

Percorso storico: dalla normativa alle azioni positive

Nel corso di questo secolo il ruolo sociale ed economico della donna è profondamente mutato.

L'attuale presenza delle donne nei vari settori della società e soprattutto in quelli che una volta erano considerati di sola pertinenza maschile è il risultato di un'evoluzione dei costumi sociali e culturali e dei conseguenti mutamenti determinanti di tipo legislativo.

Il processo di emancipazione delle donne è stato lungo e complesso, la cosiddetta questione femminile ha avuto un cammino tortuoso così che ancora oggi siamo qui a parlarne, quindi qualche motivo ci deve essere.

Nei primi cinquant'anni del '900 abbiamo avuto una legislazione protettiva, ricordate le così definite **"leggi di tutela"** sia a favore della lavoratrice madre che della donna lavoratrice, considerata comunque soggetto in condizioni di debolezza, alle tante limitazioni imposte dal regime fascista che assegnava alla donna quasi esclusivamente il compito di procreare.

In quegli anni le donne vengono escluse dalla partecipazione alla vita sociale, economica e politica e si promuoveva una figura di donna completamente dedita alla casa e ai figli, a cui ovviamente corrispondeva una vasta legislazione protettiva diretta a tutelare la lavoratrice soltanto in considerazione del suo **ruolo materno**.

Si tratta quindi di norme principalmente limitanti il lavoro femminile, come l'accesso all'impiego (*venne fissato il limite massimo di occupazione femminile pari al 10% dei posti disponibili nei concorsi sia pubblici che privati*); le escludeva da certe attività professionali (*impieghi che implicino poteri pubblici o giurisdizionali: prefetto, magistrato, ufficiale giudiziario ecc.*), le escludeva anche dalla politica e rendeva sempre più difficoltoso il loro accesso alla studio.

Si arriva ad ottenere i primi significativi risultati nel dopoguerra: con il diritto di voto, la legge sulla maternità, la parità di salario tra uomo e donna, l'accesso a tutte le facoltà universitarie e a tutte le carriere, la riforma del diritto di famiglia ancora oggi definito il migliore in tutta Europa.

Sul piano legislativo si afferma la parità tra uomini e donne in tutti gli ambiti sociali, compreso quello lavorativo; sul piano dell'occupazione il periodo che va dal dopoguerra ai primi anni '70 rimane invece caratterizzato da una caduta dei tassi di attività femminile, relegando così il lavoro delle donne in una posizione di marginalità nell'ambito dello sviluppo industriale e si assiste inoltre alla segregazione delle occupate in certe tipologie di lavori, in genere sottoqualificati e sottopagati.

Nel 1948 con l'entrata in vigore della Costituzione, vengono poste le basi per un'evoluzione in senso paritario della regolamentazione del lavoro femminile; innanzi tutto **l'art. 3** proclama **"l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, senza distinzioni di sesso"** e attribuisce alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto questa uguaglianza.

Dunque il passaggio dall'uguaglianza formale, proclamata ovviamente a livello di principi dalla Costituzione, a quella sostanziale è affidato a successivi interventi specifici del legislatore che vedremo in seguito.

Ma l'articolo che accoglie in modo specifico le esigenze di parità di trattamento in materia di lavoro è il **n. 37**, il quale sancisce che ***“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore” e che “ le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione”***.

La donna è quindi bisognosa di una protezione specifica nel momento in cui diventa madre, ma in quanto donna lavoratrice è considerata su di un piano di parità, rispetto all'uomo lavoratore. Il riferimento è in particolar modo alla retribuzione, in considerazione della politica della differenziazione salariale alla quale la donna è stata soggetto per lungo tempo.

Infine ***l'art. 51*** afferma che ***“ tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizione di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”***.

Si tratta dunque della premessa per far decadere i limiti fissati dalle legge del 1919 (l'impossibilità cioè di ricoprire impieghi che implicano poteri pubblici e giurisdizionali di cui vi ho accennato prima).

