

Tutta la FP è impegnata da tempo sul tema delle politiche di genere quale strumento per promuovere, a tutti i livelli, la valorizzazione delle competenze e dei diritti delle donne nel mondo del lavoro e nella società. Non sfugge infatti lo stretto legame che esiste tra autonomia personale ed economica, coscienza di sé, dei propri talenti ed affermazione sociale e professionale. Purtroppo, in Italia scontiamo, più che in altri Paesi europei, disparità di condizioni tra i generi, legata a molteplici fattori, dall'inadeguatezza dei servizi di welfare alla rigidità dell'organizzazione del lavoro, alla carenza di reali politiche a sostegno delle persone e delle famiglie. Inoltre il contesto generale non aiuta, assistiamo sempre più ad iniziative della politica, anche legislative, che mirano a ridurre le possibilità delle donne di essere protagoniste del loro futuro, così come vi sono segnali di arretramento culturale che tendono a rafforzare un modello di società patriarcale, che le lotte del movimento femminista e della società civile aveva fortemente ridimensionato.

La maternità è considerata troppo frequentemente un fatto privato più che una risorsa per il Paese: si considera così un costo l'investimento e lo sviluppo di servizi a sostegno delle mamme e delle famiglie. Siamo ben lontani dagli obiettivi di Lisbona 2020 per la fascia di età 0/3 anni così come scontiamo più in generale l'insufficienza di servizi di supporto ai genitori (campi estivi, tempo pieno nella scuola dell'obbligo etc). L'Istat conferma anche per il 2018 il persistere di elementi ostativi alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e più nello specifico, al mantenimento dell'occupazione in caso di maternità ( il 27% delle madri lascia il lavoro per prendersi cura dei figli contro lo 0,5 degli uomini nella stessa condizione) o di congiunti non autosufficienti.

Lo scarto tra le retribuzioni di uomini e donne sfiora il 30%. Si tratta di un divario insopportabile, che priva il Paese di risorse importanti, molto motivate e capaci. Ciò vale anche-soprattutto, come proverò ad articolare in questa comunicazione- per le donne in divisa.

Un punto di vista particolare, che vogliamo portare alla vostra attenzione, donne che vivono condizioni diverse nell'esercizio delle loro funzioni, dall'agente di polizia municipale alla guardia di finanza etc, etc. Tra le divise, quella delle donne che lavorano all'interno delle mura degli Istituti penitenziari sconta una condizione particolarmente complessa, ancorchè straordinariamente necessaria alla comunità che vive il carcere. Parliamo di agenti così come di donne e uomini momentaneamente privati della libertà personale, di educatori ed operatori in consulenza esterna. Parliamo di come si sta, insieme, uomini e donne, all'interno del carcere. L'Unione Europea delle Cooperative ha pubblicato in occasione dell'8 marzo un'analisi su dati del Ministero della Giustizia. L'ingresso di figure femminili nel personale, anche con ruoli di direzione, ha avuto un impatto importante sulla detenzione delle donne (2600 detenute di cui 49 mamme di 53 bambini) incidendo positivamente sulla scelta dei progetti formativi che vengono concretizzati nelle strutture. La stessa ricerca ci parla delle grandi capacità organizzative che le donne dimostrano nei progetti di reinserimento e di formazione professionale che consentono alle detenute di accedere a un futuro fuori dalle sbarre, in libertà e legalità. Sartoria, ristorazione, orticoltura, laboratori dentro le mura: attività per ricostruire una prospettiva di vita a partire dall'autonomia finanziaria che è possibile conquistare attraverso un lavoro dignitoso. Una risorsa da valorizzare per la comunità tutta, per il Paese. Una realtà che non fa dimenticare l'altra, quella gravemente lesiva della dignità dei

detenuti, a partire dall'insopportabile sovraffollamento portato **al 129% nel 2018 dalle oltre 2 mila nuove** presenze, a fronte di ridotte possibilità di uscita. Il carcere, ci dice il garante, che abbiamo il piacere di ospitare, "è un'istituzione punitiva e di controllo pensata per i maschi, con regole basate su questo fondamento, nonostante le molteplici voci che segnalano che l'esecuzione penale è uguale per tutti e nel contempo attenta ad ogni specificità, a cominciare da quella di genere" E qua val la pena di aprire una riflessione sull'integrazione delle donne nel contesto dato, a lungo "monogenere". Utilizzare una prospettiva sociologica può tornare utile.

