

## LE PARI OPPORTUNITA' OGGI

Il mondo del lavoro di oggi si caratterizza rispetto al passato per una più rilevante presenza femminile in tutti i settori.

Si può dire che l'espansione femminile lavorativa a 360 gradi ha determinato implicitamente l'abbattimento di alcuni pregiudizi che in passato relegavano le lavoratrici ad alcuni specifici campi come quello dell'insegnamento o degli stessi lavori domestici che si ritenevano a "dimensione femminile" e che contestualmente finivano col segnare un'immaginaria linea di confine tra lavori accessibili alle donne e lavori di esclusiva pertinenza degli uomini.

Alla luce di questa svolta culturale in questi anni le potenzialità femminili si sono affermate con successo anche in campi lavorativi di rilevante importanza economica e sociale come quello dell'impresa, della dirigenza nelle pubbliche amministrazioni, delle libere professioni dimostrando chiaramente l'assurdità dei pregiudizi del passato.

Se a livello organizzativo sono stati predisposti gli strumenti operativi adeguati e se a livello legislativo non mancano i necessari supporti normativi a sostegno delle pari opportunità e di una maggiore presenza di donne nei contesti lavorativi decisionali e istituzionali, nella vita pratica di ogni giorno purtroppo assistiamo ancora a forme di emarginazione femminile in alcuni settori chiave della vita lavorativa, sociale e politica.

La modifica apportata all'art. 51 della Costituzione anche se non può essere ritenuta come una garanzia assoluta per una reale parità tra uomo e donna, tuttavia costituisce premessa indispensabile per potere avviare il difficile cammino verso tale meta.

Anche se personalmente sono convinta che le donne dovrebbero avere cariche politiche per capacità e competenze e non per quote e/o percentuali a loro riservate.

Tuttavia, alle mobilitazioni culturali, alle dichiarazioni di principio e a tutti i buoni propositi spesso condivisi oggi deve seguire un'azione forte e decisa per consentire una reale parità.

Ciò è possibile affrontando alcuni specifici problemi relativi a disagi impliciti nella condizione femminile.

Tra essi meritano particolare attenzione:

- a) il difficile equilibrio tra vita personale e vita professionale che può essere raggiunto attraverso la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi da dedicare alla famiglia e alle esigenze personali;
- b) il sostegno a compiti prettamente femminili all'interno della famiglia come quello attinente alla cura dei bambini e/o anziani e di eventuali familiari disabili che può essere realizzato con l'espansione degli asili nido e di altri supporti sociali compensativi;
- c) la valorizzazione delle competenze professionali delle donne che può trovare soluzione attraverso una nuova strategia di carriera;

- d) il condizionamento, a volte subito, per la specificità dell'essere donna che può essere risolto con provvedimenti legislativi adeguati e soprattutto con una svolta culturale significativa basata sul rispetto reciproco tra i due generi;
- e) quello, che non ci si stanca mai di sottolineare, di poche candidate donne sul piano della rappresentanza politica in sede Nazionale, Regionale e Locale che può essere risolto non solamente facendone una semplice richiesta ai partiti politici ma prevedendo una quota obbligatoria di presenza femminile ai fini degli esiti finali di rappresentanza effettiva.

Sul piano strategico, ritengo però che tale finalità deve essere raggiunta non assicurando la quota finale di rappresentanza politica ( numero donne elette già fissato ) ma con uguali opportunità di partenza che tengano conto delle effettive capacità e meriti professionali.

Dal complesso dei punti sopra evidenziati, tuttavia, dobbiamo oggi enucleare, in maniera particolare i primi due che, in un certo senso, sono la premessa concreta, per molte donne, perché possano essere raggiunte le altre finalità .

Intendiamo riferirci alla conciliazione dei “tempi di vita – tempi di lavoro”, tema oggi molto presente nel dibattito nazionale e che ha avuto particolare eco nell'intervento del Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi in occasione della celebrazione del 1° maggio

del 2002, il quale nel sottolineare un quadro positivo di sviluppo del nostro paese ha, tuttavia, rilevato una serie di incognite di fondo tra cui ha indicato, in particolare, la riduzione della natalità e pertanto la necessità di “una politica mirata alla famiglia, che favorisca la costituzione di nuove famiglie, che consenta alla donna di lavorare con impegno senza rinunciare alla maternità, attraverso la costituzione di asili pubblici e privati, attraverso il coinvolgimento più pieno dei padri nella cura dei figli.”

In tale affermazione ci sono i temi fondamentali della “conciliazione” e del “lavoro di cura” che sono la sostanza del binomio “tempi di vita – tempi di lavoro”.

Parliamo di “conciliazione” come di un tema che non è più solo un problema individuale delle donne, ma come tema sociale che può coinvolgere anche gli uomini e le organizzazioni; la vita e il tempo quotidiano sono composti da molteplici occupazioni per tutti, a seconda dei cicli di vita e delle situazioni familiari, ma anche di bisogni di studio, di tempo libero e di altra attività. La conciliazione, pertanto, è un concetto che coinvolge molti soggetti in una specie di ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che entrando nella cultura opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali.