Le affermazioni contenute nella Costituzione costituiscono quindi i presupposti chiarissimi per un mutamento qualitativo della legislazione e a cui dovrà poi corrispondere la maturazione di un sistema di valori generalmente condiviso e un cambiamento del costume e della cultura.

Ma la legislazione successiva continua a riflettere un atteggiamento di tipo protettivo e realizza con sollecitudine i **propositi espressi dalla Costituente con riferimento soltanto alla specifica tutela della lavoratrice madre**.

Negli anni '50 vengono emanate una serie di norme internazionali tra le quali il ***Trattato di Roma del 1957***, istitutivo della Comunità Europea, che ***all'art 119 afferma il principio di parità di trattamento retributivo, per uno stesso lavoro, di uomo e donna***.

Questo principio viene recepito in Italia ***dall'Accordo interconfederale del 1960*** con il quale vengono eliminate le **doppie tabelle retributive**, per uomini e donne, dai contratti collettivi di lavoro.

Siamo in pieno boom economico e quindi le donne hanno maggiori possibilità di entrare nel mercato del lavoro.

Ma la ***Legge n.860 del 1950*** ha reso più costoso l'impiego di manodopera femminile, motivo per cui i datori di lavoro fanno frequente utilizzo delle cosiddette ***“clausole di nubilato”***

E' solo nel **1963** che un intervento legislativo (***n.7***) vieta il licenziamento della lavoratrice a causa del matrimonio e vengono accollati agli enti mutualistici gli oneri relativi all'astensione obbligatoria dal lavoro di maternità.

E nello stesso anno si dà concreta attuazione all'art.51 della Costituzione con la ***legge n. 66 per l'ammissione della donna ai pubblici uffici*** e viene così sancita per le donne la possibilità di accesso a tutte le carriere, i ruoli, le professioni e gli impieghi pubblici.

Già da questa breve ricognizione emergono sia la scarsa incisività dei provvedimenti relativi al lavoro femminile, sia la lungaggine con cui determinate affermazioni di principio hanno poi trovato attuazione in leggi di molto successive.

In riferimento all'occupazione femminile non posso infine non evidenziare come siano stati determinanti i **motivi strutturali dell'economia** di quegli anni:

- Infatti con la fine della seconda guerra mondiale si assiste all'espulsione dal mercato del lavoro delle donne che avevano sostituito gli uomini impegnati in guerra.
- Negli anni 50 inizia la fase di ricostruzione del Paese e comincia l'esodo dalle campagne a favore dell'occupazione industriale nelle città.
- Il boom economico comporta temporaneamente l'utilizzo indifferenziato sia di manodopera maschile che femminile.
- Ma poi con l'arresto del processo di sviluppo si torna ad assistere all'espulsione delle forze deboli dal mercato del lavoro e quindi delle donne.
- Ecco allora che la realizzazione della donna prevalentemente nell'ambito domestico diventa funzionale allo sviluppo produttivo.

Il modello femminile della casalinga è allo stesso tempo effetto e condizione permissiva dell'affermarsi del modello maschile di lavoro industriale : infatti alla totale disponibilità dell'uomo e alla domanda rigida del lavoro di fabbrica, corrisponde l'indisponibilità delle donne vincolate dal carico familiare.

Le donne vanno così ad alimentare il meno rigido mercato del lavoro in nero, occasionale e in genere a domicilio.

La svolta degli anni 70

Proprio nel momento in cui si intensificano gli studi e le analisi sul lavoro femminile, ecco che si verifica un'inversione di tendenza: sul piano legislativo si persegue prima l'attuazione della parità sostanziale per poi focalizzarsi sulle pari opportunità: sul piano dell'occupazione si ha il delinearsi di un nuovo modello di partecipazione femminile.

La legislazione degli anni 70 costituisce il positivo risultato dell'azione dei sindacati e delle organizzazioni femminili, infatti ottenuta la parità dei diritti nella vita pubblica, è solo con il "sessantotto", ed in particolare con l'affermarsi del movimento femminista, che le donne reclamano dei cambiamenti anche nella sfera dei rapporti interpersonali.

