

DONNE TRA LAVORO E FAMIGLIA

Franca Di Tommaso

Coordinatrice regionale del dipartimento Pari Opportunità di An



Franca Di Tommaso

Negli ultimi anni il numero delle donne nel mondo del lavoro è aumentato facendo registrare una media occupazionale che supera di poco il 45 per cento. Livello che è di dieci punti inferiore rispetto alla media degli altri paesi europei, questo anche perché in Italia non si è risolto ancora il nodo della conciliazione tra i tempi del lavoro di cura ed i tempi di lavoro al di fuori della famiglia. Infatti tutte le statistiche, fra cui quelle autorevoli dell'Istat, dimostrano che il lavoro di cura (sia allevamento dei figli che cura degli anziani, e faccende domestiche) per

il 70 per cento continua ancora a gravare sulle spalle delle donne. Quindi le donne italiane, in una situazione di carenza di servizi e in assenza anche di piani orari dei tempi delle città, si trovano a fare acrobazie quotidiane. E la scelta di maternità, non solo non viene assorbita facilmente dal mercato del lavoro, ma soprattutto si presenta quasi come ostacolo rispetto alle scelte lavorative. Qui non si tratta tanto di creare altre norme tese a realizzare la parità perché di leggi ne abbiamo, compresa la legge 53 del 2000 sui congedi parentali, quanto piuttosto di creare una cultura della condivisione dei ruoli all'interno delle famiglie. Purtroppo, molto spesso, le donne tra i 25 e i 40 anni di età si trovano nella condizione di dover scegliere fra il lavoro o la famiglia. Ma il fatto stesso di dover scegliere è una cosa sbagliata. La donna italiana può aspirare a svolgere sia il ruolo di madre che quello di lavoratrice. Il problema è che la carenza di servizi per le famiglie e di strutture per la prima infanzia oltre che di politiche per la conciliazione (organizzate non come è sempre stato fatto con interventi di settore, ma con una logica di sistema e di integrazione) rendono difficilmente conciliabile la scelta di maternità con le legittime aspirazioni lavorative. Inoltre, tutti gli osservatori statistici rivelano come oltre il 15 per cento

delle donne lasciano il lavoro dopo la nascita del primo figlio. Spesso i datori di lavoro prendono quasi come un affronto la maternità di una loro dipendente. Da questo atteggiamento emerge il grande deficit culturale del nostro paese. Nonostante la legge vieti i licenziamenti per maternità e le discriminazioni sul lavoro legate al genere, negli uffici delle consigliere di parità aumentano le denunce e le segnalazioni di licenziamenti, demansionamenti e discriminazioni per la maternità. Quindi ciò che emerge in maniera evidente è che le norme da sole non bastano se non sono accompagnate da una rivoluzione culturale che consideri la valenza sociale della maternità, che restituisca ad essa la sua centralità e, soprattutto, che non la si consideri né una colpa né una vicenda individuale da scaricare sulle spalle della famiglia. In tutto questo, i nuovi contratti di lavoro non hanno di certo migliorato le cose. Le nuove forme di lavoro introdotte dalla legge 30 e dal suo decreto attuativo sono nate anche per favorire l'ingresso dei giovani e delle donne nel mondo del lavoro e per far emergere sacche di lavoro sommerso. Inoltre, la flessibilità di un'esigenza dettata dalla competizione globale e dai cambiamenti del mercato del lavoro. Ad oggi il ricorso alla flessibilità resta più femminile che maschile, ma

purtroppo anche le torme di precariato sono più femminili che maschili. Diventa quindi necessario introdurre il concetto di governo della flessibilità oltre che individuare forme di tutela delle maternità in tutte quelle nuove forme lavorative che ancora non lo prevedono. Bisogna studiare meccanismi di transizione dal lavoro a tempo determinato verso il lavoro stabile. In conclusione, è necessario ribadire che in Italia si deve portare a compimento il passaggio da uno stato sociale di tipo assistenzialistico ad uno stato sociale di tipo comunitario basato sui principi di sussidiarietà. Inoltre il

modello italiano di welfare continua a riflettere la cultura tipica dei paesi del sud Europa incentrata sulla famiglia che però continua a chiedere ad essa di erogare servizi.

Le battaglie a favore delle questioni relative alla conciliazione dei tempi non devono riguardare solo le donne ma le famiglie e soprattutto l'intero mercato del lavoro e devono essere affrontate come un nodo da sciogliere. Ogni rivoluzione culturale compiuta in profondità non può vedere contraapposti i generi femminile e maschile. Non si tratta di battaglie politiche, quanto di un cambia-

mento di mentalità che modifichi, secondo un modello di condivisione, le regole consuetudinarie all'interno delle famiglie e che comporti anche all'interno del mondo del lavoro modelli organizzativi più concilianti rispetto alle reali esigenze ed ai legittimi desideri di maternità e paternità.

