"PERISCOPIO"

OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL
Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità

ATTI DEL CONVEGNO

del 13 marzo 2008
al Teatro Titano

sull'indagine

DONNE AL LAVORO

NELLA RSM: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ

10

— N°10 · LUGLIO 2008 —

Confederazione Sammarinese del Lavoro

Central Square, 17 via 5 Febbraio 47895 Domagnano - Repubblica di San Marino - Tel.0549 962060 Fax 962075

"PERISCOPIO"
OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL
Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità

Direttore Responsabile: Gilberto Piermattei
Central Square, 17 via 5 Febbraio
47895 Domagnano - Repubblica di San Marino
Tel.0549 962060 Fax 962075

Atti del Convegno CSdL
sull'indagine

"DONNE AL LAVORO
NELLA RSM: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ"

13 marzo 2008 - Teatro Titano

La Presidenza del Convegno

Susanna Camusso (Segretario Generale della CGIL Lombardia alla data del Convegno) durante il suo intervento. Oggi è Segretario Confederale Nazionale CGIL

10

— N°10 • LUGLIO 2008 —

IN COPERTINA:
ELABORAZIONE
ANTICO SIGILLO DELLA
REPUBBLICA

Confederazione Sammarinese del Lavoro

www.csdl.sm - info@csdl.sm

SOMMARIO

Interventi di:

GILBERTO PIERMATTEI

Segretario Confederale CSdL - Direttore di "Periscopio"
Coordinatore dei lavori del convegno

GIOVANNI GHIOTTI

Segretario Generale CSdL

NICOLA DE LUIGI

Sociologo esperto in Politiche di genere e Politiche del lavoro
Responsabile dell'indagine "Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide, opportunità"

NICOLETTA SANTANGELO

Sociologa esperta in Politiche di genere e Politiche del lavoro
Responsabile dell'indagine "Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide, opportunità"

LUCIANO ANGELINI

Docente di Diritto Sindacale del Lavoro - Università di Urbino

VALERIA CIAVATTA

Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Protezione Civile, l'Attuazione del Programma

ROSA ZAFFERANI

Presidente del Gruppo Consiliare dei Democratici di Centro

FRANCESCA MASI

Direzione Centrale del Partito Democratico Cristiano Sammarinese

PATRIZIA BUSIGNANI

Presidente del Partito dei Socialisti e dei Democratici
Responsabile della Campagna Europea contro la violenza alle donne

FRANCESCA MICHELOTTI

Segretario di Stato per l'Istruzione e la Cultura, l'Università e gli Affari Sociali

SUSANNA CAMUSSO

Segretario Generale CGIL Lombardia

DONNE AL LAVORO NELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ

GILBERTO PIERMATTEI

Segretario Confederale CSdL
Direttore di "Periscopio"
Coordinatore del dibattito

"Periscopio" continua le sue pubblicazioni, dopo una intera fase di approfondimento dedicata alle tematiche inerenti il lavoro, che ha visto la pubblicazione di ben cinque numeri, fino al n. 8 dedicato al progetto della CSdL di testo unico per la riforma delle politiche del lavoro e della formazione nell'ordinamento sammarinese, uscito nel maggio 2007.

Dopo il 16° Congresso Confederale del maggio 2007 sono stato confermato nell'incarico di Direttore di "Periscopio", osservatorio sui temi del lavoro, dell'economia e della socialità. Ho quindi ripreso la riflessione sui temi a cui dedicare le prossime pubblicazioni; ho ritenuto che dopo aver affrontato in generale le tematiche del lavoro e della formazione, fosse giunto il momento di restringere, in maniera più mirata e più specifica, il nostro spettro d'indagine e di approfondimento.

A questo punto, la domanda che mi sono posto, visto il grande livello di attenzione e impegno che storicamente la CSdL pone verso la questione femminile, per superare ogni discriminazione e retaggio culturale sbagliato, è: a San Marino, le donne al lavoro come vivono? È sufficiente avere un lavoro, oppure c'è una richiesta sottile non rilevata ***"del lavoro" con la L maiuscola***? E ancora: vi è una reale parità nella vita, nel lavoro, nella società? E chi se non le donne stesse potevano rispondere a questi miei quesiti?

Infatti, ancora nel mondo del lavoro esistono resistenze e ostacoli al raggiungimento di uguali opportunità tra donne e uomini, in quanto resistono disparità sia nella ricerca di lavoro, che nelle retribuzioni e nei trattamenti normativi, nell'avanzamento professionale.

Sondare a fondo quel groviglio di ragioni, dalla sottocultura al pregiudizio, che reggono questo impianto di ostacoli alla realizzazione delle donne nella vita e nel lavoro, è divenuta una condizione fondamentale per assumere quelle conoscenze dirette che ci permettono di impostare politiche contrattuali e legislative in grado di far evolvere le condizioni di lavoro, i diritti sociali, per imboccare la strada della piena parità.

A suffragare tutto ciò, ho trovato di grande interesse un articolo dal titolo "ripartire da noi e dal lavoro", pubblicato nel numero del 22 giugno scorso dal settimanale della CGIL, Rassegna Sindacale, che io leggo regolarmente, ritenendolo un ottimo strumento di informazione e punto di riferimento anche per la mia formazione sindacale. L'articolo era scritto proprio dalla stimatissima compagna che oggi abbiamo il grande piacere di avere nostra ospite: **Susanna Camusso,** Segretaria generale della Cgil Lombardia.

L'articolo di Susanna ripercorreva l'assemblea delle delegate, delle lavoratrici e delle pensionate della Cgil Lombardia: questa una delle frasi, oltre al resto del suo scritto, che ha mi colpito particolarmente, ritenendola estremamente profonda e di forte acume sociale: "*...contrastare il familismo, chiamare le cose, per esempio la parità, con il loro nome non mascherandole, vedere il lavoro delle donne non come salario aggiuntivo, ma come scelta di libertà, di affermazione professionale, è costringerci tutti a vedere le donne non come mogli di, madri di, figlie di, ma come esseri completi, persone singole che scelgono e investono, progettano la propria vita, anche quella affettiva, senza che ci sia il bisogno che "qualcuno" racconti loro come devono farlo…".*

Ecco allora la ragione dell'indagine realizzata attraverso il questionario, ecco la ragione di questo convegno, che ci svelerà oggi gli esiti dell'indagine, costruita assieme ad un gruppo di compagne e di amiche militanti della CSdL, che sin dal primo incontro hanno accolto con grande impegno e soddisfazione l'iniziativa, che è diventata patrimonio della intera nostra Confederazione.

La scelta di chi condurre lo studio dell'indagine, quanto mai oculata, è caduta su Nicola, che sin da subito ha coinvolto la sua collaboratrice Nicoletta. Il risultato è sotto gli occhi di tutti. I numeri e la qualità sono importanti. Siamo dunque molto soddisfatti del lavoro che i nostri amici hanno compiuto. Grazie dunque a Nicola e a Nicoletta.

Alla fine di qualche questionario, alcune lavoratrici hanno chiesto a che cosa poi doveva servire la compilazione dello stesso: lo scopo è conoscere i bisogni, le esigenze, le difficoltà e le soddisfazioni delle donne al lavoro, nella società. Sviscerare il bisogno di parità sociale ed economica, affermare il vero rispetto per la persona, che come vedremo le donne rivendicano nella nostra opulenta San Marino.

Una volta recepito e consolidato il dato scaturito dall'indagine, se anche i nostri amici e colleghi della CDLS vorranno, a livello unitario, porremo queste esigenze all'attenzione dei nostri interlocutori su due piani diversi e distinti: nei confronti del Governo andremo a richiedere - attraverso un responsabile atteggiamento concertativo se le condizioni lo permetteranno, altrimenti sarà rivendicativo - di modificare o costruire nuovi strumenti legislativi capaci di incontrare i bisogni espressi dalle donne lavoratrici, un compito non facile ma un obiettivo non più rinunciabile sarà quello di orientare il nostro stato sociale a favore delle donne al lavoro.

Considerato che nel 2008 sono in scadenza tutti i contratti di lavoro più rappresentativi della nostra realtà, sarà gioco

facile per la CSdL e per il sindacato unitario, porre al centro della contrattazione con le parti private rivendicazioni indispensabili per far fronte e smascherare tutte le contraddizioni che abbiamo visto esistere in moltissime realtà lavorative, tutte quelle differenze e disparità che sono presenti tra donne e gli uomini nel lavoro ed in ogni settore dello stesso.

Dunque alla contrattazione generale affidiamo un ruolo riequilibratore per rivendicare una parità sostanziale tra i generi, affidando a tutti i lavoratori un grande ruolo di responsabilità, una grande occasione di scelta culturale, la parità di genere deve essere patrimonio di tutti i lavoratori a prescindere dal sesso, consapevoli che sarà un percorso ad ostacoli, un percorso di scelta culturale, alla quale la grande storia della CSdL non ha mai rinunciato, le scelte facili le compiono i facili, le scelte importanti le compie il sindacato, le cose semplici danno risultati semplici, le grandi cose, le modificazioni culturali, le compiono le donne e gli uomini attraverso l'impegno civile con scelte coraggiose, che travalicano intere generazioni.

Ora non mi resta che dare inizio ai lavori di questa giornata. Ascolteremo tutti i nostri ospiti con grande interesse, convinti che a partire da domani avremo molti argomenti in più sui quali ragionare, sui quali sviluppare nuove idee. Passo la parola a Giovanni Ghiotti, nostro Segretario Generale, che con il suo intervento apre i lavori del convegno.

GIOVANNI GHIOTTI

Segretario Generale CSdL

Buongiorno a tutti, è con grande piacere che sono a svolgere un intervento introduttivo a questo Convegno organizzato dalla CSdL sul tema della condizione femminile e dei diritti delle donne nel contesto specifico della Repubblica di San Marino.

Come ha sottolineato Gilberto, questo convegno prende le mosse dall'indagine realizzata attraverso il questionario inviato nel dicembre scorso a tutte le lavoratrici occupate nel nostro paese, che analizza in particolare le criticità esistenti nella vita professionale delle donne, e le ricadute che le condizioni lavorative producono sulla vita individuale e familiare delle stesse lavoratrici.

Quindi, il punto di partenza del dibattito che si svilupperà nel convegno di oggi, da parte dei qualificati relatori che prenderanno la parola, è uno spaccato reale della condizione delle donne nel mondo del lavoro sammarinese, nella famiglia e nella società: uno spaccato che le stesse donne hanno tracciato, indicando anche quelle che sono le necessità e le aspirazioni per raggiungere la propria realizzazione professionale e umana.

Per noi - e questo è un fatto molto importante - le principali indicazioni che sono scaturite da questa indagine, arricchite anche dalle riflessioni che emergeranno dai lavori del Convegno, saranno recepite nella definizione delle strategie sindacali per raggiungere sia i necessari provvedimenti legislativi di carattere sociale, da rivendicare nei confronti del Governo e delle istituzioni, che le più adeguate misure contrattuali a supporto delle esigenze e dei diritti delle donne, da inserire nelle piattaforme rivendicative dei diversi settori di lavoro.

Per fare un rapido cenno all'indagine svolta dalla CSdL attraverso il questionario, questa parte del presupposto che negli ultimi anni la presenza femminile nel mondo del lavoro a San Marino è cresciuta in maniera significativa, favorita dalla crescente terziarizzazione dell'occupazione, con una concentrazione in alcuni specifici settori e in particolare nella Pubblica Amministrazione, proprio per effetto di condizioni normative e di orario che rendono maggiormente possibile la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura della famiglia.

Il tasso di occupazione femminile, in quanto tale, è tra i più alti d'Europa: nonostante ciò, la maggior parte delle lavoratrici denuncia condizioni di effettiva disuguaglianza, come dimostrano, ad esempio, l'impiego per lo più in qualifiche medio-basse, le ridotte possibilità di carriera, pur essendo in possesso di una elevata scolarità, e soprattutto la persistenza di forme di discriminazione e svalutazione, le quali si traducono in atteggiamenti di ostilità, diffidenza, mancanza di collaborazione, scarso riconoscimento professionale e mancanza di fiducia, fino ad arrivare alle pressioni psicologiche e addirittura alle molestie.

La permanenza nel mondo del lavoro per molte donne è un processo frammentario e non lineare, e ciò non solo per effetto dei periodi di maternità; infatti, emerge che in diversi casi quello della donna è considerato in famiglia un lavoro "complementare", e che la donna - in sostanza - lavora se e quando le condizioni di cura familiare lo permettono.

Nell'insieme questa indagine ci presenta una realtà ancora molto complessa, dove la donna è costretta a cercare costantemente un difficile equilibrio tra l'attività lavorativa e la dimensione familiare. Comunque testimonia una grande determinazione da parte delle donne nel voler perseguire la propria realizzazione nel mondo del lavoro, consegnandoci una serie di richieste ed esigenze specifiche, sul terreno legislativo e contrattuale, ma anche sul piano della crescita culturale di tutta la società, per rendere questa volontà di autoderminazione realmente praticabile.

È particolarmente significativo che questo convegno venga a coincidere con le celebrazioni del centenario della giornata internazionale della donna. In tal senso, abbiamo così pienamente accolto le sollecitazioni che ci sono pervenute dal movimento sindacale internazionale, e in particolare dalla Confederazione Sindacale Internazionale, a cui la CSdL è affiliata, che ci hanno invitato a celebrare questa storica ricorrenza con iniziative in grado di portare un contributo al percorso, ancora da compiere, per superare ogni forma di pregiudizio e discriminazione nei confronti delle donne.

La stessa campagna europea contro la violenza sulle donne, condotta anche a San Marino e recentemente conclusa, è stata una preziosa occasione per mettere l'accento sulla necessità di sradicare le forme di violenza di natura fisica, sessuale, psicologica che si consumano ai danni delle donne, anche all'interno delle mura di casa, con l'obiettivo di rompere silenzi e indifferenze che spesso alimentano la cultura della violenza, mettendo in campo misure efficaci di prevenzione e interventi legislativi in grado di realizzare, nella vita quotidiana, una concreta uguaglianza di diritti fra uomini e donne e fra le diverse classi sociali.

Da parte sua, la Confederazione Sammarinese del Lavoro, nel corso della propria storia, ha assunto molteplici iniziative e prese di posizione a sostegno dei diritti delle donne, allo scopo di superare i ritardi, soprattutto culturali, che ancora sussistono nel mondo del lavoro, così come nella famiglia e nella società, e che rappresentano quindi un ostacolo alla piena e definitiva emancipazione della donna.

Rafforzare e diffondere il valore delle pari opportunità rappresenta quindi un obiettivo collettivo, da tradurre nel diritto per tutte le lavoratrici e i lavoratori di partecipare all'organizzazione del lavoro, per conciliare le esigenze della famiglia e migliorare la qualità della vita di tutti. La Confederazione del Lavoro intende

proseguire il suo impegno per far crescere le condizioni sociali di parità, uguaglianza e coesione sociale.

Come abbiamo spesso sottolineato, nonostante alcuni importanti risultati sul piano contrattuale e legislativo raggiunti con la lotta delle lavoratrici e dei lavoratori, tra cui ad esempio la legge 29 ottobre 2003 "Interventi a sostegno della famiglia", permangono difficoltà per le donne nel rendere praticabile il diritto al lavoro. Da anni, oltre il 70% delle persone iscritte alle liste di collocamento al lavoro sono donne, e questo è già un primo indice della disparità che esiste tra i sessi! Così come le donne stentano ancora a raggiungere i ruoli professionali più elevati, a causa del persistere di pregiudizi e resistenze soprattutto di tipo culturale, da parte dei datori di lavoro.

Sono purtroppo ancora tante le richieste di intervento che pervengono al sindacato per situazioni di discriminazione e negazione dei diritti di cui la lavoratrici sono vittime. I casi più frequenti riguardano la cessazione dei rapporti di lavoro - quando questi sono a termine - nel momento in cui l'azienda viene a conoscenza che la dipendente si accinge a diventare madre.

Così come le donne scontano il mancato adeguamento dello stato sociale ai nuovi e accresciuti bisogni della società, con la conseguenza che ancora troppo spesso è la donna a doversi maggiormente far carico delle necessità della famiglia, se essa non è adeguatamente supportata da una efficace rete di protezione sociale.

La CSdL ribadisce pertanto il proprio impegno per la promozione dei diritti della donna nel mondo del lavoro e nella società, e per il consolidamento e la riqualificazione dello stato sociale. Un obiettivo, questo, finalizzato anche a far crescere la libertà di scelta della donna, troppo spesso ancora costretta a sacrificare molte sue aspirazioni a causa di un contesto sociale non favorevole, e di una ripartizione iniqua delle responsabilità all'interno della vita domestica e familiare.