Dalla Legge sulla tutela delle lavoratrici madri (**N. 1204/ '71**) alla legge di istituzione di asili nido comunali (**n. 1044**), a quella che tutela il lavoro a domicilio(**n. 877/'73**) e viene così alla luce il lavoro sommerso delle donne e di conseguenza il rilevante apporto femminile all'economia, soprattutto a quella delle piccole imprese.

Nel 1975 viene varata la riforma del diritto di famiglia (**n.151/'75**), ispirata ai principi dell'assoluta parità tra coniugi e delle uguali responsabilità; in campo economico viene stabilito, quale regime ordinario di matrimonio, quello della comunione dei beni, viene inoltre tutelato il lavoro della donna nell'impresa familiare che viene considerato equivalente a quello dell'uomo, poi le leggi sul divorzio e sull'aborto che vanno a incidere profondamente sulla vita delle donne.

Degli anni '70 sono anche **le Direttive CEE** che ribadiscono la necessità di passare da leggi protettive a norme paritarie:

la n. 117/75 riafferma il principio della parità di retribuzione tra uomo e donna;

la n. 207/76 riguarda l'attuazione del principio di parità di trattamento nell'accesso al lavoro, nelle promozioni e nella formazione professionale e nelle condizioni di lavoro, queste direttive comunitarie vengono recepite in Italia dalla **Legge n. 903/77 Parità di trattamento tra uomini e donna in materia di lavoro** la quale non ammette nessuna discriminazione diretta e indiretta.

Come abbiamo visto dagli anni '70 con il massiccio ingresso delle donne nel mondo del lavoro, le donne si rendono sempre più autonome ed acquisiscono un ruolo più attivo, sia all'interno che all'esterno della famiglia: comincia ad affermarsi come modello prevalente quello della "doppia presenza" nell'ambito sia produttivo che riproduttivo e di conseguenza di tutte le problematiche relative alla conciliazione tra lavoro di cura e professionale, tra carichi di lavoro familiari distribuiti in gran parte sulle spalle delle donne.

E' a questo punto che ci si accorge delle limitazione che reca con sé il concetto di uguaglianza, inteso come semplice assimilazione ed accettazione dei modelli maschili, e si comincia a reclamare un'organizzazione sociale e produttiva che valorizzi la differenza di genere come risorsa.

Si passa dunque a parlare di parità e di pari opportunità e di come radicare nella mentalità comune questo concetto che, ancora oggi possiamo dire, si trova affermata solo sul piano giuridico formale.

Ora proviamo insieme ad individuare le parole "chiave" che hanno aiutato le donne a comunicare con un linguaggio comune e che ci aiuteranno a legare le aree tematiche di queste giornate formative.

PARITA' CONDIZIONE DI EGUALE PARI O SIMILE"

PARI OPPORTUNITA' CONDIZIONE DI EGUALE POSSIBILITÀ DI RIUSCITA O DI PARI OCCASIONI FAVOREVOLI

Si passa perciò dalla TUTELA alla

Promozione/Valorizzazione del soggetto femminile nel lavoro

Negli anni 80 si verifica un rallentamento della produzione legislativa e si apre una nuova fase che ha per oggetto una politica di promozione dell'uguaglianza sostanziale delle opportunità di lavoro per uomini e donne.

Si sente la necessità di un cambiamento nel lavoro e nella società che faccia sì che le esigenze legate alla famiglia e la diversità di essere delle donne non le penalizzino nel lavoro.

Dunque dalla logica dell'assoluta uguaglianza si passa al riconoscimento della differenza.

E' proprio in considerazione di questo nuovo obiettivo che, a partire **dall'82**, la Comunità Europea adotta una **serie di programmi di azioni** per incentivare l'occupazione femminile e realizzare la parità sostanziale tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nell'ambito del rapporto di lavoro.