Viene d'aiuto la lettura che dà della questione una sociologa delle organizzazioni, Teresa Ammendola, che parla di rinegoziazione relazionali tra i generi, "mai definitivamente scontate ma mutevoli nel tempo e nello spazio(...) L'ingresso delle donne nelle forze armate non ha cambiato solo l'organizzazione ma anche la definizione di genere maschile e di genere femminile. Il problema non è quindi la donna, ma la relazione problematica tra i due generi all'interno di questa organizzazione. Diverse ricerche in materia di organizzazione ci segnalano che "tanto più è ridotto il numero dei componenti di una minoranza all'interno di una organizzazione sociale tanto più quella minoranza è visibile. Ciò vuol dire che fintanto le donne rimarranno un'entità numerica così ridotta continueranno ad essere percepite sempre più come donne e sempre meno come militari" E ancora la sociologa segnala che "essere percepiti come una minoranza innesca delle dinamiche autosegregative, quindi **solo aumentando il numero delle donne queste possono farsi interpreti di un cambiamento al femminile all'interno dell'organizzazione.** Il rischio è quello che un obiettivo di piena accoglienza si traduca in una assimilazione culturale all'elemento maschile, largamente predominante, con ripercussioni sulle carriere e sugli stili di leadership all'interno dell'organizzazione" Questa considerazione apre alla prima riflessione relativa alla presenza di donne all'interno degli organici. **Al novembre 2017 la percentuale di donne nel corpo di polizia penitenziaria è del 12% per gli ispettori, del 7 per i sovrintendenti e del 9 per gli agenti.** Numeri ancora molto limitati, a causa della normativa vigente, che vincola (art.6 legge 395/1990) "**il personale del corpo di polizia penitenziaria da adibire ai servizi in Istituto all'interno delle sezioni deve essere dello stesso sesso dei detenuti o internati ristretti**". E' giunto il momento di aprire un confronto con l'obiettivo di permettere condizioni realmente paritarie per l'accesso al corpo della polizia penitenziaria: le donne possono essere impiegate in una serie di funzioni attualmente appannaggio quasi esclusivo dei colleghi. Avere una popolazione carceraria costituita per la stragrande maggioranza da detenuti di sesso maschile (**nel 2017 su 55mila detenuti solo 2228 donne**) non giustifica l'adozione dello stesso rapporto nella polizia penitenziaria che li segue.

Se consideriamo poi le esperienze europee (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Spagna, Portogallo, Regno Unito, Francia e Germania) troviamo normative che ammettono le donne al lavoro nelle sezioni maschili, fatto salvo lo svolgimento della perquisizione personale del detenuto per cui è previsto l'impiego di personale dello stesso sesso (ad eccezione delle ragioni di urgenza) Adottare questo modello andrebbe a favorire la relazione paritaria tra i sessi, un cambio culturale atteso e necessario. Ancor più necessario è l'aumento degli accessi femminili alle progressioni di carriera ed alle posizioni apicali. Gli ultimi concorsi interni per accedere al ruolo dei sovrintendenti hanno previsto **2679**

**posti per il ruolo maschile e 172 per il ruolo femminile(6%) Ispettori:608 per gli uomini e 35 per le donne(5%).Agenti: 196 su 678 (22%)** Dati che si commentano da soli,una realtà che è necessario modificare.

Aumentare le presenze femminili all'interno del carcere rende ancor più necessario modificare le strutture in cui le persone vivono la loro quotidianità,assicurando loro la privacy necessaria. Stiamo parlando di stanze per il pernottamento,bagni e spogliatoi,armadietti personali. Una misura di civiltà che permette migliori condizioni di vita e di lavoro.

E' dimostrato da tempo che le organizzazioni più efficienti sono quelle dove i lavoratori sono soddisfatti ed esiste un clima interno sereno e partecipativo. Ossia, dove l'organizzazione ne promuove e ne mantiene il benessere fisico, psicologico e sociale a tutti i livelli e in tutti i ruoli,partendo da una riflessione sull'organizzazione del lavoro, che consenta alle lavoratrici ed ai lavoratori una serie di misure di flessibilità di orari e turni per armonizzare la propria vita professionale con quella familiare e personale.

E perché questo si traduca in misure realmente efficaci si rendono necessarie iniziative e percorsi di formazione ad hoc,trasversale a tutti i ruoli(ricomprendendo quindi la dirigenza) monitorati e verificati costantemente.

Lo sviluppo del tema del benessere organizzativo implica un sistema di gestione certamente più complesso ma premiante poiché nel medio e lungo termine porta a risultati di efficienza e professionalità nettamente superiori. Questo dato, largamente suffragato da studi e ricerche statistiche,è stato ripreso quale aspetto di rilievo dalla Direttiva del Ministro della FP del 24 marzo 2004, che esplicita chiaramente: "si tratta, quindi, di rendere le amministrazioni pubbliche datori di lavoro esemplari attraverso una rinnovata attenzione ad aspetti non monetari dei rapporti di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali"

Le indicazioni presenti nella direttiva ben si attagliano a tutte le amministrazioni, fatti i debiti distinguo sulle specificità di ogni corpo e realtà. "Valorizzare le risorse umane,aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti ed operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione. E ancora,tra i più rilevanti ai fini di questa nostra riflessione " diffondere la cultura della partecipazione quale presupposto dell'orientamento al risultato,al posto della cultura dell'adempimento." Ciò impone una riflessione circa la prevenzione dei rischi psicosociali che vivono gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari,tra cui anche quelli legati allo stress lavoro correlato, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi. E'recentissimo il riconoscimento da parte dell'OMS del burnout come sindrome legata alla condizione lavorativa ,più frequente in condizioni organizzative particolari, nelle professioni cosiddette di aiuto o ancora in situazioni di disagio e sofferenza. Un efficace modello organizzativo ed una rinnovata attenzione alle variabili critiche, con particolare riguardo ad alcune di esse,così come segnalato dal Ministro,può prevenire ed individuare precocemente questi fenomeni.