Ci preme altresì sottolineare la necessità di colmare la forte lacuna esistente nella rappresentanza politica, dove le donne sono presenti in maniera troppo esigua. Lo squilibrio di rappresentanza nelle istituzioni, infatti, è una delle cause della insufficiente attenzione del mondo politico verso le necessità e i diritti individuali, sociali e professionali della donna.

Riteniamo che una maggiore presenza delle donne in politica sia importante, anche perché esse sono portatrici di valori etici e di una sensibilità umana e sociale che costituiscono una ricchezza per l'intera collettività. In generale, la presenza delle donne deve essere rafforzata anche nei diversi ambiti del sociale, ivi comprese le organizzazioni sindacali.

In sostanza, riteniamo che nell'accesso alle cariche politiche, per l'obiettivo delle pari opportunità tra i sessi e in generale per il traguardo della parità di genere, è necessario far crescere, in particolare fra i giovani, una nuova e più avanzata cultura.

Mi avvio alla conclusione, nella convinzione che dai lavori di questo convegno scaturiranno stimoli e contributi importanti per accrescere la nostra consapevolezza sulla direzione che tutta la società deve ancora percorrere per rendere veramente effettiva l'uguaglianza di diritti e di opportunità, affinché ogni donna possa scegliere la propria strada per realizzarsi, senza subire penalizzazioni o discriminazioni, e per il riconoscimento del suo diritto ad essere cittadina a pieno titolo, sia nella società che nel lavoro.

NICOLA DE LUIGI

Sociologo esperto in Politiche di genere e Politiche del lavoro
Responsabile dell'indagine "Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide, opportunità"

Buongiorno a tutti. Il mio compito è quello di presentare - insieme a Nicoletta Santangelo - i principali risultati di un'indagine che abbiamo svolto per conto della Confederazione Sammarinese del Lavoro sul come è cambiato il rapporto tra donne e lavoro negli ultimi anni nella Repubblica di San Marino, partendo dal presupposto che in questi ultimi anni a cambiare non è stato solo il lavoro e la domanda di lavoro espressa dal sistema economico-produttivo, ma anche le donne e in particolare il loro modo di interpretare i ruoli sociali di genere tanto nella sfera pubblica, quanto in quella privata.

Le donne, ad esempio, sono diventate protagoniste nella scuola e nella formazione: studiano più a lungo e in genere ottengono anche risultati migliori degli uomini. Ciononostante, ancora scontano tutta una serie di difficoltà quando si tratta di entrare nel mercato del lavoro e di conservare posizioni occupazionali che consentano un avanzamento di carriera.

Al tempo stesso, le donne hanno fatto del lavoro una sfera fondamentale su cui costruire la loro identità sociale, contribuendo anche ad accrescere - malgrado le persistenti difficoltà che incontrano - i loro spazi di autonomia all'interno della famiglia. Sono certamente più propense di un tempo a rifiutare (perlomeno le più giovani) l'equazione "donna uguale madre" o "donna uguale moglie" e, così facendo, modificano anche la sfera privata, gli spazi di autonomia che prima conoscevano all'interno della famiglia. In altre parole, ciò che sta cambiando è il loro modo di interpretare il ruolo di moglie e madre.

Prima di iniziare credo che sia doveroso ringraziare chi ha contribuito alla realizzazione di questa indagine e soprattutto le donne che hanno accettato di farsi intervistare raccontandoci alcuni aspetti della loro vita. Senza di loro, ovviamente, tutto questo non sarebbe stato possibile.

La presentazione dei risultati della ricerca si articolerà in due fasi e cercheremo di non prenderci troppo tempo e di non annoiarvi troppo con una serie di dati per lasciare spazio alla discussione. Nel mio intervento parlerò del come abbiamo fatto la ricerca, cioè degli obiettivi che ci siamo posti, del modo in cui abbiamo affrontato l'analisi di un tema complesso come quello del rapporto tra donne e lavoro (collocandolo nel contesto socio-economico sammarinese) e della metodologia che abbiamo utilizzato.

L'indagine nasce da un obiettivo ben preciso: acquisire nuovi dati e informazioni per tentare di ridurre il deficit conoscitivo rispetto ad uno dei fenomeni più significativi del mercato del lavoro sammarinese: l'aumento dei livelli di occupazione femminile.

Perché l'aumento dei livelli di occupazione femminile va considerato un fenomeno rilevante?

Perché se guardiamo, ad esempio, ai dati disponibili si può notare che nell'ultimo decennio l'occupazione femminile è aumenta a ritmi più sostenuti di quella maschile, soprattutto nel settore privato.

Oggi il tasso il tasso femminile di "occupazione interno" (valore che non tiene conto dell'impatto delle lavoratrici frontaliere e che misura la percentuale di donne residenti occupate sul totale delle donne residenti in età da lavoro) si attesta al 67,2%. È inferiore al 74,9% del tasso di "occupazione interno" maschile, ma nettamente superiore al 46,3% dell'Italia e al 61,5% dell'Emilia-Romagna, una delle poche regioni italiane che riesce a tenere il passo dei paesi europei più accoglienti all'occupazione femminile.

Se questi dati ci dicono che per molte donne oggi è più facile entrare e restare nel mondo del lavoro, tuttavia non ci permettono di cogliere alcuni dei persistenti fenomeni di segregazione occupazionale che ancora condannano una considerevole quota di donne a San Marino in una condizione di marginalità occupazionale.

Perché parliamo di marginalità? Cercherò di argomentare la mia riflessione con alcune brevi considerazioni:

- In primo luogo, se si limita l'attenzione alla sola forza lavoro femminile residente, si può osservare un'elevata concentrazione delle donne nel settore pubblico e in pochi settori dei servizi come commercio, turismo e ristorazione. Oltre un terzo delle occupate alle dipendenze (34,4%) è infatti inserita nel settore pubblico.
- In secondo luogo, guardando al settore privato, emerge chiaramente che l'inserimento di donne in ambiti professionali tradizionalmente occupati da uomini e nei livelli gerarchici più elevati appare ancora piuttosto lento, malgrado esse abbiano titoli di studio mediamente più elevati degli uomini (come a dire che se la donna oggi vuole far carriera ha come 'unica' possibilità il settore pubblico).
- Un ulteriore elemento di squilibrio si ricava dall'analisi dei contratti cosiddetti non standard, vale a dire diversi dal lavoro a tempo pieno e permanente. Il lavoro a tempo determinato, ad esempio, se si considera l'intera popolazione occupata (dunque anche i lavoratori frontalieri) è più diffuso tra gli uomini (il 40% tra i maschi e il 30% tra le donne). Se invece si focalizza l'attenzione sulla sola forza-lavoro residente la proporzione si inverte: le donne con un lavoro a termine sono all'incirca due su dieci, mentre gli uomini sono solo uno su dieci. Anche il part-time (altra forma di lavoro non-standard) riguarda la componente femminile (84,4%) per qualifiche

non particolarmente elevate (impiegati, operai e commessi), e il più delle volte si trasforma in una vera e propria *trappola segregativi* perché limita fortemente le opportunità di carriera all'interno delle organizzazioni.

- L'indagine, poi, ha permesso di cogliere quanto ancora siano diffusi nel mondo del lavoro sammarinese fenomeni di discriminazione nei confronti delle donne, vale a dire molestie, pressioni psicologiche e trattamenti non paritari attuati da datori di lavoro e colleghi; fenomeni che non solo offendono la dignità della donna, ma confermano anche come il lavoro femminile sia ancora considerato secondario rispetto a quello maschile.

Da che cosa dipende questo quadro di luci ed ombre che vi abbiamo delineato?

Offrire una risposta esaustiva a questa domanda non è - come potete immaginare - un compito facile. È innegabile, infatti, che la quantità e la qualità del lavoro femminile non dipende solo (come invece quella maschile) dal tipo di domanda di lavoro che un sistema economico è in grado di esprimere, ma anche da vincoli di ordine socio-culturale come ad esempio la divisione del lavoro familiare e il sistema di valori che una società esprime (in cui si radicano gli stereotipi di genere).

Abbiamo cercato di richiamare tutti i fattori che in qualche modo intervengono ed influenzano il lavoro delle donne rispetto alla quantità e alla qualità.

Il primo ovviamente è il grado di terziarizzazione di una determinata economia e lo sviluppo del settore pubblico, che tradizionalmente, come dimostra anche la realtà sammarinese, sono i bacini occupazionali su cui si è costruita la presenza femminile nel mercato del lavoro.

Un ruolo importante, però, è svolto anche dai modelli culturali e immagini di genere più diffuse e radicate, cioè quello che ci si aspetta in termini di comportamenti e atteggiamenti da una donna e da un uomo rispetto alla famiglia e al lavoro. Si tratta, in altre parole, di come le persone rispondono a domande del tipo: il lavoro delle donne vale tanto quanto quello dell'uomo? È giusto che sia la donna a farsi carico del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia? Ed è giusto che il lavoro della donna sia molto più dipendente dalla situazione familiare di quanto lo sia quello dell'uomo? Perché sono importanti questi aspetti? perché è ovvio che le asimmetrie tra maschi e femmine trovano giustificazione all'intero del sistema di valori di una società.

Un altro aspetto di grande rilevanza sono i modelli di divisione del lavoro tra i due partner, cioè come si distribuiscono il lavoro domestico e il lavoro di cura tra i partner e come si differenzia l'uso del tempo. È ovvio, infatti, che elevate responsabilità familiari riducono la probabilità di riuscire a stare nel mercato del lavoro e di fare carriera perché limitano la disponibilità di tempo della donna verso la sfera professionale.

Ne consegue allora l'importanza dei servizi per l'infanzia, servizi di cura, misure di sostegno per la condivisione del lavoro di cura, cioè tutti quei servizi di welfare che possono incoraggiare e sostenere la presenza delle donne nel mercato del lavoro e che servono a defamilizzare il lavoro di cura e a rendere più libera di scegliere la donna, che oggi - come tutti sanno - è ancora il soggetto che all'interno della famiglia ha la responsabilità prevalente del lavoro di riproduzione sociale.

Infine, non si possono trascurare i modelli di organizzazione del lavoro, che sono ancora fortemente declinati al maschile, vale a dire pensati per una figura di lavoratore dispensato dalla necessità di doversi occupare delle attività domestiche e di cura proprio perché è prevista la presenza di una donna dalla quale ci si aspetta che se ne faccia carico.

Nella nostra indagine abbiamo cercato di tenere in considerazione tutti questi aspetti.

Abbiamo, cioè, cercato di rilevare non solo - come invece fanno molto spesso quegli approcci più economici - le variabili soggettive che possono influenzare le opportunità occupazionali delle donne (come l'età, il titolo di studio, l'appartenenza etnica), e che portano poi a dire che le donne con titoli di studio più elevati hanno maggiori probabilità di trovare un'occupazione o che le donne straniere sono più penalizzate delle sammarinesi rispetto alla possibilità di accedere a determinati impieghi. Abbiamo invece cercato di alzare lo sguardo, la prospettiva, per cercare di comprendere anche dimensioni più strutturali, i cosiddetti fondamenti socio-culturali dell'economia sammarinese, tenendo in considerazione:

- le interconnessioni, o più spesso le interferenze, tra sfera lavorativa e sfera familiare,
- gli stereotipi di genere che ancora pervadono le organizzazioni del lavoro e che contribuiscono a legittimare e giustificare le pratiche di discriminazione nei confronti delle donne;
- gli ideali di genere di cui sono portatrici le donne stesse: appare ancora fortemente interiorizzato, ad esempio, un modello di relazione tra i partner che vede in qualche modo le donne stesse talvolta legittimare lo scarso coinvolgimento maschile nel lavoro domestico e di cura. È noto, del resto, che i rapporti di potere non sono solo il frutto di un'imposizione, ma si manifestano soprattutto a livello culturale, radicandosi nelle pratiche quotidiane e nell'immaginario dei singoli individui.

Fino ad ora vi ho parlato degli obiettivi dell'indagine e della prospettiva con cui è stata svolta. Ora vorrei rapidamente *soffermarmi sul come abbiamo svolto l'indagine* perché può aiutare ad interpretare meglio anche i risultati ottenuti.

I risultati presentati oggi sono il frutto di una serie di elaborazioni di dati che abbiamo ricavato attraverso l'invio di un questionario postale a tutte le donne che hanno un lavoro dipendente nella Repubblica di San Marino, vale a dire 7.823, dunque sia le donne residenti a San Marino 6.549, sia le cosiddette lavoratrici "frontaliere", 1.274 (16,3%).

Chi ci ha risposto? 861 donne: un tasso di risposta dell'11%, un tasso che noi consideriamo particolarmente soddisfacente perché, se lo compariamo ad indagini simili, che hanno utilizzato la medesima metodologia, ci dà un risultato soddisfacente, che non vuol dire pienamente rappresentativo di quella che è poi la vera realtà occupazionale della donna a San Marino. Avremmo potuto scegliere altri strumenti di indagine, ma è stata fatta una valutazione in termini di costi e opportunità, perché a noi in fondo serviva recuperare un numero di dati sufficientemente ampio ed avere dei dati confrontabili tra loro su tematiche anche particolarmente delicate rispetto alle quali era importante garantire il totale anonimato.

Due parole le vorrei spendere per capire chi sono le donne che hanno accettato di rispondere al nostro questionario, cioè che caratteristiche di base hanno e in quale modo rappresentano l'universo della popolazione femminile occupata. Noi non abbiamo un campione statisticamente rappresentativo della popolazione femminile occupata, ma i risultati ricavati dall'indagine possono tuttavia suggerire elementi utili per una riflessione, seppur parziale, sulle criticità, le sfide e le opportunità del mercato del lavoro locale in un'ottica di genere.

La prima questione riguarda l'età. Abbiamo avuto un tasso di risposta particolarmente consistente fra le più giovani e le più anziane ed una maggiore attenzione delle donne appartenenti alle fasce d'età centrali (sette intervistate su dieci sono comprese nella fascia d'età tra i 31 ed i 50 anni) e questo potrebbe riflettere una maggiore sensibilità delle lavoratrici rispetto ai problemi di conciliazione e discriminazione.

Per quanto riguarda il titolo di studio, le lavoratrici che hanno risposto al questionario hanno un livello di istruzione mediamente più elevato del complesso delle occupate (il tasso di risposta è stato più elevato tra le laureate che tra quante hanno la licenza media);

Per quanto riguarda i settori di attività, la quota di quante lavorano nell'ambito della pubblica amministrazione e dei servizi alle imprese non si discosta più di tanto rispetto alle occupate complessive (rispettivamente il 28,5% e il 22,2% contro il 30,1% e il 17,5%). Più evidenti sono le differenze nel settore dell'industria e del commercio e servizi. Infatti, tra le intervistate si evidenzia una sovrarappresentazione di chi lavora nell'industria (35% contro 24,2%), in parte forse attribuibile alla maggiore sindacalizzazione che storicamente contraddistingue il settore, e una presenza più contenuta di chi opera nell'ambito del commercio e dei servizi (13,7% contro 28,2%);

Per quanto riguarda le qualifiche professionali, è nelle categorie degli impiegati operativi, delle figure dirigenziali e degli operai generici che si è ottenuto il maggior tasso di risposta (rispettivamente 19,3%, 15,5% e 12,3%, a fronte di un'incidenza media pari al 10,5%), mentre sottorappresentate sono le operaie qualificate, i tecnici ed i responsabili ed esperti di settore;

Infine uno sguardo ai carichi di cura delle intervistate: le donne che si trovano alle prese con il lavoro di cura (479) sono oltre la metà delle intervistate (861). Osservando la tabella, si nota che una donna su cinque (20,7%) ha almeno un figlio al di sotto dei cinque anni a cui pensare e che circa una su dieci ne ha uno tra i 6 ed i 13 anni (11,4%), un'età in cui si presume che l'impegno sia meno consistente e vincolante. Esiste, poi, una quota attorno al 17% che pur non avendo figli ha comunque un familiare non autosufficiente di cui si prende spesso cura e una piccola quota (6,5%) che si trova in una delle situazioni più critiche da sostenere, dovendo al contempo occuparsi di un figlio sotto i 13 anni e di uno o più familiari non autosufficienti. Si tratta, in questo ultimo caso, della cosiddetta generazione sandwich, stretta nella difficile posizione di chi contribuisce alla cura nei due sensi: verso la generazione successiva, allevando i figli, e verso quella precedente, occupandosi degli anziani.