(L'Europa ci ha aiutato molto)

Con la **raccomandazione CEE dell'84**, gli stati membri sono invitati ad adottare una politica di azioni positive dirette ad eliminare le disparità di fatto, dovute alle strutture e ai comportamenti tradizionali e ad incoraggiare la partecipazione delle donne in tutti i settori della vita economico-sociale.

Quasi contemporaneamente alle Direttive CEE in Italia si costituiscono il **Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici** presso il Ministero del Lavoro e la **Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna** presso la presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel **1991** un disegno di legge, presentato ancora nell'87, viene tramutato nella **legge 125-Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**, con la quale si intende attuare in concreto il passaggio dalla cultura della parità a quella delle pari opportunità che rappresenta una pietra miliare nel percorso della questione femminile.

LE AZIONI POSITIVE NASCONO

da un limite giuridico



per realizzare reale parità tra donne e uomini



dalla parità alla pari opportunità

- Attraverso interventi che eliminano le discriminazioni indirette
- Attraverso azioni di promozione e affermazione delle donne

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Leggi/Norme scritte che prevedono esplicitamente esclusioni delle donne ovvero esclusioni basate sul fatto di appartenere ad un sesso

(Ora fortunatamente non esistono più, ma cogliamo il suggerimento dell'unione Europea che ci stimola a tenere alta l'attenzione)

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Norme o Leggi paritarie che producono effetti differenziati su soggetti maschili e femminili.
Pratiche comportamentali – Sistemi organizzativi e sociali che nei fatti penalizzano le donne

Nella stessa logica si pone la **Legge 215/92 Azioni positive per l'imprenditoria femminile**.

Tale legge ha infatti come finalità esplicita il conseguimento della parità e di pari opportunità nell'attività economica ed imprenditoriale, attraverso disposizioni dirette a favorire la creazione e lo sviluppo di imprese guidate da donne, a promuovere la formazione imprenditoriale, ad agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

La legge oltre a prevedere incentivi economici e finanziamenti agevolati, contempla l'istituzione di un **Comitato per l'imprenditoria femminile** composto da rappresentanti delle organizzazioni professionali del lavoro autonomo, presso il Ministero dell'Industria, Commercio e Artigianato.

Infine con il decreto del **12 luglio 1996 viene istituito il Ministero per le pari opportunità** e l'anno successivo il **Dipartimento per le pari opportunità**, nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si tratta dunque di un programma che intende realizzare una più corretta gestione delle risorse umane cercando di adeguare l'organizzazione del lavoro alla realtà sociale e culturale che è profondamente mutata.

Credo quindi ora interessante analizzare l'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro in considerazione dei mutamenti intervenuti sia sotto il punto di vista legislativo, ma anche alla luce di una nuova identità femminile che si è venuta a creare per vari fattori.

IDENTITÀ FEMMINILE

Lavoro familiare e lavoro professionale

- ✓ Fa meno figli
- ✓ Studia di più
- ✓ Lavora fuori casa e con qualificazione
- ✓ Fa carriera
- ✓ Custodisce la riproduzione umana

Lavoro materno: relazione di scambio psicologico ed affettivo

Equilibri instabili: priorità che cambiano in ogni momento

Identità biologica: negata e nascosta nei luoghi di lavoro

Conflittualità: incapacità e inaffidabilità al lavoro, alla famiglia



Incidenza sulla salute psicofisica

COMPLESSITÀ DELLA VITA DELLE DONNE

LA DOPPIA PRESENZA ⇒ Lavoro produttivo



Lavoro riproduttivo

LAVORO RIPRODUTTIVO COMPLESSO:

- ✓ Le relazioni umane
- ✓ L'accudimento dei figli e dei genitori
- ✓ La gestione delle risorse familiari

E': Lavoro materiale
Lavoro di consumo
Lavoro di amministrazione
Lavoro di manutenzione
Lavoro di medicina di base
Lavoro di rapporto e relazione
Lavoro di mediazione

SONO FUNZIONI COMPLESSE da cui deriva:

