ancora molti ostacoli che limitano le donne nell'esprimere la propria creatività e professionalità nel mondo del lavoro.

Il tessuto imprenditoriale italiano, fortemente improntato ad una dimensione territoriale, e' comunque interessato da una lenta ma costante trasformazione legata alla crescita del numero delle imprese guidate da donne o con forte presenza femminile: In Italia le imprese femminili sono oltre 1.400.000, nella nostra regione circa 100.000.

Nella Provincia di Arezzo le imprese femminili al 20 giugno 2009 erano 8.966 con una crescita del +1,3 rispetto allo stesso periodo del 2008. Una crescita significativa pur in presenza di una situazione congiunturale estremamente difficile. L'imprenditorialità femminile aretina è presente in tutti i settori economici, con punte particolarmente significative nell'agricoltura, nel commercio, nei servizi alla persona ed in alcune tipologie manifatturiere. Al numero delle imprese si aggiunge anche un ulteriore dato: in provincia di Arezzo abbiamo circa 22.000 donne che hanno cariche (titolari, socie o amministratrici) nelle aziende.

Passando ad analizzare le neo imprenditrici emerge un dato particolarmente significativo: non soltanto nel dar vita ad una impresa le donne fanno sempre più scelte organizzative mature orientandosi verso società di capitali, ma il settore che attira maggiormente le neo imprenditrici è quello dei servizi alle imprese, che può, a ragione, considerarsi il settore maggiormente innovativo poiché al suo interno raggruppa le attività professionali, l'informatica e la ricerca.

Da evidenziare inoltre come sia in forte crescita anche la presenza di imprenditrici immigrate.

Di fronte a questo scenario le Istituzioni, ad iniziare dalla Camera di Commercio, sono chiamate ad attivare interventi finalizzati a sostenere e a far crescere l'imprenditoria femminile.

Nel primo caso, anche attraverso il Comitato per l'Imprenditoria Femminile (IFE), individuando strumenti e risorse specifiche, nel secondo caso continuando ad investire in strutture quali lo Sportello *Net Work* o negli interventi formativi *ad hoc*, mirati ad aumentare la formazione manageriale delle donne imprenditrici o dirigenti di azienda con conseguente crescita della del livello di consapevolezza femminile nell'esercizio dell'autorità e del comando in ambito economico-professionale.

Nel breve e medio periodo i riflessi della grave crisi economica , che ha caratterizzato il biennio 2008-2009, potrebbero influire sullo sviluppo dell'imprenditoria femminile. In Italia in particolare è presente una generalizzata crisi delle capacità imprenditoriali a causa di quella che, uno studio dell'Università Bocconi di Milano, ha definito come la "cultura del non fare", fenomeno che ha un enorme costo economico e sociale. E' pur vero che la realtà di oggi è fortemente influenzata dalla dimensione internazionale, ma sono convinto che nel nostro paese proprio l'imprenditorialità femminile può rilevarsi l'antidoto per contrastare tale cultura, grazie alla maggiore sensibilità ed al particolare spirito di sacrificio e coraggio che costituisce una caratteristica "femminile", troppo spesso sottaciuta o relegata al contesto familiare.