Mi fermo qua e passo la parola a Nicoletta Santangelo che entrerà più nel dettaglio dei risultati, affrontando in maniera articolata le diverse tematiche affrontate.

NICOLETTA SANTANGELO

Sociologa esperta in Politiche di genere e Politiche del lavoro
Responsabile dell'indagine "Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide, opportunità"

Buongiorno. Io riprendo, proprio da quest'ultimo ragionamento ovvero dalle interferenze tra i due ambiti quotidiani che le donne cercano di tenere in equilibrio e dalle sovrapposizioni che si spesso creano tra tempi di vita e tempi di lavoro. Siamo infatti andati a verificare se e in che misura tali sovrapposizioni esistano, proponendo una serie di domande - che forse le nostre intervistate avranno trovato anche un po' noiose - in cui chiedevamo quanto tempo in famiglia ciascuno dedica ad alcune attività: quanto ne dedicano loro, quanto ne dedica il partner, quanto altri familiari e quanto si ricorre ad aiuti esterni, proprio per verificare come sia organizzato il lavoro familiare e se (e in che misura) questo influisca sulle scelte relative al lavoro retribuito.

In secondo luogo, approfondendo l'ambito delle attività retribuite, abbiamo raccolto alcuni dati che ricostruiscono la situazione delle intervistate nel luogo di lavoro, in particolare in relazione alla soddisfazione che traggono dalla loro prestazione professionale e ad eventuali discriminazioni subite.

In terzo luogo, abbiamo cercato capire cosa potrebbe essere fatto per modificare una situazione che, pur presentando indubbi aspetti positivi, non pare tuttavia esente da alcune ombre. L'ultimo stimolo sottoposto alle nostre intervistate, perciò, consisteva in una "batteria" di misure per favorire le pari opportunità e la conciliazione fra le quali si chiedeva di indicare le due opzioni ritenute più utili, collocandole rispettivamente al primo o al secondo posto. Si sono volute offrire solo due possibilità, proprio per restringere la scelta e mettere in maggiore evidenza le proposte che incontrano il consenso delle intervistate ed "ascoltare" direttamente la loro voce a proposito di ciò che considerano più urgente e più importante per migliorare la propria quotidianità.

Cominciamo dalla famiglia. Abbiamo detto che avere una famiglia implica una serie di esigenze di cura e di responsabilità ancora prevalentemente addossate sulle spalle delle donne; viceversa, nelle organizzazioni lavorative, il modello di lavoratore per cui sono possibili reali percorsi di carriera e di sviluppo professionale resta connotato al maschile. Nonostante non manchino propensioni innovative e indizi di miglioramento, in famiglia e nel lavoro, resta infatti una separazione tra mondo produttivo e mondo riproduttivo, una sorta di mancata comunicazione che costituisce uno dei problemi fondamentali per le donne che hanno, contemporaneamente, una famiglia da gestire e un lavoro da svolgere.

Dicevamo che si tratta di una situazione in cui se sono presenti resistenze si intravedono anche margini di cambiamento. Tuttavia, va ricordato come si tratti di modelli interiorizzati non solo dagli uomini - e questa non vuole essere un'accusa nei confronti degli uomini che continuano a ripetere determinati modelli - ma anche dalle donne che in realtà condividono una certa immagine della società, una certa divisione dei ruoli, perché comunque fa parte di loro, di noi, della nostra cultura. Vedremo infatti alla fine che il ragionamento da fare è piuttosto complesso: non sono sufficienti "misure tampone" per promuovere realmente le pari opportunità, ma occorre un vero ripensamento delle relazioni sociali, anche all'interno della famiglia.

Riprendendo la ripartizione già illustrata a proposito dei carichi di cura che le intervistate presentano, volevo sottolineare come le donne siano state suddivise non solo in base alla presenza o meno dei figli, ma anche alla loro età e alla presenza di eventuali altri familiari non autosufficienti. Abbiamo quindi cercato di vedere quanto questi carichi familiari influiscano sulla scelta di lavorare più o meno di 30 ore o di superare addirittura le 40 ore, proprio per analizzare il rapporto tra intensità del carico di cura e tempo che le donne possono dedicare al lavoro retribuito.

L'impegno rappresentato dall'avere dei figli appare praticamente indifferente rispetto alla loro età, a riprova di come i problemi e le difficoltà di conciliazione non scompaiano una volta iniziata la scuola, ma anzi i bambini siano da accompagnare, da andare a prendere e tutta una serie di attività di cura non si riducano affatto. La presenza di almeno un figlio fra zero e 13 anni, infatti, fa sì che un 42% abbondante di donne, quindi una quota vicina alla metà, lavori meno di 30 ore la settimana, mentre tra le intervistate che non presentano carichi di cura di questo tipo, il 72%, quindi quasi i tre quarti, lavora fra le 31 e le 40 ore; il 12% addirittura più di 41 ore settimanali.

In questa fase non si è tenuto conto del motivo per cui si decide di lavorare più o meno ore, quello che si voleva osservare era il risultato finale, ovvero quanto la presenza di un figlio riduca quota di donne che possono dedicare al lavoro retribuito un tempo cosiddetto standard, che si aggira fra le 31 e le 40 ore. Tuttavia, studiando questi dati, appare legittimo chiedersi se la decisione di dedicare meno ore al lavoro retribuito sia sempre il frutto di una scelta veramente libera o se il lavoro familiare, che comprende un lavoro domestico e un lavoro di cura che impegna altrettanto (e prevalentemente) la donna in casa, non giochi a sua volta un ruolo rilevante.

Così, abbiamo chiesto di indicare quanto tempo le intervistate e i loro partner dedichino al lavoro domestico, quanto al lavoro di cura e quanto tempo rimanga libero sia nei giorni feriali sia nei giorni festivi. Per semplificare la lettura abbiamo creato delle classi: fino ad un'ora al giorno, due ore, tre ore, ecc.. Così, abbiamo visto che nei giorni feriali, dal lunedì al venerdì, il contri-

buto del partner, in particolare al lavoro domestico, si aggira nella stragrande maggioranza dei casi intorno ad un'ora al giorno, non di più (anzi, forse meno visto che sono compresi anche quanti hanno dichiarato meno di un'ora), mentre un quarto delle donne vi dedica da quattro ore ad oltre quattro ore tutti i giorni feriali.

Il discorso appare leggermente diverso per il lavoro di cura che, come vedremo, sembra costituire un ambito di attività più gradito. Rispetto al lavoro di cura, infatti, c'è un quinto dei partner delle intervistate che spende almeno tre ore delle proprie giornate feriali per contribuire ad accudire i figli o per altre attività legate ai figli, anche se questo non evita ad un terzo circa delle donne di impegnare ugualmente, ogni giorno, quattro ore ed oltre in attività di cura di figli e familiari (quando invece nessuno degli uomini arriva ad una quota simile).

Passando ad analizzare le ore di tempo libero si nota che quasi una donna su due ha al massimo un'ora al giorno (e va considerato che all'interno del "fino ad un'ora al giorno" c'è anche chi ha indicato mezz'ora); mentre i partner hanno la possibilità di avere tendenzialmente più tempo libero. Questo perché la riorganizzazione dei tempi, proprio per quel discorso che facevamo prima, di responsabilità e di esigenze di cura della famiglia che ricadono sulle spalle della donna, fa sì che sia la donna a comprimere non solo il tempo del lavoro retribuito, ma anche il proprio tempo libero, per riuscire a coprire tutte le altre esigenze.

Abbiamo detto, però, che non è tutto negativo. Oltre ai giorni feriali, abbiamo chiesto alle nostre intervistate di dirci qualcosa anche rispetto ai giorni festivi e pre-festivi, e in particolare vorrei soffermarmi sulla domenica. La domenica presenta un "inizio" di riequilibrio: i partner che dedicano al lavoro di cura tra le 3 e le 5 ore sono oltre la metà, quindi, liberi dagli impegni del lavoro retribuito, anche i partner sono disponibili a contribuire maggiormente. Questo per dire che devono essere considerati insieme tutti gli aspetti. I ruoli all'interno della famiglia e le situazioni all'interno del mondo del lavoro non sono indipendenti, gli orari della prestazione lavorativa influiscono anche sulla reale possibilità (e disponibilità) di contribuire al lavoro domestico e di cura. Di nuovo questo nulla toglie a che quasi una donna su due, il 45%, la domenica dedichi più di cinque ore alla cura di figli e di altri familiari. Un ultimo aspetto positivo merita poi di essere segnalato e cioè che anche il tempo libero, nei giorni festivi, si riequilibra ed abbiamo fasce molto più simili persino nella classe più elevata (quella che supera le cinque ore di tempo libero) mentre cresce parallelamente il contributo dei partner rispetto al lavoro domestico.

Si tratta dunque di una situazione molto fluida, che varia a seconda di come si dispongono i diversi elementi e si combinano gli impegni, le propensioni e le attività dei partner. Un'analisi approfondita richiederebbe molto più tempo e non bisogna dimenticare che qui stiamo evidenziando solo alcuni fattori.

Prima di tutto si assiste ad una selettività dell'impegno maschile come mostrano anche altre ricerche: i partner preferiscono dedicarsi alle attività di cura piuttosto che alle attività domestiche; lo abbiamo verificato ed effettivamente i risultati confermano questa tendenza. In secondo luogo, all'interno degli stessi compiti di cura, scelgono i compiti in cui prestare il loro contributo e sono, in particolare, compiti più espressivi, più relazionali, come il gioco, lo sport, lo stare in compagnia dei figli, piuttosto che assisterli quando sono malati.

Altro elemento da notare: abbiamo visto che il contributo c'è, si vede ed è significativo, ma non si trasforma mai in una assunzione piena di responsabilità; quindi la responsabilità, la gestione, il lavoro anche intellettuale e il peso organizzativo della gestione familiare rimangono a carico della donna.

Ma come si raggiungono questi equilibri? E come si definisce il punto in cui si è in equilibrio? Pare ormai assodato che un ruolo fondamentale vada riconosciuto alle risorse dei partner, non solo economiche, ma anche culturali, quindi alle loro capacità di negoziare e di immaginare nuovi modelli di divisione dei compiti, di ripensare e far ripensare l'organizzazione familiare, e poi ovviamente alla presenza di aiuti esterni: parenti, genitori, collaboratrici domestiche, baby-sitter, eccetera che si occupano di almeno una parte delle attività casalinghe e dei compiti di cura.

Così, dopo avere chiesto alle intervistate di indicare le ore dedicate ad ogni attività, abbiamo verificato anche in che quota ciascuna di queste persone (partner, altri familiari, baby-sitter, collaboratrice domestica) contribuisca ad alcuni specifici compiti, approfondendo in particolare tre compiti domestici (pulire la casa, preparare i pasti e fare la spesa) e tre compiti di cura (accompagnare i figli, assisterli quando sono malati e occuparsene nel tempo libero). Segnalerei i due casi estremi come esempio: pulire la casa, di cui il 72% delle donne si occupa al 100%, e tempo libero dei figli, in cui, invece, un terzo di coppie si divide equamente i compiti con i partner contribuiscono al 50% ciascuno, restituendo l'immagine di una collaborazione crescente.

Passando al secondo punto, ovvero all'approfondimento di alcuni aspetti legati all'attività lavorativa, si è cercato di verificare, in particolare, il grado di soddisfazione e le eventuali discriminazioni subite nel corso della propria attività professionale. Proprio questi, infatti, sono tra i fattori che più di tutto "creano" la differenza, facendo sì che un lavoro da subito o finalizzato solo al guadagno possa diventare anche un elemento di soddisfazione e di realizzazione personale. In questo caso il primo elemento da mettere a fuoco è che le organizzazioni di lavoro non sono luoghi neutri rispetto al genere: ci sono una serie di dimensioni - organizzative, relazionali, culturali - che si ripercuotono in modo diverso sui lavoratori e sulle lavoratrici, e questo incide sui livelli di soddisfazione che non riescono ad essere sempre elevati.

Per rendere più completa la rilevazione, abbiamo chiesto alle intervistate di risponderci rispetto ad alcune situazioni materiali (come la retribuzione o l'orario di lavoro), alle opportunità di crescita professionale (se siano presenti possibilità di sviluppo e di formazione) e anche rispetto ad elementi più immateriali (come le relazioni con i colleghi e con i superiori); abbiamo cercato cioè

di ricostruire un'immagine della soddisfazione lavorativa in senso ampio.

Poi abbiamo approfondito le caratteristiche dell'impiego e cosa motiva le intervistate al lavoro, elementi che influiscono direttamente sulla soddisfazione professionale. In particolare, la domanda riferita alla prevalenza di donne o uomini all'interno dell'organizzazione, ha consentito di notare come non sia affatto scontato un grado di soddisfazione più elevato e un numero di discriminazioni più ridotto nelle organizzazioni lavorative con prevalenza femminile. Se il genere è un elemento che, nell'ambiente di lavoro spesso fa la differenza, non sembra però farla nel momento in cui si discrimina o si instaurano relazioni conflittuali con colleghi e colleghe, indifferentemente.

In proposito, un'ulteriore considerazione va dedicata al confronto tra pubblico e privato. Abbiamo notato, infatti, una serie di ambivalenze rispetto al livello di soddisfazione in particolare nel settore pubblico, di cui si apprezzano la retribuzione, la stabilità del posto di lavoro, l'orario, le possibilità di formazione ma poco le opportunità di carriera e di formazione. Viceversa, nel settore privato si apprezzano di più le opportunità di carriera, ma meno gli orari e la sicurezza del proprio posto di lavoro.

Anche per quanto riguarda le discriminazioni i risultati sono piuttosto interessanti: è evidente, infatti, come si verifichino ancora episodi di discriminazione in cui il genere conta, in cui proprio il fatto di essere donne oppure uomini fa sì che si incorra in determinati comportamenti. Le motivazioni sono le più varie: condizioni organizzative, modalità proprie di gestione del lavoro, rapporti e modelli di genere interiorizzati da colleghi e superiori, ma non manca una problematica interna allo stesso genere femminile, ovvero una mancanza di fiducia che le stesse donne ripongono nei confronti delle altre donne, soprattutto quando si trovano a ricoprire ruoli dirigenziali o di responsabilità. Le donne, quindi, nel momento in cui, nonostante tutte le difficoltà di carriera, riescono a raggiungere posizioni di prestigio e di potere, incontrano la diffidenza non solo dei colleghi uomini, ma anche, in molti casi, delle colleghe.

Di nuovo si riscontra una particolare ambivalenza del settore pubblico che, dal punto di vista delle discriminazioni, in molti casi presenta un livello inferiore rispetto al privato, è proprio con riferimento alla mancanza di fiducia nei confronti delle donne che ricoprono posizioni di responsabilità che invece nella pubblica amministrazione si assiste ad una significativa diffusione del fenomeno.

Per affrontare il tema delle discriminazioni si è pensato di distinguerle in due categorie: una relativa ad eventi piuttosto gravi e definita "episodi di discriminazione" ed una riferita ad eventi più lievi, definiti "situazioni discriminatorie". Così, abbiamo verificato se le intervistate nel corso della loro esperienza lavorativa si siano mai trovate ad affrontare episodi di discriminazione tali da costituire dei veri e propri impedimenti alla prestazione lavorativa: può trattarsi di barriere all'ingresso, si ostacoli al rientro dopo una maternità, di disparità nell'affidamento di determinate mansioni. In questo caso, la quota di donne che dichiara di avere subito almeno uno degli eventi considerati raggiunge il 40%, con una media di 1,43 episodi a testa. La quota più elevata dichiara di avere dovuto rispondere a domande su famiglia e figli; si tratta di una prassi abbastanza consolidata proprio in virtù di tutto quanto si è già citato a proposito dell'interferenza fra famiglia e lavoro: spesso, i datori di lavoro come prima operazione, si accertano delle intenzioni future della lavoratrice, in modo da essere certi di assumere una lavoratrice che assicurerà loro quel tipo di fedeltà garantito dal modello maschile di lavoratore, per cui tutto il tempo e tutte le energie sono dedicate alla professione.

La seconda categoria di discriminazioni riguarda eventi più sottili, più sfumati, che in realtà non rappresentano degli impedimenti assoluti all'assunzione o per la prosecuzione della carriera, però si tratta ugualmente di situazioni che nella quotidianità possono rendere la prestazione lavorativa difficoltosa e pesante, talvolta intollerabile; sono gli eventi che forse più di tutti influiscono sui livelli di soddisfazione modesti osservati in precedenza, dal momento che si riferiscono soprattutto alla mancanza di riconoscimento professionale e alla scarsa valorizzazione delle capacità della lavoratrice. Sono, infatti, proprio le voci relative a questo ambito, scarso riconoscimento, ostilità verso le dirigenti donne e mancanza di fiducia nelle capacità delle donne, a raggiungere i punteggi più elevati. Situazioni non eclatanti, non drammatiche ma quotidiane, tanto che il 60% delle donne dichiara di avere vissuto almeno un episodio di discriminazione di questo tipo, e la media di episodi vissuti è molto più elevata della precedente, raggiungendo il 2,73%; questo significa che ogni lavoratrice si è trovata a vivere quasi tre situazioni di questo tipo.