- Grande flessibilità
- Grande adattamento

LA RISORSA DONNA NEL LAVORO

- SENSO ORGANIZZATIVO
- CAPACITÀ RELAZIONALE
- CAPACITÀ DECISIONALE
 - Espressività
 - Informalità
 - Orientamento ai bisogni
 - Capacità di prendersi cura
 - Investimento personale



Attaccamento al lavoro

FLESSIBILITÀ FAVOREVOLE ALLE LAVORATRICI/TORI

MODULAZIONE DELL'ORARIO:

- ✓ Tempo flessibile
- ✓ Orario coincidente con orario scolastico
- ✓ Lavoro a part-time
- ✓ Job-sharing
- ✓ Pausa di carriera
- ✓ Congedi parentali

MISURE DI SOSTEGNO:

- ❖ Sostegno al rientro dalla maternità
- ❖ Nidi aziendali
- ❖ Servizi di lavaggio/stiro
- ❖ Servizi di pasti pronti
- ❖ Servizi di lavoro a domicilio
- ❖ Orari uffici e negozi



Cambiamenti organizzativi e di cultura a sostegno dei bisogni della famiglia

I principali strumenti giuridici attualmente in vigore

Analisi della Legge 125/91

Con la legge del 10 aprile 1991 n° 125 il legislatore ha inteso regolamentare quell'insieme di misure la cui attuazione permette l'affermazione della parità tra uomo e donna a livello sostanziale nel mondo del lavoro.

Questa legge rappresenta un significativo passo avanti rispetto ad una serie di limiti presenti nella precedente normativa sulla parità tra i due sessi cioè la legge 903 del 1977, diretta a garantire un'uguaglianza sotto il profilo dell'appartenenza di genere assolutamente formale.

La legge ha avuto un iter parlamentare molto lungo, iniziato con la presentazione di un primo disegno di legge in Parlamento nel 1986 al quale sono seguite altre proposte: Rispetto alla proposta iniziale, formulata dalle forze di sinistra, l'attuale contenuto del testo normativo ha subito considerevoli ridimensionamenti.

La giustificazione che ha avuto più seguito in merito all'opportunità di un nuovo intervento legislativo, rimandava alla scarsa efficacia della legge 9 dicembre 1977 n.903 emanata a seguito delle Direttive CEE del 75 sulla parità di trattamento, e rivelatasi presto inadeguata rispetto alle attese che aveva suscitato negli ambienti istituzionali.

Sotto il profilo della elaborazione concettuale è maturata da un lato una generale insoddisfazione in ordine al principio della parità formale ed agli spazi di intervento assai scarsi che lo stesso principio offriva, dall'altro una riflessione sempre più approfondita sul concetto di uguaglianza delle opportunità e perciò sul problema della sostanzialità dell'idea di parità.

Con la 125 il legislatore prevede l'introduzione di misure particolari atte ad intervenire sulle disuguaglianze di fatto che pregiudicano le pari opportunità delle donne nel lavoro.

Questo concetto di uguaglianza non presuppone naturalmente **una parità di risultati** tra i due sessi, ma si intende che questi dipendano da fattori soggettivi, si stabiliscono dei punti di partenza, dei presupposti che permettono a donne e uomini una reale concorrenza.

La legge si costituisce di tre nuclei fondamentali:

- Il primo (art.1-3) riguarda l'individuazione delle azioni positive e la definizione della categoria di discriminazione (art.4)
- Il secondo riguarda le azioni in sede di giudizio (art.4)
- Il terzo riguarda la costituzione di nuovi organi e la ridefinizione delle funzioni e delle competenze previste nel contesto degli organismi preposti all'implementazione del processo di parificazione sostanziale (art.5-8).