Così anche il concetto di “lavoro di cura”, inteso come lavoro rivolto alle persone (figli, anziani, uomini) tradizionalmente gratuito e di competenza delle donne e che ha coperto la mancanza di servizi,

specie nelle regioni meridionali, oggi va riconosciuto per il suo valore sociale ed economico, come bagaglio di esperienze di maschi e femmine e dei loro progetti di vita, condivisione essenziale, come ha affermato anche il Presidente Ciampi per la promozione della famiglia e per assicurare alle donne pari opportunità di affermazione nel lavoro.

Pertanto non è solo il tempo-lavoro, misurabile, definito da una organizzazione esterna (l'amministrazione, l'azienda), caratterizzato da competenze professionali, pagato, che deve avere considerazione e valorizzazione, ma anche il tempo della vita, mai misurato, mai considerato, ritenuto a-professionale, tuttavia essenziale in quanto orientato verso le azioni sociali e che consente alle nostre famiglie di vivere, ai figli di crescere, alla società di trovare quel cemento necessario per non disgregarsi, ma sopravvivere e svilupparsi.

L'insieme di questi due tempi lavoro-vita, arriva a sommare, spesso, molte ore, lasciando poco tempo per se stessi ed il tempo libero.

Rendere compatibili questi due tempi è particolarmente difficile per la rigidità del tempo lavoro e per la parallela rigidità di molte delle azioni sociali (orari scolastici, orari di vari servizi sanitari, i percorsi in città sempre più lenti); stress ed angoscia caratterizzano la vita giornaliera di molte donne, quasi sempre le sole responsabili della conciliazione di queste contrapposte esigenze.

La legge 53 dell' 8 marzo del 2000, invero, nel disciplinare in senso più moderno ed efficace i congedi parentali , introduce anche misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro volte a conciliare tempo di vita e tempo di lavoro; detta, infatti, in un apposito capitolo, chiamato “tempi delle Città”, rimasto del tutto inosservato, almeno nella nostra Regione, norme per “l'uso del tempo per fini di solidarietà sociale” , dando compiti alla Regioni (art.22), per esempio, per la definizione dei piani territoriali degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici, degli uffici delle pubbliche amministrazioni, tramite la consulenza di comitati tecnici, formati da esperti di comunicazione sociale, di progettazione urbana e di gestione organizzativa.

Ai Comuni (art.23) la legge assegna, poi, il compito di:

- adottare obbligatoriamente il piano territoriale degli orari per l'uso del tempo per fini di solidarietà sociale;
- - costituire un tavolo di concertazione per l'attuazione e verifica dei progetti connessi;
- articolare armonicamente gli orari delle pubbliche amministrazioni ampliando i servizi di informazione telematica durante la chiusura degli stessi;
- costituire le banche dei tempi per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali.

Una legge che si ispira certamente al comma secondo dell'art.3 della Costituzione, a quella Costituzione reale e non formale che vuole in concreto “rimuovere gli ostacoli di ordine...sociale, che limitando di fatto la libertà dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori (che in molti casi potremmo leggere “donne”) all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese” .

Ma non basta fare delle ottime leggi occorre porre in essere adeguate azioni di sviluppo e di sostegno per raggiungere l'agognato equilibrio positivo tra i tempi del lavoro e i tempi della vita che passa attraverso un aumento della flessibilità dei rapporti di lavoro, da una parte, e dall'altro attraverso un altrettanto incremento della flessibilità dei servizi necessari per effettuare le azioni sociali (tempo della vita) e nella relativa organizzazione delle città.

Certamente un forte aiuto può venire alla famiglia da un incremento degli asili nido, da una mirata organizzazione della scuola dell'infanzia (la riforma prevede una possibilità di arrivare fino a 50 ore settimanali), dal tempo pieno, se sarà rispettato fino in fondo il ruolo che i genitori devono poter esercitare nella scuola dell'autonomia che guarda in maniera molto attenta alle esigenze di ciascun territorio.

L'equilibrio nella gestione della flessibilità nel rapporto di lavoro dipende, invece, da due premesse fondamentali, senza le quali, sarebbe del tutto teorico e verbale parlare di equilibrio:

- 1) riconoscere il valore economico del lavoro dedicato alle azioni sociali, considerato analogamente al lavoro professionale, capace di creare ricchezza , in quanto lavoro destinato sostanzialmente ad investimenti per il mantenimento e lo sviluppo delle risorse umane, sempre più elemento strategico delle società moderne ;
- 2) riconoscere il valore professionale del lavoro dedicato alle azioni sociali. In questo modo, soltanto, si può dare valore al tempo del non lavoro anche come strumento di sviluppo di competenze potenzialmente trasferibili nell'ambito del lavoro professionale "pagato" . Ciò dovrebbe avvenire attraverso idonei strumenti formativi che incrementino le esperienze pregresse e presenti nelle azioni sociali.

La flessibilità dei rapporti di lavoro va vista, quindi, non soltanto sotto un profilo temporale e normativo, ma anche attraverso una polivalenza di ruolo, conseguita con una formazione continua che ne certifichi le competenze e le abilità acquisite non solo nel tempo lavoro.

**Stefana Ierna**