A questo punto che fare? Ovviamente l'ideale sarebbe riuscire a rimuovere quelle che abbiamo visto essere le principali barriere per la parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, sia dal punto di vista strutturale, sia dal punto di vista culturale. Si tratta, infatti, di innovare un complesso di modelli e ruoli che sono rimasti ancorati ad un tempo in cui i rapporti anche tra i generi erano rigidamente definiti e in cui la disparità di condizioni tra uomini e donne era la norma; oggi che il lavoro e le organizzazioni si sono modificate, anche i modelli dovrebbero modificarsi.

Per fare questo le proposte spaziano generalmente su più ambiti: si va dal prevedere servizi di cura aggiuntivi, più ampi, sia come orario sia come numero, ai sostegni economici, dalle tutele normative alle iniziative culturali per incidere sulle rappresentazioni sociali, ai tentativi di coordinare i tempi, favorendo le articolazione orarie part-time e la flessibilità. Così, una serie di queste soluzioni, riferite da un lato ai luoghi di lavoro, quindi molto ancorate alla situazione professionale, dall'altro alla società nel suo complesso, e dunque alle relazioni più in generale, sono state presentate alle intervistate chiedendo di pronunciarsi su quali ritenessero più utili.

Le risposte a queste domande e i commenti lasciati al termine del questionario da oltre 250 delle intervistate (dopo avere

risposto a 35 domande, quasi un terzo di loro ha lasciato anche un commento, spiegando ulteriormente, approfondendo, dando ulteriori consigli), mostrano un elemento comune e fondamentale, che emerge con forza: è necessario, prima di tutto, un riconoscimento del valore della prestazione lavorativa femminile. La donna non deve più essere considerata un rischio, un peso, un elemento inaffidabile, ma una risorsa, sia per l'organizzazione sia per la società.

Gli elementi critici segnalati a proposito delle discriminazioni rimandano infatti tutti ad una donna vissuta come un "pericolo" dal punto di vista della prestazione lavorativa: la lavoratrice, quasi per definizione, rischia di non essere affidabile, di non poter essere presente, di non poter garantire dedizione assoluta magari perché chiamata altrove da impegni familiari.

La premessa necessaria per cercare di superare questi ostacoli passa, dunque, proprio per il riconoscimento del valore della donna, riconoscimento che poi consente di arrivare anche a condividere modelli più paritari all'interno della famiglia. Si tratta, infatti, di immagini di genere che si trasmettono da un ambito all'altro, famiglia e società non rappresentano mondi chiusi, a sé stanti, ma sono contesti che si intrecciano e in cui si intrecciano gli stessi modelli.

Alcune delle risposte rispetto ai luoghi di lavoro evidenziano come la soluzione ritenuta più idonea sia costituita dall'aumento delle possibilità di lavorare part-time, quindi da un'iniziativa che consente di conciliare meglio i tempi. E non può sorprendere, dal momento che abbiamo detto che il problema fondamentale per le donne è proprio l'interferenza fra i due mondi vitali femminili: per gestire in modo migliore questi tempi, il part-time può essere una soluzione.

Una parte consistente di intervistate, però, preferisce soluzioni meno radicali (il part-time - ricordiamolo - presenta anch'esso luci e ombre, perché comunque la prestazione lavorativa si riduce, la retribuzione si riduce, le possibilità di carriera si riducono): creazione di nidi aziendali per alleviare nei compiti di cura e forme di flessibilità che consentano di mantenere il proprio orario intero ma di gestirlo in modo un po' più articolato. Non mancano poi intervistate che auspicano l'organizzazione di corsi per i dirigenti sulle pari opportunità, proprio perché li si aiuti a comprendere che si tratta di esigenze con pari dignità, non sempre e non solo da guardare con ostilità. Una delle voci meno considerate, invece, è stata quella che proponeva di istituire posti riservati per le promozioni: le donne, le lavoratrici, le madri, non vogliono favoritismi, vorrebbero, semplicemente, avere la possibilità di compiere percorsi lavorativi equi.

Da ultimo, i consigli rispetto alle pari opportunità nelle relazioni sociali, quindi nella società: una contrattazione differenziata, che tenga conto delle esigenze di cura, quindi mantenga un'attenzione costante per questo doppio ruolo, per questa doppia presenza delle donne; un aumento dei servizi, cioè la possibilità di avere supporti, perché non sempre si hanno nonni o parenti che possono aiutare, anzi a volte sono gli stessi familiari che necessitano di assistenza ed un sostegno, anche nella società, organizzato in strutture può servire per conciliare meglio la propria vita con il proprio lavoro; i contributi economici, un aiuto inteso in un'ottica differente, che però consente sempre di "acquistare" tempo, impegnando risorse messe a disposizione dalla società.

Questi sono, ovviamente, solo alcuni dei risultati che abbiamo scelto di presentare in questa sede, ma nel fascicolo trovate ovviamente tutti dati ed anche una serie di approfondimenti specifici che tengono conto di variabili quali il titolo di studio, il settore lavorativo, le situazioni familiari, e potrete osservare che, rispetto anche ad alcune delle domande appena esaminate, si registrano risposte differenti a seconda delle diverse caratteristiche delle donne intervistate.

LUCIANO ANGELINI

Docente di Diritto Sindacale del Lavoro
Università di Urbino

"LA TUTELA DEL LAVORO FEMMINILE NELL'ORDINAMENTO SAMMARINESE"

Considerazioni introduttive

Vorrei iniziare il mio intervento con alcune parole, non di circostanza, di plauso e di ringraziamento.

Il plauso, convinto, va a questa davvero lodevole iniziativa della Confederazione Sammarinese del Lavoro, che ha deciso di impegnarsi in una ricerca - che ha visto il coinvolgimento attivo delle sue delegate sindacali - destinata ad indagare la vita professionale delle lavoratrici sammarinesi e le interferenze tra questa e la loro sfera più personale e famigliare. La ricerca propone un'analisi attenta sulla presenza del lavoro femminile nel particolarissimo mercato sammarinese, ed offre molti spunti di "riflessione operosa", *de iure condendo*, come direbbero i giuristi.

Mi riservo nel prosieguo dell'intervento di fare alcuni più specifichi rinvii al rapporto. Per ora, mi limito a constatare che, se non ho mal compreso, la realtà del lavoro femminile nell'ambito del mercato del lavoro sammarinese riproduce abbastanza fedelmente tendenze e criticità, ben illustrate nei due interventi che mi hanno preceduto, che caratterizzano, con diversità di accenti, quasi tutti i principali paesi europei, come anche la più recente documentazione di fonte comunitaria è in grado di illustrare ampiamente. Tra gli ultimi contributi disponibili, utili al confronto con gli esiti della ricerca che qui stiamo analizzando, mi permetto di segnalarvi, per la rilevanza e l'attualità dei suoi contenuti, la relazione del 23 gennaio scorso della Commissione europea sulla parità tra le donne e gli uomini.

Alle parole di plauso aggiungo un sincero ringraziamento, che rivolgo direttamente al segretario Gilberto Piermattei, e tramite lui alla Confederazione tutta, per avermi voluto coinvolgere invitandomi a partecipare a questa importante giornata di studio, che affronta una tematica che si inserisce perfettamente nel più ampio percorso di riflessione e di approfondimento voluto dalla stessa Confederazione e a cui ho attivamente partecipato in qualità di consulente tecnico e che si è concretizzato nella stesura di una proposta di Testo unico destinato a riformare ed integrare la legge 29 settembre 2005 n. 131, legge sulla quale la Confederazione si è sempre espressa in modo critico per le sue manifeste insufficienze.

Come spero di riuscire a segnalare nel corso dell'intervento, sono molto evidenti i nessi fra gli esiti del rapporto sulla condizione del lavoro femminile che qui commentiamo ed i principi ispiratori che hanno guidato la stesura della proposta di riforma della legislazione sul mercato del lavoro formulata dalla CSdL, principi che risultano confermati, rafforzati e, dunque, ulteriormente legittimati.

La tutela della donna lavoratrice nell'ordinamento sammarinese

Prima di dar conto, in forma necessariamente sommaria, dei principi e delle norme attraverso i quali l'Ordinamento sammarinese tutela il lavoro femminile, vorrei fare un'affermazione che considero assolutamente centrale: e cioè che l'apporto fornito dalle donne al sistema economico della Repubblica di San Marino è, ed è stato in passato, sempre determinante. Senza temere smentite, ben si può sostenere che in assenza del contributo delle donne, la rapida e per certi versi convulsa espansione economica degli anni sessanta, specie nei settori allora trainanti del tessile e dell'alimentare, difficilmente avrebbe potuto realizzarsi.

È a quei lontani anni sessanta, peraltro, che risale quella che possiamo considerare la prima norma di tutela della lavoratrice sammarinese. Si tratta dell'art. 15 della legge 17 febbraio 1961, n. 7, che riconosce alla donna la stessa retribuzione dell'uomo, a parità di prestazioni. Dovranno passare ben vent'anni prima dell'emanazione di una specifica legge - la legge 25 maggio 1981, n. 40, per la parità fra uomo e donna in materia di lavoro - a tutela del lavoro femminile. Peraltro, neppure la Dichiarazione dei diritti e dei principi fondamentali dell'ordinamento sammarinese, approvata con la legge 8 luglio 1974, n. 59 sembra pronunciarsi chiaramente: infatti, l'art. 4 (nella sua versione originale, quella attuale è stata formulata dall'art. 5 della legge 26 febbraio 2002, n. 36, ed è diversa), afferma l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, senza distinzioni di condizioni personali, economiche, sociali, politiche e religiose, e dunque non cita espressamente il sesso o il genere. Altrettanto "neutro", mi si passi l'espressione, è il dettato dell'art. 9, in cui, relativamente al lavoro, si afferma che esso è diritto e dovere di ogni cittadino, ovviamente intendendosi per tali sia le donne che gli uomini, ma senza ritenere opportuno specificarlo, segno evidente di un legislatore ancora insensibile ad un corretto approccio di genere.

Negli anni che intercorrono tra le leggi n. 7/61 e n. 40/81, la tutela della lavoratrice sarà lasciata in mano alla sola contrattazione collettiva, la quale, purtroppo, si dimostrerà anch'essa non particolarmente attenta e generosa, neppure sotto il più limitato profilo della parità di trattamento retributivo, già inderogabilmente imposto dalla legge n. 7/61. Infatti, per molti anni, le retribuzione degli uomini e delle donne, a parità di qualifica, saranno segnate da uno scarto percentuale significativo. In tal senso si anche la legge 125/91 per quanto riguarda il lavoro subordinato - il c.d. modello delle "azioni positive" (seppur non formalmente concettualizzato

come tale), vale a dire un insieme di misure destinate a favorire e sostenere, nel caso specifico, la promozione, la formazione, la qualificazione l'organizzazione di iniziative imprenditoriali a prevalente composizione giovanile e femminile (purché relativamente a persone che non abbiano superato i 42 anni). Vengono previste agevolazioni, servizi, contributi ed incentivazioni fiscali che verranno erogati in base a domande corredate da idonei progetti che verranno valutati da un'apposita Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile.

Pur limitatamente all'area del lavoro imprenditoriale, al di là dei risultati effettivamente conseguiti, sotto il profilo ordinamentale, la legge n. 134/97 va salutata come un importante tassello che, promuovendo la formazione imprenditoriale e la professionalità (anche) delle donne, concorre a rimuovere alcune delle molte barriere che, come rilevato nella ricerca sul mercato del lavoro sammarinese, impediscono e intralciano la realizzazione delle donne, soprattutto quando esse provano a muoversi in un davvero competitivo settore qual è quello imprenditoriale.

Prima di passare alla legge 29 settembre 2005 n. 131, che dovrebbe, almeno nelle finalità che si evincono dalla sua stessa rubrica (Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione) contenere gli strumenti più specifici atti a sostenere la realizzazione della donna lavoratrice nell'ambito delle dinamiche specifiche del mercato del lavoro sammarinese, non posso non fare un pur breve cenno alla legge 25 febbraio 2004 n. 26, ovvero alla legge che istituisce la Commissione per le pari opportunità.

La Commissione per le pari opportunità si pone in stretta relazione con l'art. 4 della Dichiarazione dei diritti dei cittadini e dei principi fondamentali dell'ordinamento sammarinese, opportunamente modificata dalla legge 26 febbraio 2002 n. 36, cui avevo già fatto cenno, che sana l'ambiguità dell'originaria definizione di uguaglianza, aggiungendo l'espressione "senza distinzione di sesso", che ne qualifica espressamente la rilevanza di genere, esito che in precedenza poteva conseguirsi esclusivamente attraverso una sorta di "interpretazione adeguatrice".

Peraltro, il contenuto della norma, analogamente a quanto dispone la costituzione italiana all'art. 3, co. 2, afferma non soltanto l'uguaglianza formale dei cittadini davanti alla legge, ma impegna la Repubblica ad assicurare - nella prospettiva di quella che va correttamente intesa come "concettualizzazione" del principio di uguaglianza sostanziale, inteso anche come principio delle pari opportunità - pari dignità sociale e uguale tutela dei diritti e delle libertà, promuovendo l'effettiva partecipazione dei cittadini alla vita economica e sociale del paese.

Con il nuovo dettato dell'art. 4 della Dichiarazione testè citato, l'Ordinamento sammarinese compie una vera e proprio svolta: è vero che per certi aspetti recupera un concetto già espresso nella legge 40/81, grazie al quale lo Stato sammarinese si impegnava ad attuare tutte le scelte economiche e professionali idonee a consentire di rendere davvero effettiva la condizione di parità fra uomini e donne. Tuttavia, ora, dopo la modifica costituzionale, tale impegno assurge a rango di principio fondamentale dell'ordinamento, e finisce per permeare necessariamente tutto l'agire politico ed istituzionale.

Del citato art. 4, la Commissione per le pari opportunità rappresenta il "braccio operativo": basta leggere il tenore dell'art. art. 8 che, pur di natura programmatica, prevede che siano poste in essere le procedure costituzionali necessarie affinché alla Commissione sia data la possibilità di presentare ricorsi per verificare la costituzionalità delle norme in materia di parità giuridica e pari opportunità.

Al di là di tale rilevantissimo aspetto, alla Commissione sono attribuite importantissime competenze e funzioni, molte delle quali riguardano il rapporto di interazione con gli organi istituzionali al fine di suggerire ed elaborare proposte ed iniziative che aiutino a conformare l'ordinamento ai principi della parità giuridica e delle pari opportunità, partecipando anche alle riunioni delle Commissioni consiliari permanenti ove necessario. Inoltre, essa controlla e verifica la corretta attuazione delle normative, promuovendo, indagini, verifiche, monitoraggi.

Tra tutte le funzioni, spicca la possibilità di costituirsi parte a difesa di interessi collettivi afferenti alle pari opportunità nei procedimenti civili, penali ed amministrativi: una funzione, questa, che la annovera tra le istituzioni di parità col modello tra i più evoluti a livello europeo. In tal senso, si esprimono i promotori della recente proposta per una legge sulla repressione della violenza contro le donne: premesso che la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di violenza o di discriminazione fondata sul genere compete allo Stato, considerati i compiti che le sono assegnati, si è riconosciuta la legittimazione a richiedere la tutela inibitoria proprio alla Commissione per le Pari Opportunità, allo scopo di promuovere e garantire la piena parità giuridica e le pari opportunità fra tutti i cittadini. A tali fini, la Commissione potrà agire di propria iniziativa, ovvero su segnalazione di chiunque vi abbia interesse, ivi compresa, ovviamente, la vittima, la quale, indipendentemente dalla tutela inibitoria, ha sempre e comunque il diritto di agire nei confronti dell'agente al fine di ottenere il risarcimento del danno. In conformità alla natura pubblica dell'interesse protetto, l'assistenza legale della Commissione per le Pari Opportunità è affidata all'Avvocatura di Stato, e gli atti processuali sono esenti da ogni imposta.

De iure condito e de iure condendo: la strategia d'intervento in materia di lavoro femminile nel mercato del lavoro sammarinese. Qualche riflessione in merito alla l. n. 131/05 e al progetto di riforma CSdL in tema di politiche del lavoro e della formazione.