ORGANISMI DI PARITA'

Ministero Pari Opportunità
Dipartimento Pari Opportunità
Commissione Nazionale Parità
Commissioni Regionali per la realizzazione della parità tra uomo e donna
Commissioni Provinciali e Comunali Pari Opportunità
Consulte Femminili istituite a livello regionale o comunale
Comitato P.O. Nazionale
Comitati P.O. negli Enti e nelle Aziende
Consigliera di parità Nazionale
Consigliera di parità Regionale
Consigliera di parità Provinciale

DECRETO LEGISLATIVO N.196 23 MAGGIO 2000"DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE"

Novità rispetto a quanto contenuto precedentemente nella L.125

Analisi della Legge 53 -8 marzo 2000-

Fino, si può dire, all'altro giorno il problema della conciliazione fra tempi diversi della vita è stato considerato un affare privato e sicuramente un affare delle donne, oggi è convinzione abbastanza condivisa che conciliare i tempi della vita familiare e quelli della attività lavorativa non sia una questione che interessi unicamente le donne, né riguardi soltanto la sfera privata dei lavoratori e l'impresa.

E' una questione che coinvolge la società nel suo complesso, istituzioni comprese.

Ma è un problema che ancora oggi nella concretezza delle situazioni e della vita quotidiana, viene affrontato più con strategie individuali (e cioè sia di rinuncia al figlio, sia di rinvio della maternità fin quando è possibile e riducendola ai minimi termini, ossia a un figlio) che non attraverso uno scompaginamento delle carte per cui in tutta la società e nelle aziende si avviino realmente politiche così definite family friendly, ossia politiche amichevoli, di sostegno e di accompagnamento della famiglia.

Ma è anche vero che una strategia finalizzata a fornire risposte efficaci e concrete richiede un complesso sistema di interventi capaci di incidere su vari piani soprattutto, su quello economico (organizzazione della produzione e del lavoro ecc.) e su quello, non certo secondario, di una cultura, ancora dura a morire, che ritiene da una parte, "naturale" che siano esclusivamente le donne a farsi carico delle esigenze familiari e, dall'altra, "svalorizzato" il ruolo maschile nel caso in cui sia l'uomo ad occuparsene.

Fortunatamente nelle coppie giovani la cura dei figli è ormai estesa anche a molti padri, che sempre più ne vogliono condividere la fatica, ma anche le emozioni e le soddisfazioni.

Questi nuovi stili di vita familiare costituiscono un supporto importante per le nuove responsabilità che le donne stanno assumendo nel lavoro e nella vita pubblica, e anche per questo il riequilibrio dei ruoli familiari e la cultura della paternità vanno incoraggiati dalle politiche sociali e dalle istituzioni.

Pensiamo con quale frequenza e anche quanta sofferenza l'essere lavoratori si scontra con l'essere genitori e come si contrappongano a volte responsabilità lavorative con responsabilità familiari o anche come si contrappongano diritti degli adulti (cioè la propria realizzazione, la propria autonomia, la propria carriera) e diritti dei figli (lavoro di cura fatto di vicinanza, di affetto, di attenzione, di trasmissione di valori).

Quindi possiamo dire che la **necessità di mettere a punto sistemi di conciliazione** tra famiglia e lavoro nasce dalla convergenza di due fattori:

- Da un lato, come abbiamo detto, le trasformazioni in atto nelle strategie di vita e nelle identità delle donne e degli uomini, soprattutto giovani;
- Dall'altro le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro

Mentre le strategie volte a favorire la conciliazione fra lavoro e vita familiare sono una composizione di tre assi portanti:

1. Il sistema delle condizioni di lavoro, il sistema dei congedi e delle flessibilizzazioni del lavoro per favorire l'offerta di tempo sul mercato del lavoro (***misure dirette a sostenere l'occupazione femminile***)
2. I trasferimenti monetari, inclusa la leva fiscale (***rivolti alla protezione della famiglia***)
3. Il sistema dei servizi in natura, come l'assistenza all'infanzia, la scuola e i suoi servizi (***favoriscono la combinazione di occupazione retribuita e responsabilità familiari***)

Promuovere, sostenere, monitorare e incentivare le politiche di conciliazione: è lo "slogan" che ci viene sempre più insistentemente rimandato dall'Unione Europea infatti una raccomandazione, dell'Unione dice che entro il 2010 in tutti gli Stati membri l'occupazione femminile dovrebbe raggiungere quota 60%.