Val la pena di citare alcune raccomandazioni :

- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze
- Comunicazione intraorganizzativa circolare
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali
- Clima relazionale franco e collaborativo
- Giustizia organizzativa(ossia equità di trattamento a livello retributivo,di assegnazione di responsabilità,di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro,nel rispetto dei CCNL)
- Apertura all'innovazione
- Gestione e controllo dell'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite

Questo significa elaborare un'analisi dell'esistente e un piano di miglioramento affiancato da una costante rilevazione del clima presente all'interno della struttura.

**Uno degli obiettivi di questa giornata è quello di favorire la conoscenza e la contaminazione di esperienze virtuose,di buone pratiche, con l'idea che i diritti insegnano, seminano e sono contagiosi, in tutti i campi.**

Ed è a questo proposito che citiamo la piattaforma di contrattazione del CPO dell'Amministrazione Penitenziaria, presentata al capo del DAP Francesco Basentini lo scorso 5 marzo e cui intendiamo dar vita, a tutti i livelli.

La rimozione degli elementi ostativi alla valorizzazione ed agli avanzamenti professionali, salariali e di carriera delle lavoratrici è uno dei temi centrali delle richieste. Non sfugge infatti che l'assunzione di responsabilità apicali da parte delle donne è parte necessaria della loro reale integrazione nell'organizzazione. Ed uno degli elementi definiti di asimmetria (ed è un elemento trasversale a tutto il mondo del lavoro,pur con profonde differenze) è rappresentato dalla maternità. L'abbandono del lavoro aumenta in tutte quelle realtà in cui turni di lavoro ed organizzazione non orientata al genere costituiscono un ostacolo alla conciliazione tra professione e vita familiare. Come segnaliamo,un problema che non può essere solo delle madri ma che interroga profondamente i modelli organizzativi, la ripartizione dei ruoli, la flessibilità e tutte le misure ad hoc per favorire e mantenere la permanenza delle donne in questa realtà lavorativa. Qui vengono in aiuto alcune proposte del documento che vanno ad incidere positivamente su questi elementi. Le più significative in quest'ambito riguardano- oltre all'organizzazione del lavoro, come citato poc'anzi- misure di welfare integrativo a sostegno dei dipendenti con figli e un'attenzione particolare ai temi della formazione. Accompagnare il rientro in servizio dopo un congedo lungo,sia esso per maternità o per altri motivi,così come formare alla cultura delle pari opportunità i dirigenti,significa consentire la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e non perdere preziose risorse.

Sappiamo bene come sia necessario aumentare la consapevolezza di tutti, uomini e donne, della necessità di azioni positive per tendere all'eliminazione del gender gap e dello stigma per i diversi orientamenti sessuali. Ciò passa anche da una formazione trasversale, che deve coinvolgere tutto il personale e tutti i ruoli, finanziata da fondi contrattuali di primo e di secondo livello, quale leva strategica che motivi a trovare soluzioni e a sperimentare nuovi modelli di convivenza e cooperazione tra i generi. Va infatti considerato come non possiamo parlare di pari opportunità se non parliamo anche di valorizzazione delle differenze, e di come questo arricchisca e rappresenti una risorsa importante per tutti. Ciò non esclude la necessità di avere riferimenti per un supporto psicologico cui rivolgersi in caso di necessità e naturalmente un riferimento in caso di molestie. Quest'ultimo è un aspetto cui prestare la massima attenzione, in ogni luogo di lavoro. Vanno messe in campo tutte le misure necessarie per prevenire ed individuare tempestivamente "ogni forma di pressione, ricatto psicologico e fisico, anche di natura sessuale" riducendo e risolvendo i casi concreti anche attraverso l'intervento del Consigliere di fiducia per la prevenzione e la lotta alle molestie sessuali, così come ben indicato nel documento.

Giornate come questa possono aumentare la permeabilità e lo scambio tra le Istituzioni e la società, portatrice di istanze e di bisogni cui dare risposta.

Ciò vale naturalmente per tutte le professioni e i ruoli che oggi avranno voce in quest'iniziativa, fortemente voluta dalla FP. Un momento corale, un confronto importante per trovare, insieme, soluzioni possibili.