Di fronte alla riformulazione dei principi di parità e pari opportunità operata con la riforma della Dichiarazione solenne dei diritti ed alla successiva istituzione della Commissione per le Pari opportunità, viene spontaneo chiedersi quali effetti si siano in concreto prodotti sulla legislazione del mercato del lavoro sammarinese.

La risposta meriterebbe un approccio articolato e complesso che l'economia di questo intervento non consente di svolgere. Tuttavia, potremmo comunque riuscire ad interrogarci se alla luce di tali principi, la recente legge di riforma del mercato del lavoro sammarinese, la l. n. 131/05, si pone correttamente rispetto all'approccio di genere, sia sotto il profilo della parità formale uomo-donna, sia ancor più specificamente sotto il profilo delle pari opportunità, correttamente intese nel senso dell'uguaglianza sostanziale (o uguagliamento).

L'esito di tale riflessione è purtroppo deludente. Alla tutela delle donne, in chiave di sostegno, si fa esplicitamente cenno esclusivamente all'art. 12, comma 1 lett.c), quando, relativamente al contratto di inserimento lavorativo si parla di "donne in reinserimento lavorativo o uomini e donne maggiori di 50 anni iscritti nelle Liste di avviamento al lavoro da più di 12 mesi, già precedentemente occupati, che intendano rientrare nel mercato del lavoro". A fronte di tale inserimento è previsto per le imprese che assumono uno sgravio contributivo pari al 100%, per un periodo massimo di 12 mesi.

Altro piccolo cenno è contenuto all'art. 20, relativo a lavori accessori ed occasionali, svolti tra gli altri anche dalle casalinghe.

Non voglio ovviamente sottrarmi all'obiezione di chi mi potrebbe obiettare che, pur non esplicitamente riferiti alle donne, molti istituti della legge, come i nuovi servizi all'orientamento, i contratti formativi, i tirocini, gli stages, ma anche, seppur con riserve per i profili di precarizzazione e di segregazione che in determinati contesti potrebbero generare, i contratti flessibili, sembrerebbero idonei a generare importanti e positive ricadute sulle condizioni di lavoro delle donne sammarinesi. A tale osservazione facilmente ribatterei sostenendo che nessuna particolare azione positiva di sostegno nell'ottica delle pari opportunità è comunque destinata alla donna lavoratrice in quanto tale; dunque nessun effetto di uguagliamento sarebbe ipotizzabile attendersi dalla attuazione di quelle norme.

Dunque, anche per il profilo del corretto approccio di genere, la legge n. 131/05 mostra lacune incontestabili, che si aggiungono a quelle già da tempo evidenziate da più parti, in particolare proprio dalla Confederazione Sammarinese del Lavoro, che non si è limitata soltanto a criticare, ma si è impegnata in un lavoro complesso ed impegnativo per riuscire a migliorare, attraverso la predisposizione di un articolato progetto di norme che come consulente tecnico ho concorso a stendere, il livello di intervento legislativo in materia di mercato del lavoro sammarinese, anche per quanto concerne il sostegno e la promozione del lavoro femminile.

A riprova di quanto affermato, nell'invitarvi a consultare il sito CSdL dove la proposta di legge di cui vi sto parlando è pubblicata - ma anche la relazione illustrativa e le schede riassuntive che sono state pubblicate su Periscopio - posso segnalarvi alcuni contenuti dell'articolato normativo che evidenziano una ben diversa attenzione alle esigenze ed al sostegno delle donne che lavorano, come, ad esempio:

- l'art. 1, co. 1, che tra i principi e le finalità delle legge rimarca quello di "incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile, contribuire alla crescita della personalità, delle capacità tecnico-professionali ed intellettuali dei lavoratori occupati" e, al co. 2, ribadisce il proposito di "favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione dell'orario di lavoro e all'utilizzazione incentivata dei contratti di lavoro flessibile";

- l'art. 3, co. 1, relativo alla responsabilità sociale delle imprese, identifica tra gli scopi quello di "innalzare la qualità del lavoro, potenziare le competenze professionali, diffondere le conoscenze, migliorare la competitività del sistema produttivo, alimentare uno sviluppo economico sostenibile, accrescere la coesione sociale, contrastare le forme di lavoro dequalificanti";

- l'art. 17, in tema di politiche attive per il lavoro e la formazione, dispone che tali politiche devono essere tra l'altro orientate a: favorire l'inserimento, il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio sociale; favorire l'acquisizione di condizioni lavorative stabili e di qualità; favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; sostenere i processi di trasformazione e riorganizzazione economica e produttiva che possono tradursi in aumento occupazionale o in miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro. Nello stesso articolo si precisa che tali politiche dovranno essere realizzate tramite: percorsi formativi, l'adeguamento e la riqualificazione delle competenze professionali, l'utilizzazione del lavoro a tempo parziale e del telelavoro, da intendersi come strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Infine, nell'ambito delle categorie da sostenere si specifica che "a parità di condizioni di disagio e di difficoltà, deve essere accordata un'ulteriore priorità agli interventi rivolti a favore delle donne".

Meritevole di segnalazione è altresì un blocco di articoli, dall'art. 26 all'art. 31, racchiusi in due Capi, il primo dei quali ha una rubrica assai indicativa dei contenuti che vi sono disciplinati, che infatti recita "Politiche attive per migliorare la qualità, la sicurezza, la professionalità dei rapporti di lavoro e la conciliazione con i tempi di vita".

In particolare, l'art. 26 dispone che per migliorare i livelli di qualità, di sicurezza, di formazione e di professionalità e garantire condizioni di più facile conciliazione tra gli obblighi lavorativi e le esigenze di vita, di cura personale e famigliare dei lavoratori, va incentivato il ricorso a specifiche misure e azioni positive finanziabili da realizzarsi mediante la sospensione concordata dei rapporti di lavoro - cioè, utilizzando il modello dei congedi - la flessibilizzazione dell'orario e la telelavorabilità totale o parziale della prestazione lavorativa.

I progetti ed i programmi definiti in appositi accordi sindacali aziendali finalizzati a conciliare i tempi di vita e di lavoro e a favorire l'assolvimento dei doveri di cura familiare delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la flessibilizzazione degli orari e dell'organizzazione del lavoro saranno finanziabili attraverso contributi

erogati da un apposito Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione.

Tali azioni positive di flessibilizzazione concordata possono essere realizzate utilizzando, anche in combinazione tra loro, alcuni tra i seguenti strumenti: contratti part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, anche in affidamento o in adozione.

Il modello dei congedi previsti nella Proposta di riforma presentata dalla CSdL riprende quello delineato dalla legge 30 luglio 2007 n. 92 per i genitori di figli minori di anni 8, di cui abbiamo già trattato, e lo allarga a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici pubbliche e private per:

- esigenze di cura familiare: decessi, gravi e documentate infermità di coniugi, parenti e conviventi;
- per formazione (completamento corsi di studio, partecipazione attività formative);
- per formazione continua, attraverso percorsi articolati, personalizzati, certificati e riconosciuti anche ai fini della carriera professionale.

Sicuramente di rilievo è anche la formulazione del primo comma dell'art. 30 dedicato al telelavoro. Vi si recita infatti che "per favorire l'assolvimento da parte dei lavoratori dei loro impegni di assistenza e cura famigliare, il superamento di difficoltà personali nell'adempimento della prestazione o il soddisfacimento delle esigenze personali di formazione e crescita professionale, possono essere contrattualmente definitive modalità per l'espletamento totale o parziale, anche in alternanza, della prestazione di lavoro subordinato in forma di telelavoro".

Un ultimo riferimento è al disposto dell'art. 31 della proposta che, relativamente all'istituendo Fondo che dovrà essere costituito per erogare le risorse necessarie a finanziare le politiche attive per il lavoro e la formazione, dispone sia l'erogazione di sostegni al reddito dei lavoratori impegnati in azioni di inserimento lavorativo o di formazione professionale, sia incentivi alle imprese che sono coinvolte nella realizzazione di tali azioni e misure di politica attiva. In particolare, trattasi di:

a) incentivi alle imprese che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, soggetti svantaggiati o a rischio di esclusione sociale, con particolare riferimento alle donne e alle persone disoccupate con più di 50 anni di età;

b) incentivi finalizzati alla promozione dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;

c) finanziamenti per progetti di flessibilizzazione organizzativa della prestazione di lavoro destinati a conciliare tempi di vita e di lavoro, specie se previsti in accordi collettivi, anche in modalità telelavorata;

e) sostegni economici ad azioni di trasformazione organizzativa e di formazione tecnologica finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali e migliorare la qualità, la sicurezza, la regolarità, la stabilizzazione dell'occupazione e gli sviluppi di carriera;

f) contributi per percorsi formativi individuali di qualificazione, riqualificazione e di crescita professionale, con particolare attenzione a coloro che siano in possesso di titoli di studio non spendibili sul mercato.

Già alla luce di queste pur brevissime riflessioni, credo possiate condividere la valutazione positiva sui contenuti della proposta che la CSdL ha formulato e ha illustrato tempo fa a tutti gli attori della governance istituzionale e sociale sammarinese. L'auspicio che formulo è che, con rinnovata determinazione, e col contributo operoso di molti, le idee contenute in quella proposta, oggi ulteriormente validate anche alla luce dei principi di uguaglianza e pari opportunità in essa declinati, possano essere presto tradotte in concrete misure di tutela e di sostegno per le donne sammarinesi che col loro lavoro contribuisco in modo così determinante al benessere ed alla prosperità del loro Paese.

VALERIA CIAVATTA

Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Protezione Civile, l'Attuazione del Programma

Prima di tutto, oltre a ringraziare per l'invito, voglio fare i più vivi complimenti per l'iniziativa della CSdL, un'iniziativa che ha avuto il formidabile riscontro rappresentato dal ritorno di ben 861 questionari compilati. Ciò è il più tangibile segno che i temi toccati dal questionario colpiscono nel segno ed hanno destato l'interesse delle donne che lavorano.

I risultati delle risposte alle singole domande sono certamente indicativi seppure, come è stato precisato, non si possa parlare di "campione" in senso scientifico-statistico, i quanto i dati pubblicati sono relativi a tutti i questionari restituiti, senza la formazione di un campione rappresentativo numericamente e qualitativamente delle varie categorie di intervistate per età, per titolo di studio, per settore di lavoro, per situazione familiare e via dicendo. Dunque se alcuni risultati sono in parte inaspettati forse dipende anche dal fatto che i valori in termini assoluti e percentuali sono da considerare in termini relativi e non assoluti.

Questo questionario, tuttavia, a prescindere dall'attendibilità statistica dei dati specialmente quando incrociati, dà sicuramente conto dei bisogni delle donne come lavoratrici dipendenti. Va detto prima di tutto che il target è un fondamentale fattore di valutazione dei risultati: il questionario era rivolto a lavoratrici dipendenti e non alle donne. Quindi non rileva l'opinione delle disoccupate o delle libere professioniste.

A San Marino, anche per gli elevati titoli di studio conseguiti più dalla componente femminile che da quella maschile, sono in aumento le donne che scelgono la libera professione, da un lato affrontando più rischi e dall'altro scegliendo una maggiore libertà di organizzazione del proprio tempo.

Fatte queste premesse, focalizzo il mio intervento su alcuni ambiti del tema proposto dal convegno, che è molto vasto e coinvolge numerosissimi aspetti: le aspirazioni delle donne, le battaglie condotte (quelle collettive e quelle personali nei vari ambienti), le conquiste raggiunte, i condizionamenti culturali, il potere, il tempo di lavoro, le scelte professionali, i ruoli nella famiglia, l'impegno politico e sociale, le discriminazioni ed altre cose ancora.

Nel mio intervento non toccherò tutti questi aspetti, ma isolerò soltanto alcuni argomenti più vicini al punto di osservazione della Segreteria di Stato per gli Affari Interni.

Vorrei però fare un'osservazione di carattere più personale: ci sono condizionamenti nella mentalità di molte donne che ancora oggi sono molto forti, che diventano spesso pregiudizio e che, purtroppo, anche senza volerlo, sono alimentati anche da chi osserva il fenomeno femminile.

Nella società sammarinese i legami parentali e familiari sono molto condizionanti. Per molti ragioni che sarebbe lungo analizzare, la mentalità delle nostre madri esercita ancora una forte suggestione sulla mia generazione. E questo carica di significati molto sfaccettati le scelte che riguardano il tempo che viene dedicato dalla donna alla famiglia. Sappiamo bene che molto spesso permangono giudizi implicitamente o esplicitamente negativi verso chi "sacrifica" (lo dico fra virgolette) il ruolo di madre rispetto a quello di lavoratrice o di donna politicamente impegnata.

Perfino alcune domande del questionario tradiscono l'appeal di certi luoghi comuni: gli uomini hanno sempre detto che le donne sono fra loro competitive, che sono gelose delle altre donne, che cercano di farsi fuori vicendevolmente, che non votano le donne. Mentre questo disco ha continuato a suonare gli uomini hanno continuato a fare gruppo. Personalmente, credo che sia ora di smetterla di assecondare questi stereotipi che talvolta diventano assiomi per le donne stesse. E non di rado sono le donne stesse ad alimentare quei luoghi comuni sul loro rapporto con le altre donne e con gli uomini. Cito il questionario. Non sono affatto convinta, per esempio, che le lavoratrici abbiano tutti questi problemi nel dipendere da dirigenti donne o nel lavorare con altre colleghe. Questo è quanto hanno sempre sostenuto gli uomini. Ma nella vita reale, le donne si comprendono fra loro e sono solidali, perché hanno gli stessi problemi.

Questo esempio richiama un altro luogo comune che deriva dalla constatazione che "le donne non votano le donne". Se è vero che le donne non votano sempre le donne, (e si dimostra con il fatto che il 50% dei consiglieri non è di sesso femminile), ciò non significa necessariamente - come invece si vuol far credere - che le elettrici non abbiano fiducia nelle donne. Forse non hanno fiducia nelle candidate di volta in volta previste, sempre in numero molto ridotto e, per questo, non soggette ad una selezione. Quindi credo che la ridotta presenza di candidature femminili incida fortemente, tanto più che non di rado a San Marino le donne sono state elette in Consiglio Grande e Generale superando in consensi i loro colleghi maschi e abbiamo visto spesso che sono state le più votate nella propria lista.

In altre parole, chi risponde alle domande dei questionari esprime la propria opinione in tutta libertà, ma è sul piano culturale senz'altro una opinione che risente di tutta una serie di condizionamenti, sovrastrutture, stereotipi.

Anche la semplice formulazione di una domanda sui soliti luoghi comuni in apparenza conferma come opinione consapevole quello che è solo un luogo comune. Dico "solo" ma lo intendo come forte condizionamento culturale. Quindi attenzione: a forza di fare le stesse domande alle donne rischiamo di avvitarci sempre di più.

Intendo in tal senso fare un appello: pensiamo seriamente di interrogare gli uomini sul ruolo della donna e sul loro rapporto con lei in casa, nel lavoro, nella politica e nel sociale. È un modo, questo, di studiare le donne attraverso la visione dell'altra parte della nostra società e di fare anche un'opera di promozione culturale e di mettere in moto nuove condizioni di vita per la donna.

Desta preoccupazione, per esempio, il fatto che nella generazione dei bambini di oggi ritornano modelli maschili che nella mia generazione erano stati superati, con ruoli fin troppo separati e distanti (la televisione in tal senso è micidiale).

Allora cominciamo a ragionare su come sono vissuti i ruoli femminili e la presenza femminile dai nostri colleghi, dai mariti, dai figli, eccetera.

In questo modo, sarà possibile compiere una riflessione comune a tutti e non solo le donne parleranno di loro stesse.

Tornando in particolare al questionario, credo si debba osservare che molte esigenze segnalate dalle intervistate sono legate al ruolo della donna nella famiglia. È fondamentale considerare che quando si aiutano le donne con leggi, con interventi di carattere sociale, o con iniziative nel lavoro, che una volta si chiamavano "azioni positive", si aiuta direttamente o indirettamente la famiglia.

Se la centralità della famiglia è veramente sentita come tale nella nostra società, significa che dobbiamo lavorare moltissimo sulla condizione della donna nella società e nel lavoro.

La maternità incide moltissimo sulle scelte professionali, ma anche di impegno politico e di impegno sindacale e sociale: la questione è di ruolo, è culturale, ma è anche di gestione del tempo.