In Italia oggi la percentuale delle donne occupate è intorno al 40%, sarà possibile in meno di sette anni che un altro 20% riesca ad accedere al mondo del lavoro? Quali strumenti potranno aiutare le donne a vincere questa sfida?

Il problema per le politiche pubbliche a livello locale è duplice:

da un lato raggiungere gli obiettivi dell'Unione Europea in termini di tasso di attività; dall'altro soddisfare i bisogni di forza lavoro delle imprese locali non solo in termini numerici, ma soprattutto per soddisfare il vincolo, sempre più pressante in epoca di un paradigma produttivo imperniato sulla tempestività e sulla relazione con il cliente, di flessibilità del tempo di lavoro e di affidabilità della prestazione lavorativa fornita.

La pluralità di ruoli sociali è avvertita in misura maggiore e più pressante dalle donne, che sono entrate in numero massiccio nel mercato del lavoro con la volontà di restarci e di avere un adeguato riconoscimento in forza di una più elevata scolarità, anche se, come è noto, la direttiva europea intende coinvolgere anche gli uomini in questa molteplicità di ruoli nella famiglia, ponendo termine alla ripartizione di genere fra lavori produttivi e riproduttivi e di cura.

Le misure più importanti sono state senza dubbio il recepimento delle direttive europee in materia di lavoro a tempo parziale e sui congedi parentali, avvenute a breve distanza l'una dall'altra a inizio 2000, rispettivamente con il dlgs 61/00 e con la Legge 53/00 con la finalità di conciliare lavoro retribuito e lavoro non retribuito, oppure produttivo e riproduttivo.

Il vero punto di svolta, normativo e culturale, per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si attua, a mio parere, con l'entrata in vigore **della Legge 8 marzo 2000, n. 53 che contiene 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** (comunemente conosciuta come *legge sui congedi parentali*) e che si propone l'obiettivo di *promuovere un equilibrio e un'armonizzazione tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione*. Infatti, già nelle parti in cui ribadisce il valore sociale della maternità e della paternità e pone i presupposti per soddisfare le diverse esigenze che ciascun individuo può avere nel corso della propria vita (in particolare, quelle legate alla maternità e alla paternità, alla necessità di curare soggetti portatori di handicap e a soddisfare aspirazioni di carattere individuale o professionale, attraverso la frequenza di corsi di formazione o studio) favorisce una diversa organizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ma la legge 53 pone anche le condizioni perché uomini, donne, parti sociali e istituzioni stipulino un "patto" che punti ad una crescita complessiva delle libertà, in armonia con le esigenze del sistema produttivo. A tal fine prevede, all'art.9, un finanziamento per le aziende che negoziano con il sindacato azioni positive per attivare forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità dei turni, orario concentrato).

Vengono inoltre finanziati:

- programmi di formazione per reinserire i lavoratori al rientro dal congedo, in particolare per favorire l'aggiornamento professionale collegato anche ad eventuali processi di innovazione o modifiche organizzative avvenute nell'azienda durante il periodo di assenza, dando la preferenza ai programmi delle aziende che prevedono il rientro della lavoratrice o del lavoratore nella medesima unità operativa/produttiva con le mansioni precedentemente svolte;
- progetti che consentono la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o di congedi parentali.

A partire dal 2000 sono a disposizione, nell'ambito del Fondo per l'occupazione, fino a 40 miliardi di lire l'anno, dei quali almeno il 50 per cento destinati ad aziende fino a 50 dipendenti.

Le iniziative e il programma della Commissione regionale per le pari opportunità

La Commissione regionale per le pari opportunità del Veneto è impegnata da tempo nella sensibilizzazione e nella "consulenza" sul tema della conciliazione dei tempi. In incontri organizzati in tutte le province e nel Seminario conclusivo di Venezia(marzo 2002), nei quali si è fatto il punto sull'utilizzo della legge 53 e sono stati presentati due casi di "buone pratiche" di negoziazione e di accordi sulla flessibilità, abbiamo visto emergere e crescere l'interesse ed il bisogno degli imprenditori, delle loro Associazioni e delle organizzazioni sindacali, di fare ricorso a queste misure.

