



DI MARINA CANAVESIO

Obiiettivo conclamato di ogni donna che lavora è quello di riuscire a organizzare al meglio la propria vita quotidiana, rispondendo in modo puntuale ed efficiente alle richieste che provengono sia dall'ambito familiare che lavorativo. Sebbene anche gli uomini siano coinvolti in misura e in numero sempre maggiore rispetto al passato nelle attività di cura di figli e anziani, il problema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro incide ancora in modo disastroso sulle scelte lavorative delle donne, tanto da indurle a dimettersi allorché impossibilitate a trovare il giusto equilibrio tra maternità, altri bisogni sociali (in primis cura e assistenza agli anziani) e occupazione.

Questo dato emerge chiaro da una ricerca condotta dalla rete delle consigliere di parità pugliesi e pubblicata dalla Consigliera regionale di Parità Serenella Molendini che ha preso in analisi le 848 dimissioni di donne

ché gli asili nido del territorio non potevano accogliere il bambino in quanto già completi). Ottantasei dimissioni sono avvenute addirittura prima del parto come a voler sancire una sorta di confine tra l'«età lavorativa» della donna come percepita da un immaginario collettivo ancora diffuso - e purtroppo in parte condiviso dalle stesse donne - e maternità.

È innegabile infatti che trovi più facilmente occupazione la donna giovane, single, senza figli, piuttosto che la donna over 45, magari componente di un nucleo familiare monoparentale; lo scarto nelle opportunità occupazionali è talmente forte da indurre la Comunità europea a promuovere l'assunzione con incentivi, rientrando queste lavoratrici nelle classificazioni di svantaggiate o addirittura molto svantaggiate, allorché la loro permanenza fuori dal mercato del lavoro si prolunghi per oltre due anni.

Ma neppure le condizioni di premialità riescono a modificare in modo sostanziale il dato relativo al gap occupazionale

si è indirizzato il legislatore con la legge 53/2000 allorché ha previsto il finanziamento di «azioni positive» ossia di interventi che favoriscano la presenza femminile nei luoghi di lavoro agendo sulla cultura organizzativa dell'impresa. Queste buone prassi, così come le innovazioni introdotte dalla contrattazione di secondo livello, hanno però sinora avuto una maggiore diffusione nelle aziende di grandi dimensioni, introducendo figure interessanti quali il maggiordomo aziendale, che si occupa di servizi esterni inclusa la gestione dei tempi di vita dei figli dei dipendenti oppure i lavoratori in sostituzione «jolly», che, attraverso apposite rotazioni, fungono da sostituti non solo per una, ma per più lavoratrici in maternità, o ancora il coach che sostiene le donne (in particolare quadri e manager) nella fase di mutamento di ruolo connessa con la maternità affinché quest'ultima non sia vissuta come un handicap alla carriera.

L'adozione di modelli organizzativi flessibili che includano il

di 15 dipendenti) in cui la flessibilità è più difficile. La rete delle consigliere di parità è attiva oggi sull'intero territorio nazionale, ai diversi livelli di competenza, per favorire lo sviluppo di relazioni sindacali sempre più attente ai temi della parità e per incrementare l'azione di informazione tra le aziende, così come agiscono a livello propositivo e progettuale gli osservatori e i tavoli tecnici costituiti all'interno delle parti sociali e presso il Ministero del lavoro.

Oltre alle innovazioni interne alle strutture aziendali, però, si rende altresì necessario per le donne che lavorano il poter contare su una rete di sostegno non solo familiare, ma istituzionale, ossia su servizi sociali ben organizzati e capaci di una più ampia ricettività, dato il numero crescente di richieste, e di una diversificazione dell'offerta, che vada dall'incremento degli asili nido alla creazione di strutture di baby sitting e similari all'interno delle aziende, al ricorso a nuove forme sperimentali tipo asili di

ne attiva del mondo dell'associazionismo e del volontariato sin dalla fase di concertazione e che stanno oggi portando ai primi risultati positivi, come l'incremento dei servizi offerti ai minori e il sorgere di casi di eccellenza come un asilo nido di nuova concezione aperto a Otranto.

Infine, affinché si possa parlare di effettiva tutela della genitorialità e di pari opportunità, ulteriori sforzi andrebbero compiuti per estendere di fatto le forme di conciliazione anche alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste e alle imprenditrici, così come maggiori garanzie dovrebbero essere previste per le lavoratrici «atipiche».

Ciò che oggi, attraverso gli interventi per le pari opportunità, si intende promuovere è un messaggio semplice ma pregnante, capace, se pienamente applicato, di cambiare i nostri modelli di riferimento, ossia la consapevolezza che conciliare tempi familiari e lavorativi non è solo un vantaggio per le donne, ma anche per gli uomini, infatti le esperienze

L'economia ha bisogno di incentivare e valorizzare l'occupazione rosa

Obiettivo pari opportunità

Conciliare lavoro e famiglia fa bene al Paese