Semplificando, (e di questo chiedo scusa, ma la estrema sintesi è inevitabile), è evidente che siamo passati dal valore del sacrificio delle nostre mamme e delle nostre nonne al valore delle relazioni affettive.

Le donne sono ancora costrette a fare delle scelte - cosa che non riguarda gli uomini - ma non sono o meglio non devono essere costrette a lasciare il lavoro per scegliere la maternità e la famiglia. In molti casi oggi - non sempre naturalmente, purtroppo - non c'è una costrizione a rinunciare ad opportunità di lavoro, ma si manifesta una preferenza.

Certamente, vi sono profonde differenze a seconda della condizione sociale e lavorativa, ma è anche vero che il problema di conciliare il lavoro fuori casa con l'impegno familiare è comune a tutte le donne.

Il questionario conferma la tesi sociologica secondo cui la donna è comunque più orientata alle relazioni affettive, e di fronte alle diverse opzioni, mette sul piatto della bilancia molte cose, e poi decide tenendo conto di fattori molteplici ed essi entreranno in gioco ogni giorno. Si tratta di una complessità di cui la classe politica dirigente deve tenere conto.

Perciò dobbiamo lavorare sulle condizioni lavorative, sul part-time e sulla flessibilità dell'orario, specialmente nel settore privato, ma teniamo conto che la scelta è comunque frutto di numerosi ingredienti. L'attività politica, in tal senso, è spesso insostenibile per le donne, perché i tempi e gli orari della politica sono infiniti, e la possibilità di incidere richiede un impegno ad ampio raggio e pressoché totalizzante. Non c'è dubbio che l'attività politica sia strutturata sui tempi maschili.

La distribuzione delle varie tappe della vita in generale è strutturata su una scarsa compatibilità con i ruoli femminili.

La fase in cui la donna ha più necessità di seguire la famiglia coincide con il momento in cui può fare carriera, per esempio. Per gli uomini, come hanno detto oggi gli stessi ricercatori, il problema non sussiste perché ancora oggi è la donna a doversi fare carico dei figli e degli altri membri della famiglia.

Ricordo, a tal proposito, che fra le tante proposte c'era anche quella di anticipare alcuni anni di pensione, portando l'età pensionabile da 60 a 65 anni - soglia a cui oggi è stata portata - però dando all'uomo o alla donna fino a cinque anni durante il periodo lavorativo in cui c'è più necessità di seguire la famiglia.

Teniamo conto che, nonostante la scolarità femminile sia statisticamente più elevata di quella maschile, anche il tasso di natalità a San Marino è tra i più alti del nord Italia.

Come Segretario per gli Affari Interni, mi corre l'obbligo di richiamare alcune questioni che possono costituire una ovvietà ma comunque vanno considerate.

La retribuzione netta normalmente a San Marino è più alta che in Italia sia nel settore pubblico che in quello privato, ma questo fa poco testo se si considera che nella Repubblica amica vi sono i più bassi salari d'Europa.

Inoltre a San Marino si è ridotta la forbice fra gli stipendi della Pubblica Amministrazione e quelli del settore privato. È evidente che la scelta fra i due settori per le donne è molte volte determinata dagli orari di lavoro, dalla possibilità di accedere al part-time e alle diverse forme di aspettativa.

Ancora alcune annotazioni riguardanti la funzione pubblica: 1) I dirigenti del settore pubblico sono complessivamente meno pagati dei loro colleghi del settore privato; 2) stessa cosa nei livelli più bassi poiché il contratto privatistico ha consentito assunzioni numerose a basso stipendio, e qui sono moltissime le donne che accettano di essere pagate poco pur di avere condizioni d'orario e di lavoro più compatibili con l'impegno familiare.

Come abbiamo visto nella relazione sulla Riforma della Pubblica Amministrazione presentata nell'aprile scorso, vi sono forti differenze retributive nel settore pubblico, ma certamente deve fare riflettere il dato secondo cui gli stipendi dirigenziali più alti sono appannaggio degli uomini. È un dato medio ed è determinato dall'esistenza di contratti dirigenziali ad personam che, ripeto, premiano di più la prestazione lavorativa maschile. I dirigenti pubblici sono donne per il 44,8%.

Il Governo formatosi dopo l'ultima consultazione elettorale non ha fatto nuove assunzioni con il contratto privatistico, per diverse ragioni: volontà di professionalizzare l'Amministrazione, di

abbassare ed eliminare un ambito di discrezionalità utilizzato per aggirare il blocco delle assunzioni ed evitare una selezione basata su criteri oggettivi. Questa decisione è stata presa dopo una lunga riflessione in cui ho tenuto a segnalare in particolare la situazione delle donne e, più nello specifico, delle vedove e delle donne sole con figli.

Infine, ancora due incisi per segnalare due questioni dell'impiego pubblico su cui intervenire: 1) il precariato riguarda in particolar modo le donne; il precariato più lungo, infatti, è nella scuola; 2) nella stessa Pubblica Amministrazione chi fa il part time è penalizzato nelle opportunità di carriera.

Vi sono anche nella nostra realtà, condizioni a volte molto difficili per le donne e bisogna agire per una maggiore equità nei vari ambiti. Uno di questi può essere il diritto di famiglia, su cui si deve intervenire per proteggere di più, sul piano sostanziale e procedurale, i figli e le madri in caso di separazione e di divorzio.

Un altro fronte è senz'altro quello degli ammortizzatori sociali, nell'ambito dei quali va considerato assolutamente che le aziende private assumono con grande difficoltà le donne, perché sono già o si presume saranno madri. E in ogni caso, salvo meritevoli rari casi, il part-time è visto con grande ostilità e non viene concessa un'articolazione degli orari che consenta ad una donna sola di poter meglio conciliare i tempi del lavoro con quelli più vicini alle esigenze di gestione dei figli.

Sia ben chiaro: il part-time potrebbe essere scelto dalle donne solo qualora in casa entri anche un altro stipendio. E dunque, le donne sole con figli hanno anche esigenze economiche oltre che di orario.

Le organizzazioni sindacali attendono risposte sugli ammortizzatori sociali, sappiamo però che non solo lo Stato ma anche le imprese devono farsi carico di tutta una serie di problematiche che non possono essere assorbite con strumenti che non sono utili, e molte volte sono anche umilianti per le lavoratrici.

Nei lavori preliminari della delegazione di Governo per la stesura delle proposte sugli ammortizzatori sociali, per esempio, è emersa la possibilità di incentivare (attraverso sgravi contributivi e defiscalizzazioni) l'assunzione femminile e l'applicazione di orari e condizioni facilitanti la sua permanenza nel posto di lavoro.

Mi preme inoltre ricordare l'importante ruolo che potrebbe esercitare la Commissione per le Pari Opportunità. Quando il sindacato italiano metteva in atto le cosiddette "azioni positive" (circa 20 anni fa), anche quella Commissione fece proposte molto concrete, oggi certamente datate, ma di cui sono tuttora orgogliosa per avervi fortemente contribuito.

La presenza di San Marino nelle organizzazioni internazionali, ci costringe, anche se non lo volessimo, a ripensare alla parità dei diritti, sia sul piano femminile che negli altri ambiti.

Spesso le soluzioni che si prospettano appiano economicamente non sostenibili. Pensiamo a quanto l'introduzione dell'aspettativa post-partum sia stata problematica per il sistema produttivo e costosa per quello previdenziale. Ma sappiamo bene che certi costi e certe difficoltà/resistenze sono ampiamente compensati dalla crescita sociale e culturale, ma soprattutto dalla evoluzione dei modelli culturali ed organizzativi, sia nel lavoro che nella società.

La battaglia delle donne per la parità ha fatto da apripista al riconoscimento delle diversità e alla consapevolezza del valore delle differenze. Abbiamo potuto affrontare le "altre" diversità, - dico "altre" perché anche le donne erano considerate dalla politica una categoria sociale come quella dei disabili e degli anziani - perché è nata la consapevolezza della necessità e della utilità per tutta la società di tenere conto delle esigenze delle donne e di utilizzare la risorsa femminile.

Anche oggi, le soluzioni che individueremo per aiutare le donne nei vari ambiti della società saranno un contributo per migliorare complessivamente la nostra comunità, e dare spazi di cittadinanza piena, non solo alle donne, ma a tutte le persone e categorie sociali.

ROSA ZAFFERANI

Presidente del Gruppo Consiliare
dei Democratici di Centro

Il motivo per cui sono stata invitata a questo Convegno non è riconducibile solo al fatto che sono Presidente del Gruppo dei Democratici di Centro, ma anche perchè quando ho ricevuto il questionario oggetto di questo Convegno ho manifestato grande entusiasmo e molto apprezzamento per questa iniziativa.
Come donna mi sono sentita gratificata, il fatto che potessi esprimere le mie considerazioni e il significato che io davo al lavoro, è stato per me veramente molto importante.
La parte del questionario nei confronti della quale ho manifestato grande interesse, al di là delle domande stesse,è stata quella conclusiva, quella cioè che chiedeva un commento ed eventuali suggerimenti.

Credo che tutte le donne abbiano sfruttato quello spazio; non sempre, quando si risponde ad un questionario quella parte si compila, ma penso che in questo caso sia avvenuto. Le donne hanno molto da dire su questo argomento, e quindi, ancora una volta, esprimo apprezzamento per questo lavoro.

Ritengo che questa elaborazione possa essere considerata, non solo una ricerca sulla condizione lavorativa femminile, ma anche una base di lavoro per le future scelte politiche economiche e sociali per il nostro paese, ve ne accorgerete dalla lettura dell'analisi e dal commento fatto ai dati.

Purtroppo la spiegazione dei grafici e delle informazioni può apparire un po' noiosa, l'esplicazione di schemi e di numeri non è mai avvincente, ma l'esposizione fatta e le elaborazioni compiute sono molto chiare e complete.

Quindi credo che questo lavoro possa essere utilissimo, non solo per il sindacato, per le conclusioni e il seguito che vorrà dare ad esso, ma anche per chi, a vario titolo, si deve occupare di politiche lavorative.

Secondo me però, l'analisi che questa ricerca effettua, offre spunti di riflessione anche per le politiche familiari e per quelle educative.

Quello che emerge in questo studio è la necessità di proseguire il cammino, già da tempo avviato, di un cambiamento culturale, molte delle "discriminazioni" evidenziate non sono la conseguenza di carenza normative ma sono determinate da atteggiamenti culturali e comportamenti errati. Indubbiamente ci sono ancora alcuni aspetti che vanno migliorati da un punto di vista giuridico ma gli sforzi maggiori devono concentrarsi sul nostro modo di agire, sul nostro modo di pensare.

La situazione va lentamente modificandosi, i dati occupazionali e i livelli professionali evidenziano questo andamento e il fatto, evidenziato dalla ricercatrice che, più donne rispetto agli uomini si laureano, conseguendo risultati migliori, contribuirà sempre di più a questo cambiamento. Quindi credo che anche se il processo di vedere occupate nelle posizioni direttive più donne sia lento e graduale, questa crescita sarà sempre di più costante.

Visto il limitato tempo che abbiamo a disposizione, cercherò di porre l'attenzione solo sugli argomenti che mi hanno maggiormente colpito ed interessato di questa analisi.

È chiaro ed evidente che questa è una fotografia dell'esistente, quindi, possiamo - dai dati statistici che abbiamo a nostra disposizione - fare un raffronto con il passato, e vedere come la società sta cambiando; ci sono però alcuni elementi inseriti nella ricerca, che reputo estremamente significativi, e che sicuramente hanno fatto riflettere coloro che hanno compilato il questionario e sono quelli relativi ai tempi.
Non capita spesso di soffermarsi a valutare e a pensare quanto tempo dedichiamo al lavoro, alla famiglia, ai lavori domestici, agli hobby e al divertimento.
Queste domande ci hanno indotto a riflettere su un particolare a cui di solito non si da importanza ma che è utile per il rapporto familiare, per la qualità della vita per le nostre aspettative e per il nostro benessere. I dati emersi sono forse falsati, sarebbe stato molto interessante porre le stesse domande agli uomini, perché a mio avviso il risultato che sarebbe emerso sarebbe stato leggermente diverso: noi abbiamo una determinata percezione di questo, l'uomo secondo me ne ha un'altra.

Secondo l' ottimismo che mi contraddistingue vorrei spezzare una lancia a favore degli uomini.

Gli uomini stanno cambiando, sicuramente incide in questo cambiamento anche il diverso atteggiamento della donna; non necessariamente dobbiamo valutare in senso negativo il maggior tempo che la donna impiega per svolgere alcune mansioni domestiche rispetto a quello che vi dedica l'uomo, non sempre dipende dal fatto che l'uomo si sottrae allo svolgimento di tali mansioni, spesso la donna sente quelle funzioni e quelle mansioni come proprie, e le fa tutto sommato volentieri.

Il fatto che, sempre più spesso in una famiglia il livello retributivo dell'uomo e quello della donna cominciano ad avvicinarsi, porta la famiglia stessa alla riflessione; quando si deve, ad esempio, prendere l'aspettativa per motivi familiari o per situazioni personali particolari ci si confronta, su quale dei due coniugi è più opportuno che effettui la scelta; in passato non si poneva neppure il problema, era comunque la donna che sceglieva di rinunciare all'attività lavorativa e prendeva l'aspettativa.

Secondo me oggi comincia ad esserci una sensibilità diversa su questo aspetto, e la coppia comincia a fare alcune valutazioni di opportunità. Quindi questo credo che debba essere valutato positivamente.

Il cambiamento di approccio culturale che deve comunque maturare, non è solo per l'uomo, ma anche per la donna; la donna deve imparare, prima di ogni altra cosa, a valorizzarsi e a considerarsi di più, poi può, anzi deve, pretendere il rispetto dagli altri, se cambiasse questo suo atteggiamento avrebbe maggiore rispetto senza la necessità di doverlo pretendere. Il processo di maturazione, insieme al ruolo educativo e culturale che la Commissione per le Pari Opportunità potrebbe e dovrebbe promuovere aiuterebbero la donna ad avere un diverso ruolo nella società.

Parlando della Commissione per le Pari Opportunità ho usato il termine potrebbe, perché tale organismo, nonostante sia stato istituito per legge e sulla sua nascita siano state poste molte aspettative, purtroppo non è ancora pienamente operativo.

Mi auguro che in futuro possa invece dare il suo contributo, in quantopuò svolgere un ruolo fondamentale, per la crescita sociale del nostro paese.

Un piccolo flash sulle motivazioni delle donne che scelgono l'attività lavorativa. Ho notato che fra gli elementi che sono stati evidenziati (sicurezza di reddito, realizzazione personale, autonomia personale, il fatto di entrare in relazione con altri), nella graduatoria delle caratteristiche a cui la donna ha attribuito maggior preferenza, non è stato né il reddito nè l'autonomia personale, ma la propria realizzazione. Questa scelta può forse spiegare il fatto che i dirigenti uomini sono più pagati delle donne, le donne non attribuiscono alla retribuzione un valore prioritario. Giudico questo particolare un elemento positivo da spendere a favore delle donne.

Per esperienza personale posso dire che anni fa la donna dava priorità come obiettivi da raggiungere nello svolgimento di una attività lavorativa alla realizzazione personale, alla soddisfazione, alla necessità di rendersi autonoma.

La realizzazione personale passava quindi attraverso una attività lavorativa che ti gratificasse, che ti consentisse di fare carriera, che ti desse soddisfazione. Commentavo prima con il professor Angelini (mi è dispiaciuto che non abbia potuto svolgere la sua relazione per intero, perché credo che tanti altri spunti avrebbe potuto dare a questo dibattito) che probabilmente in passato noi donne abbiamo condotto molte battaglie, spinte dalla necessità di svincolarci da un ruolo che ci andava stretto, che forse per certi versi ci veniva imposto. Queste battaglie ci hanno portato a riporre nell'attività lavorativa tutte le nostre aspettative di realizzazione personale e individuale.

Credo che oggi la donna, forse perché pian piano questa gabbia entro cui eravamo costrette sta lentamente diventando meno pressante, stia ripensando al fatto che, dedicare tutta se stessa al lavoro e alla carriera possa non essere proprio un elemento così determinante per la propria realizzazione, per il riconoscimento della propria autonomia.