Abbiamo portato a termine due importanti iniziative:

1 - la partecipazione della Commissione (in rappresentanza della Regione Veneto), insieme a Lussemburgo e Spagna, al Progetto europeo “Padri attivi”, promosso dal Ministero dell’Impiego del Belgio, che ha l’obiettivo di incoraggiare i padri a vivere una paternità attiva, utilizzando i congedi parentali, per un’equilibrata divisione dei compiti tra i genitori che tenda alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale;

2 Un’ampia ricerca sul tema “Strategie di conciliazione di lavoro e di cura”(con un finanziamento di circa 27 mila euro), conclusa a maggio 2004 nella sua prima parte. Questo primo rapporto si concentra sul settore manifatturiero e si articola in quattro capitoli:

- a) La ricostruzione delle principali tendenze in atto nella regolazione dei mercati del lavoro a livello europeo che, nel perseguire l’obiettivo stabilito alla conferenza di Lisbona del 2001 di fare dell’Unione Europea l’area più competitiva del pianeta, punta all’innalzamento dei tassi di attività puntando sulla qualificazione della forza lavoro, senza far venir meno il valore della coesione sociale, disegnando un sistema di welfare in grado di prevenire forme di esclusione sociale a causa del lavoro.
- b) Le specificità venete del mercato del lavoro sono colte nel secondo capitolo, dove si analizzano le forme di presenza femminile sul mercato del lavoro in Veneto, prestando attenzione ai mutamenti dei mix di rapporti contrattuali non standard (part-time ecc) e cercando di accertare delle connessioni con talune politiche sociali che facilitano la presenza femminile sul mercato del lavoro.
- c) Si entra poi nel vivo delle politiche delle imprese: come cioè esse agiscono nei confronti delle esigenze di conciliazione di lavoro e cura espresse dal proprio personale.
- d) Infine l’analisi in profondità degli studi di caso che permettono di cogliere i molteplici livelli di regolazione sociale, individuale e collettiva

L’evoluzione del modello culturale

Le numerose sperimentazioni di azioni positive di cui siamo a conoscenza - promosse da enti locali, università, aziende sanitarie e metalmeccaniche - dimostrano come sia possibile organizzare il lavoro aziendale e renderlo produttivo anche riconoscendo il valore del tempo dedicato al lavoro familiare e di cura.

L’esperienza quotidiana consente di percepire l’evoluzione del modello culturale.

Le lavoratrici vanno acquistando sempre maggiore coscienza dei loro diritti e delle nuove possibilità; i lavoratori sembrano superare, seppure lentamente, il complesso del “mamo”; lavoratori e lavoratrici coinvolti nei progetti non nascondono la soddisfazione per aver ottenuto il riconoscimento delle proprie necessità e la speranza di poter tenere insieme occupazione e famiglia, qualità professionale e affetti.

I datori di lavoro, superando le resistenze dovute alle “costrizioni organizzative”, appaiono sempre più disponibili a cogliere le occasioni, riconoscendo il valore positivo degli interventi anche ai fini della produttività aziendale. Il sindacato, dal canto suo, pare superare la riluttanza alla stipula di accordi su “interessi individuali” di lavoratori/trici, vissuta con difficoltà e preoccupazione, come se negoziare per quel singolo lavoratore significasse concedere un favore o un privilegio.

Contrattare il tempo, sostenendo le scelte delle persone a svolgere lavoro di cura, può diventare, se lo vogliamo, l'elemento chiave per l'affermazione nel lavoro della tutela dei diritti e per il superamento delle disuguaglianze tra uomo e donna, rimuovendo le cause di discriminazione basate sul sesso.

A partire, quindi, dai bisogni e dai diritti delle donne si può svolgere un'azione di umanizzazione del lavoro, rendendone i tempi più concilianti con la vita e più integrati tra economia e società.