Proprio per queste motivazioni il part-time, rappresenti la possibilità di avere degli orari di lavoro migliori che consentano di poter coltivare altri interessi che contribuiscano alla realizzazione piena di una donna. La politica e le associazioni sindacali devono assumersi l'impegno, oltre a quello di offrire servizi sociali che aiutino la donna e più in generale la famiglia nella gestione della propria vita per svolgere in maniera più serena l'attività lavorativa conciliandola con la cura della famiglia, di assicurare una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro. Tale necessità la si desume dalla comparazione della presenza della donna nel settore pubblico e in quello privato. Qual è l'elemento che determina una maggior presenza della donna nel settore pubblico? Ma naturalmente l'orario di lavoro, non c'è ombra di dubbio: l'orario della Pubblica Amministrazione è più favorevole alla donna, e la presenza della donna nella Pubblica Amministrazione in maniera così massiccia, rispetto al settore privato, è principalmente determinato da questo fattore.

Io credo che la presenza della donna nel mondo del lavoro sia utile ed importante in entrambi i settori, bisogna creare le condizioni affinché sia garantito, anche se non sarà facilissimo. Consentitemi a questo punto una piccola nota polemica: mi dispiace che fra gli invitati, o i presenti a questo convegno, non ci sia la presenza dei rappresentanti dell'ANIS. Credo che sarebbe stato interessante ed utile avere un confronto con loro su questa ricerca.

Questi argomenti non riguardano solo il sindacato, non riguardano solo la politica, ma devono riguardare anche loro. La loro assenza purtroppo denota una scarsa attenzione verso queste problematiche e queste analisi.

Mi auguro che questo lavoro abbia un seguito, di nuovo esprimo tutti i miei complimenti, perché è stato un lavoro ampio, completo, che ci consente di fare molte riflessioni. Grazie.

FRANCESCA MASI

Direzione Centrale Partito Democratico Cristiano Sammarinese

Buongiorno a tutti.

Io chiaramente non posso esimermi dal ringraziare per l'invito a questo Convegno, e non posso neanche esimermi dal sottolineare, come hanno già fatto quelli che mi hanno preceduto, il particolare interesse che questo tema riveste all'interno della realtà sammarinese.

È importante secondo me l'approccio al problema: un problema va prima di tutto studiato e analizzato, e poi chiaramente i tecnici, i politici e le istituzioni competenti devono tentare anche di dare delle soluzioni, o quanto meno proporne.

Ho letto con molto interesse i risultati dello studio ed il rapporto che c'è stato inviato, e se da questo emerge che la situazione sammarinese, come già sottolineato, da un punto di vista del dato occupazionale non è una situazione assolutamente drammatica, anzi, più del 60% dell'occupazione a San Marino è femminile, non è però completamente esente da problematiche comuni anche alla vicina Italia e agli altri Paesi europei. Primo fra tutti - lo abbiamo anche questo già sottolineato - la conciliazione tra i tempi cosiddetti di lavoro (che possono essere i tempi della politica, per chi di mestiere fa il politico) con i tempi da dedicare alla cura del focolare domestico.

A questo proposito mi ha colpito la premessa ad un articolo scritto da una ricercatrice dell'Università di Pavia, che ha condotto uno studio simile a quello che ci hanno presentato i relatori in precedenza, la quale, come premessa e come introduzione, citava una nota pubblicità di automobili, in cui le donne al mattino si propiziavano la giornata con un grido maori, un grido tribale: questo per dare un'immagine, già proposta in precedenza dal Segretario di Stato agli Interni, di questa sorta di superdonna, che deve caricarsi quotidianamente sia della cura della famiglia, sia del proprio lavoro, che deve partire incontro a una giornata estremamente stressante, dilaniata tra la famiglia e la società..

In occasione dell'invito a questo Convegno, prima di considerare la realtà sammarinese, ho provato a documentarmi su quello che succede sia nella vicina Italia, sia a livello europeo, soprattutto in merito ad iniziative, proposte o soluzioni a questi problemi. Mi è parso molto interessante un progetto europeo intitolato "Women on board of local development", cioè donne in rapporto allo sviluppo locale. Questo progetto ha coinvolto 16 Camere di Commercio di Paesi europei, compresi Irlanda, Romania, Danimarca e Italia, e mi sembra particolarmente interessante perché vuole portare l'attenzione non solo sul lavoro e sul binomio donne e lavoro, ma anche più precipuamente sull'inserimento del lavoro femminile nella realtà locale.

Se vogliamo centrare il discorso sulla famiglia, se vogliamo dare alla famiglia questo onere e onore di primo tassello di una società civile, chiaramente è importante inserirla in un ambito più ampio: non parlare solo di donne, come abbiamo detto fino adesso, ma parlare di contesto sociale.

Questo progetto ha posto l'accento su alcuni aspetti peculiari della realtà socio-economica dei Paesi coinvolti, ad esempio la promozione dell'imprenditoria femminile. In Italia sono nati i comitati per l'imprenditoria femminile impostati su tre problematiche rilevanti, in parte già premessi, della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi della famiglia, dell'acceso al credito per le donne che si approcciano all'imprenditoria, e la presenza e il tentativo di aumentare la presenza delle donne nei luoghi decisionali. Ne è scaturito un opuscoletto, "Il tempo ritrovato", che a mio avviso offre spunti e riflessioni precise sui contributi proposti.

Un altro strumento di valutazione, utilizzato sempre nella vicina Italia, è stato mutuato da un progetto tedesco, finanziato anch'esso dalla Commissione Europea, in cui è stato elaborato un audit intitolato "Lavoro e famiglia: una conciliazione possibile". Anche qui si sono individuati vari elementi, addirittura sono stati proposti modelli aziendali di conciliazione in relazione agli orari e alla flessibilità del lavoro, alla possibilità di usufruire di strutture, a mio avviso molto utili, quali gli asili aziendali; quest'ultima può essere effettivamente un'opportunità per le donne che lavorano di conciliare vita familiare e maggiore presenza in azienda.

Un altro dato da valutare è relativo alla carriera lavorativa delle donne. Uno studio italiano riporta che su mille imprenditrici donne effettivamente più della metà denuncia difficoltà di accesso ad una carriera, non richiedendo facilitazioni, ma semplicemente pari opportunità con i colleghi maschili. Purtroppo una buon percentuale riferisce di sentirsi rispondere ancora con luoghi comuni del tipo: "le donne non sono affidabili come gli uomini", "le donne non sono credibili", "gli uomini non devono avere un dirigente o un capo donna", "le donne devono occuparsi della vita familiare e non devono occuparsi degli affari, che sono cose da uomini".

Parlavamo prima dei titoli di studio e della maggior presenza di donne laureate, o comunque di una popolazione femminile con maggior formazione nel mondo del lavoro.

Un'indagine dell' ordine dei medici di Brescia riporta che il 60% delle iscrizioni a medicina è femminile, a fronte di un 3% di donne che fa il direttore generale, un 4% che fa il direttore amministrativo e un 9% che dirige una struttura complessa.

Ultima informazione che ho ricavato, a mio avviso abbastanza drammatica, è che uno studio su 50 mila donne ha riportato che il 6% è stata licenziata, o in qualche modo allontanata dal posto di lavoro perché incinta. Non solo; dopo la maternità è estremamente elevato il rischio di non tornare più al lavoro. A mio

avviso ciò evidenzia quello che è il paradosso della maternità, che per una donna dovrebbe essere un momento di piena realizzazione e di gioia, e per tanti aspetti può diventare invece un problema per la sua piena realizzazione come essere umano e parte della società civile.

Il messaggio non deve essere che l'imprenditore sia un orco o un despota insensibile ma che fino a quando le organizzazioni non risulteranno sufficientemente flessibili e tali per cui la possibilità di accedere al momento del lavoro, di accedervi a pari opportunità anche per una donna che ha un figlio, che ha un figlio piccolo da accudire, ma anche per una donna che ha un anziano in casa che richiede assistenza - e questo nella nostra realtà è un fenomeno rilevante - non sarà possibile arrivare alla piena realizzazione di una Società con pari opportunità.

A San Marino esiste una normativa abbastanza completa ed è stato fatto molto in merito alla non discriminazione e alla parità di trattamento; manca a mio avviso qualcosa sulla tutela della lavoratrice da un punto di vista di sicurezza nei luoghi di lavoro, di attività lavorative che possono comportare un rischio per la maternità, e quindi devono in qualche modo modificare o limitare la collocazione della donna nel momento della gravidanza.

Esiste già una legislazione in materia di tutela e di sicurezza nei luoghi di lavoro, ma non è precisa e puntuale nei confronti della maternità, mentre una Istituzione Pubblica, uno Stato dovrebbe tutelare in particolar modo questa condizione, perché non diventi per la donna, anziché fonte di gioia e di realizzazione solo foriera di problemi.

Spesso non è diffusa una corretta informazione in questo senso. Il Dipartimento di Sanità Pubblica e l'Unità di Sorveglianza Sanitaria ove lavoro ha prodotto un pieghevole in cui si è tentato di dare qualche informazione in più alle donne che affrontano la gravidanza, sia sui possibili rischi derivanti dall'attività lavorativa, sia sulle prassi amministrative da adottare.

Vorrei terminare dicendo che uno Stato moderno ed efficiente, quale la Repubblica di San Marino, non deve limitarsi a dare assistenza, ma garantire tutele ed opportunità.

Sono d'accordo con quanto in qualche modo conclude lo studio che c'è stato fornito: bisogna uscire dalla logica di una categoria protetta, è molto importante la concezione, come diceva prima anche la dottoressa Zafferani, che la donna ha della donna.

Io credo che dare pari opportunità non voglia dire che tutti per forza debbano arrivare alla stessa scelta, allo stesso traguardo appiattito, ad un uguaglianza forzata come sola garanzia di equità, ma che voglia dire possibilità per tutti di partire dallo stesso punto e di scegliere, consapevolmente e ragionevolmente, i propri obiettivi, che, nel caso di una donna, possono essere quelli di fare solo la mamma, o di fare la mamma e lavorare ed avere una carriera.

Non credo che tutto sommato sia così inconciliabile una donna che ha una carriera con una donna che ha un figlio, anzi forse il figlio di una donna realizzata professionalmente crescerà anche più serenamente e in comunione maggiore con la propria famiglia.

Non vorrei essere tacciata di impopolarità, ma auspico un mondo dove non esista l'8 marzo, dove non esista l'anno delle pari opportunità, dove non ci sia bisogno di ricordare l'anno europeo contro la violenza sulle donne, perché ciò significa che saremo arrivati effettivamente ad una condizione di parità vera.
Desidero finire leggendovi la recensione di un libro, che a mio avviso offre un buono spunto a questa giornata, anche se si riferisce alla realtà italiana: è un libro di un professore della Statale di Milano, dal titolo "Fattore D, come le donne aiuteranno l'Italia a fare crescere la propria economia". Ve lo leggo perché, nonostante riguardi una realtà diversa dalla nostra, credo sia un messaggio valido e lungimirante:

"Da anni l'Italia cresce poco o nulla. Cresce poco dal punto di vista economico e cresce ancora meno sul piano demografico. Negli ultimi mesi sono state scritte molte pagine e sono state spese fin troppe parole per elencare tutto quello che andrebbe fatto per rimettere in moto il Paese: liberalizzazioni, mercati più efficienti, fisco più leggero, investimenti in ricerca e innovazione.

Eppure esiste una risorsa più importante, di cui si parla poco, e sempre nel modo sbagliato: il lavoro femminile. Fare largo alle donne e promuoverne l'occupazione è diventato urgente non solo per ragioni di pari opportunità e di giustizia sociale, ma soprattutto perché senza di loro l'Italia non cresce. Puntare sul lavoro delle donne oggi è la scommessa più conveniente per tutti noi. Nel nostro Paese ci sono troppe donne a casa. L'Italia, senza rendersene conto, sta rinunciando a quello che recentemente si è rivelato essere il vero motore dell'economia mondiale: nell'ultimo decennio l'incremento dell'occupazione femminile negli altri Paesi sviluppati ha contribuito alla crescita globale più dell'intera economia cinese. Il fattore D, il lavoro delle donne, è un fattore decisivo di crescita, perché garantisce più ricchezza alle famiglie, ma non solo: quante più donne lavorano, tanti più nuclei familiari si rivolgeranno al mercato dei servizi. Il ché significa nuovi posti di lavoro e una nuova ricchezza diffusa, e significa pure meno culle vuote e meno bambini poveri. Si tratta di tre fenomeni apparentemente indipendenti, ma in realtà non è affatto così perché, al contrario di quanto siamo abituati a pensar, una donna che lavora non per questo fa meno figli: lo dicono i dati demografici. L'Italia, in cui lavora solo il 46% della popolazione femminile, conosce uno dei tassi di natalità più bassi del mondo, mentre nel resto dell'Occidente sta succedendo quanto è apparentemente meno probabile: le donne che hanno un impiego e che sono aiutate a conciliare impegno professionale e vita domestica sono quelle che mettono al mondo più figli e che sono in grado di garantire loro buona educazione, tranquillità economica e un avvenire più sicuro. Maurizio Ferrera, con acume e leggerezza, ci insegna a guardare al lavoro femminile in modo rivoluzionario e ci spiega perché la più grande occasione per il nostro futuro è semplice e sorprendente: fare largo alle donne".

Grazie.

PATRIZIA BUSIGNANI

Presidente del Partito dei Socialisti e dei Democratici
Responsabile della Campagna Europea contro la violenza alle donne

Io vi ringrazio e confesso che, a questo punto del dibattito, mi trovo di fronte un problema di "conciliazione", tanto per rimanere in tema. Non so infatti, visti i tempi ristretti a disposizione, come conciliare la trattazione del "rapporto donne e lavoro" con la questione della violenza nei confronti delle donne che si sviluppa anche in ambito lavorativo, ma non solo.

Innanzitutto però mi corre l'obbligo di associarmi a chi ha già fatto i complimenti per questa iniziativa, molto centrata e ben condotta, a conferma di una tradizione che vede la Confederazione Sammarinese del Lavoro particolarmente attenta e sensibile nei confronti del mondo femminile. Non è un caso che la CSdL abbia accompagnato le donne nel loro percorso di ingresso nel mondo del lavoro e di autonomia che è andato di pari passo con il lungo cammino verso la parità dei diritti.

Posto che noi oggi siamo qui non tanto in qualità di esperte, ma per rendere una testimonianza, ciascuna di noi, rispetto anche al proprio vissuto individuale, devo dire che trovo le chiavi di lettura che sono state proposte molto interessanti e convincenti rispetto soprattutto all'idea che nel corso degli anni ho maturato su talune "fragilità" delle donne.

Le donne in realtà sono tenaci, determinate, capaci di superare ostacoli insormontabili e di conciliare l'inconciliabile, con una soglia di resistenza elevatissima alla fatica e al sacrificio, con una altrettanto elevata flessibilità e capacità di adattamento a situazioni diversissime fra di loro.

Queste caratteristiche positive, assolutamente "spendibili" sul mercato del lavoro, vanno contestualizzate rispetto a due elementi:

Il primo: il ritardo con cui si è avviato il processo di parificazione dei diritti fra donne e uomini. È di 50 anni fa esatti la conquista del diritto di voto. Risale al 1973 la conquista del diritto all'elettorato passivo. La parità tra i coniugi, l'abolizione della patria potestà e il divorzio sono del 1986. La parità in materia di lavoro - lo ricordava prima il professor Angelini - è del 1981. Il diritto a trasmettere la cittadinanza ai propri figli è del 2004.

Il secondo: l'ingresso nel mondo del lavoro e l'accesso all'istruzione sono anch'essi ritardati e osteggiati.

Quindi i dati dell'indagine che viene presentata, sono una conferma e non una novità, ma sono anche indicatori di un cammino relativamente rapido.

Mi riferisco all'alta percentuale delle donne che lavorano, all'alto tasso di scolarizzazione, destinato a crescere moltissimo in rapporto alle giovani generazioni e all'affermazione di quello che nella vostra ricerca viene chiamato "il modello familiare a due carriere".

In tutto questo, è vero, non va trascurato il dato della preferenza per l'impiego alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, anche se la percentuale degli ultimi anni è in calo e il dato del ricorso al part-time, che vede una schiacciante prevalenza delle donne (84,4% è la stima). L'altro dato interessante nella nostra ottica è quello che vede nelle famiglie la carriera femminile, soprattutto nelle fasce con meno risorse economiche e di istruzione, come complementare a quella maschile. Quella che cede in casi di difficoltà o di emergenza nella famiglia (figli, malattie, disabilità, anziani) è la donna. La lettura che se ne trae è che persiste la divisione tradizionale dei ruoli all'interno della famiglia rispetto alle cure domestiche, anche se un occhio più attento ci permette già di cogliere che questo modello è in crisi. Lo rilevano alcuni dati, riferiti ai giovani, che segnalano una chiara inversione di tendenza.

Ed è appunto sul cambiamento in atto che vorrei soffermarmi in modo particolare, perché è l'elemento che più mi ha colpito nell'ambito della campagna contro la violenza alle donne. Ci sono una serie di segnali che paiono essere contraddittori, ma che in realtà non lo sono, che rilevano un forte risveglio del mondo femminile e una diversa consapevolezza di sé.

Le statistiche chiariscono che il tempo fuori casa per le donne ha un prezzo molto più alto in termini di sacrifici, di rinunce e di fatica rispetto agli uomini, ma è un prezzo che non ha spaventato e che non spaventa tuttora le donne che vogliono lavorare.

Esse infatti identificano il lavoro con l'autonomia e con la possibilità di autorealizzazione. Questo dato rappresenta, secondo me, un punto di non ritorno, che va di pari passo proprio con l'acquisita parificazione dei diritti con l'altro sesso, cui corrisponde - e lo abbiamo visto nei dati - un diverso grado di rispondenza nella consapevolezza e nella capacità di agire individualmente la parità e l'autonomia acquisita. Questa capacità di agire in modo coerente è molto più netta in rapporto alla giovane età e al grado di istruzione più alto, e questo è il dato incoraggiante, in quanto ci suggerisce che le strategie di supporto alla famiglia vanno pensate per una famiglia in cui la donna preferisce lavorare (e qui insisto sul "preferire", perché non deve essere un obbligo e non deve essere una necessità, é una preferenza) e non stare a casa.

Per fare un esempio, abbiamo parlato, almeno a livello politico, per anni della pensione per le casalinghe. Le tendenze in atto ci dicono con chiarezza che il problema della pensione alle casalinghe è destinato in prospettiva a perdere di consistenza, anche dal punto di vista economico.

Le statistiche che abbiamo letto insieme ci suggeriscono anche la rilevanza del dato socio-culturale, nel senso che il modello interpretato dalle nostre mamme, dalle nostre nonne in rapporto

alle cure domestiche, assunte in toto e ab aeterno è un modello culturale che sta già lasciando il posto ad un modello di condivisione delle responsabilità domestiche all'interno della coppia e di maggior presenza del sistema dei servizi sociali, ma anche di delega a figure esterne alla famiglia, con una ricaduta positiva rispetto a quello che è stato definito il fenomeno della "marginalizzazione del lavoro femminile".

In pratica è la cultura della parità che ha messo radici profonde e che si sta diffondendo. Ciò che per la mia generazione ancora è una conquista, per i giovani è già un dato acquisito con cui misurarsi, avendo magari pochi termini di riferimento - soprattutto i giovani uomini, ma questo costituisce un altro problema che ci porterebbe nettamente fuori dal tema in discussione oggi.

Il concetto del passaggio dalla conquista a quello che già si ha mi è stato suggerito anche dall'excursus legislativo che ha fatto il professor Angelini. Da una fase in cui il legislatore trascurava di parlare delle donne, si passa ad una fase in cui si sviluppa appieno la capacità rivendicativa delle donne, rappresentata sul versante della produzione legislativa dalle leggi sulla parità in materia di lavoro fino alle leggi istitutive di nuovi servizi quali l'asilo nido, rivendicati soprattutto delle donne in funzione della loro possibilità di lavorare.

Poi abbiamo una fase che trova tangibili riscontri anche legislativi, in cui invece emergono altre istanze, soprattutto la libertà, la possibilità di scegliere. Si torna a parlare di famiglia e di congedi, che però non sono più congedi per la madre, sono congedi parentali, proprio perché la cultura della parità nel frattempo aveva attecchito. Solo adesso, negli ultimissimi anni, cominciamo a riprendere un profilo di genere.

Quando, più o meno nel 2005, ragionando di legge elettorale il Partito al quale appartengo avanzò una proposta sulla cosiddetta "preferenza di genere", fu proprio la parola "genere" a dare fastidio, a suscitare ironie e diffidenze al di là del merito della proposta, tant'é che da più parti ci fu consigliato di sostituire la parola genere con quella più comunemente usata fino a quel momento "sesso". Questo mi induce a riflettere su come sia utile anche prestare attenzione al linguaggio attraverso il quale ci si esprime - e la politica conia e brucia sostantivi e parole d'ordine con grandissima rapidità . Dietro alle parole che cambiano c'è comunque sempre una evoluzione in atto.

Tornando alle statistiche della ricerca su cui stiamo riflettendo mi ha colpito il dato della discriminazione delle donne sul lavoro, un dato tutto sommato alto, perché il 40% dichiara di avere sperimentato almeno un episodio di discriminazione, che è possibile considerare ai limiti della legalità e addirittura il 60% dice che si è trovato coinvolto in situazioni meno gravi.

È molto interessante riflettere sul dato che la discriminazione - è stato scritto in questa ricerca - non ha genere dal punto di vista del soggetto che lo agisce, ma solo da quello che la subisce; in altre parole le donne sono spesso l'ostacolo maggiore per le altre donne e per se stesse.

C'è un deficit di fiducia intrinseco al genere femminile, che va recuperato? E' un'ipotesi che ho fatto tante volte anch'io in relazione alla mia esperienza politica. La prima volta correva l'anno 1982, anno in cui le donne persero il referendum per avere diritto a mantenere la loro cittadinanza in caso di matrimonio con cittadino straniero. In quella occasione gran parte delle donne che rappresentano numericamente la maggioranza del corpo elettorale, votarono contro la possibilità di acquisire questo diritto. Sono tornata puntualmente a riflettere su questo dato considerando il numero delle donne elette nelle varie consultazioni elettorali, per concludere, e lo dico con tristezza, che le donne non votano le donne, continuando ad essere scarsamente presenti nei luoghi decisionali e della rappresentanza politica, di fatto delegando il potere di decidere al genere maschile.

Sono convinta che dietro a questo dato di fatto ci sia un atteggiamento di condivisione dello stereotipo maschile, secondo cui il potere è prerogativa maschile, combinato con un senso di estraneità rispetto al potere e alle sue regole e con una sorta di complesso di inferiorità che rappresenta un retaggio culturale duro a morire. Sta di fatto che le donne sentono ancora forte il bisogno di essere rassicurate rispetto alla loro capacità di farcela, perché non hanno la stessa consuetudine al potere dei loro colleghi maschi, non hanno la loro stessa consuetudine nel dirigere unità operative, aziende, organizzazioni. Eppure la realtà sammarinese è una realtà che vede una forte presenza femminile ai livelli dirigenziali dell'Amministrazione, anche in settori tutto sommato relativamente maschili: l'Ufficio Urbanistica e il Tribunale sono diretti da donne, al Comando della Polizia Civile c'è una donna. La scuola inoltre è totalmente in mano alle donne. Vale la pena di considerare quali conseguenze avrà la femminilizzazione di certe professioni (l'insegnamento, ma anche l'assistenza medica e infermieristica).

Anche l'imprenditoria vede le donne molto presenti e con grandi responsabilità, basti pensare che solo adesso in Italia arriva una donna a capo degli industriali, a San Marino già qualche anno fa una donna ha assunto l'incarico di Presidente dell'ANIS. La CDLS ha avuto un Segretario Generale donna qualche anno fa e oggi alla Presidenza dell'OSLA c'è una donna.

E quindi credo che la riflessione, come sempre, debba essere fatta a tutto campo, tenendo conto che tutte le questioni sono interconnesse, che non si può mai dare una risposta parziale, una risposta in qualche modo legata ad un settore, perché noi siamo di fronte ad una complessità di situazioni veramente grande, nonostante l'esiguità delle nostre dimensioni territoriali.

Avevo anticipato che mi interessavano in modo particolare i dati riconducibili alla violenza. Ebbene un 16,2% che dichiara di avere subito pressioni di natura psicologica, molestie verbali o sessuali; un 12,8% che dice "al rientro dalla maternità mi sono state affidate mansioni inferiori"; un 30% e passa che dichiara di avere ricevuto domande su famiglia e figli, quindi su prospettive di vita individuali; un 2% che dichiara di avere ricevuto richieste di dimissioni in bianco, sono conferme di un fenomeno che è - purtroppo - diffuso.

Sono elementi di discriminazione con i quali sono entrata in contatto anche nell'ambito della Campagna in corso contro la violenza nei confronti delle donne, compresa la violenza domestica, che disegnano un quadro più complesso del mobbing, che è sempre più una strategia aziendale. Mobbing che si intende perseguire esplicitamente con la nuova legge per prevenire e reprimere la violenza di genere, attualmente in fase di definizione.

L'idea di un osservatorio sulla correttezza nei rapporti di lavoro, non solo in relazione alla violenza o alla discriminazione, mi parrebbe utile per tenere sotto controllo un mondo, quello del lavoro, in cui le modalità del conflitto e del contrasto sono sempre più sottili e più subdole.

La riflessione finale che mi sento di condividere, anche sulla scorta dell'esperienza maturata in relazione alla Campagna contro la violenza alle donne, è che è in atto un cambiamento culturale che va assecondato e sostenuto, un cambiamento che però c'é.

La violenza domestica vissuta come una vergogna dalle donne e giudicata come una colpa delle donne all'esterno è oggi un dato molto meno vero, c'è invece una sempre più forte consapevolezza che la violenza contro le donne è una violazione dei diritti umani e come tale va trattata.

Certamente la violenza c'è e continuerà ad esserci, auspicabilmente sempre meno, ma c'è una cornice diversa che rinforza le donne, le toglie da un incubo reale o potenziale che le ha storicamente segnate.

Rispetto alla violenza contro le donne porto sempre questo paragone: quando a novembre del 2006 abbiamo aperto la campagna nessuno credeva, o pochissimi erano disposti a dichiarare che pensavano che in Repubblica vi fossero episodi di violenza contro le donne, e tantissimi, se anche si riferivano alla violenza, erano convinti che fossero cittadini stranieri i responsabili di queste violenze, e che la violenza in casa fosse una percentuale assolutamente irrilevante.

L'avere messo i nostri concittadini di fronte a dati numerici incontestabili, perché raccolti dai servizi dello Stato, ha cambiato completamente l'opinione generale rispetto a questo problema e ha affinato il livello di attenzione sociale. Quindi, se c'è una azione da fare e anche il Sindacato può avere un ruolo, è quella di sensibilizzare le donne rispetto al loro deficit di fiducia, rinforzandole e rassicurandole. Mi sembrerebbe questa una buona strada per poter integrare pienamente le potenzialità che le donne possono esprimere nel mondo del lavoro a tutti i livelli. Le donne sono in grado di essere altamente competitive sul piano delle doti professionali e delle capacità organizzative, ma anche delle attitudini alla ricerca e all'innovazione.

Quindi da un punto di vista politico e sindacale promuovere un investimento nella direzione di creare un ambiente sociale in cui vi sia rispetto per le donne e capacità di apprezzarne il valore mi sembrerebbe risolutivo di tanti problemi contemporaneamente, non ultimo anche quello della violenza.

Per questo ritengo che la lotta contro la violenza alle donne è probabilmente l'ultimo grande tassello di quella che chiamavamo "lotta di liberazione e di emancipazione delle donne" che poi è diventata la lotta per le pari opportunità e adesso può diventare l'impegno di tutti per vivere meglio.

FRANCESCA MICHELOTTI

Segretario di Stato per l'Istruzione e la Cultura, l'Università e gli Affari Sociali

Anche io nella vita mi sono occupata della questione delle donne. Sono una donna e ho fatto le battaglie con le donne e per le donne e su questo tema rischierò sempre di sembrare un po' sentimentale.

Oggi si parla del rapporto fra donne e lavoro e l'indagine sul lavoro femminile commissionata dalla **CSdL** *"Donne al lavoro nella RSM: criticità, sfide e opportunità"* ci ha offerto una panoramica ampia sul vissuto professionale delle donne. Ne è emerso un quadro contraddittorio e per alcuni versi incoraggiante. Resta però un dato incontestabile: la donna sammarinese conserva ancora, anche se in modo più attenuato rispetto al passato, un ruolo protagonistico nelle funzioni di cura e di principale responsabile della vita familiare e delle incombenze domestiche. Ciò è perfettamente coerente con lo schema tradizionale conosciuto, che però si sta ibridando con il nuovo modello bipolare nel quale la vita della donna - con il suo universo di significati simbolici, sociali, individuali e affettivi, con le sue espressioni funzionali e le ricadute economiche - si snoda sui due binari principali del lavoro e della famiglia, con una responsabilità su quest'ultima non più esclusiva ma comunque preminente. Fra i due binari il rapporto non è equilibrato perché in particolari fasi della vita la preponderanza dell'uno sull'altro provoca variazioni significative.

Con l'avvento del secondo millennio era auspicabile poter considerare conclusa la fase antagonistica delle donne che si sono battute nella battaglia epocale ed epica per l'emancipazione. Una lotta per l'uguaglianza condotta in nome di uno dei valori più forti che ci ha trasmesso l'età d'oro della civiltà occidentale, una lotta immane, forse la più grande della storia perché interessava la metà del genere umano.

Tuttavia, considerato anche l'allarmante fenomeno della violenza contro le donne in un contesto evoluto come il nostro, un autentico stagno sotto la cui superficie si agita una crudele quotidianità, non sembra ancora giunto il momento di deporre le armi. Occorre prestare grande attenzione perché è molto facile perdere in poco tempo ciò che si è guadagnato con tanta fatica.

Il quesito che ci poniamo oggi non è più tanto quello dell'uguaglianza come principio formalmente acquisito nel sistema dei valori condivisi e fondativi, quanto quello dell'uguaglianza reale per la cui concreta affermazione sono del tutto insufficienti gli assunti programmatici delle leggi fondamentali, come l'articolo 4 della nostra Dichiarazione dei Diritti, e la precettività delle norme che impongono doveri e comportamenti virtuosi.

Il nostro sistema giuridico appare, tutto sommato, diligente, sensibile e attento, anche se certamente migliorabile. Il punto è misurare l'uguaglianza sul terreno dei modelli di sviluppo economico e culturali, delle percezioni collettive e individuali, dei significati simbolici che connotano la differenza di genere e la divisione dei ruoli in una società che non è più complicata, ma ormai inestricabilmente complessa.

Forse l'idea di una società simmetrica nella quale possa esistere un tendenziale bilanciamento dei generi è l'ennesima utopia, perché nulla è più difficile che tratteggiare un modello di uguaglianza fra disuguali: le donne e gli uomini nascono fisiologicamente disuguali per compiti disuguali.

Il nemico di oggi non è tanto la disuguaglianza al servizio di rendite di posizione acquisite e alle quali è difficile far rinunciare in nome di valori etici o di principi morali, il nemico vero è l'incapacità della società politica e civile di difendere dagli egoismi del profitto un fondamentale interesse sociale, come quello della continuità della specie che è un interesse dell'intera umanità. Non vorrei essere fraintesa e neppure imbarcarmi in una specie di invettiva vetero-sinistrorsa contro il profitto, ma semplicemente constatare come la donna paghi il prezzo più alto per il suo diritto ad una vita professionale sicura e possibilmente appagante, semplicemente perché come lavoratrice è diseconomica rispetto ad un lavoratore. Nessuno dovrebbe essere costretto a negoziare principi tanto forti come quello dell'uguaglianza e del diritto all'autodeterminazione con il fatto di essere 'diseconomico'.

Alla fine sono sempre i soldi che decidono, quindi per le donne difficoltà ad accedere al mondo del lavoro, discontinuità lavorativa, poco sviluppo di carriera e tipologie di lavoro conciliativo. Il termine 'lavoro conciliativo' è una formula azzeccata per sintetizzare in modo egregio la complessità della fattispecie, ma è anche un eufemismo che ci parla di lavori o ruoli poco determinanti che escludono, marginalizzano la presenza delle donne dalle alte professionalità e dagli spazi apicali delle leadership economiche, sociali, politiche dove si prendono le decisioni, dove si scolpiscono i sistemi sociali e produttivi e le loro strutture organizzative.

Volendo entrare nei dettagli di una quotidianità alquanto tormentata, di cui posso parlare non certamente dopo avere fatto un sondaggio di opinione ma semplicemente per quanto ognuno di noi è in grado di cogliere nel vissuto degli altri e nel rapportarsi con gli altri, si potrebbe illustrare un ben poco nobile elenco dei modi in cui le donne vengono disincentivate o alla maternità o al lavoro, perché poste di fronte a quelli che spesso non sono altro che semplici, molto spesso volgari, ricatti, "ti assumo solo se non fai figli", "se resti incinta non ti posso licenziare ma ti posso rendere la vita difficile", "se fai un figlio guai per la tua carriera", "se fai due figli addio alla carriera".

Nella insanabile competizione fra l'imperativo economi-

cistico che detta indisturbato le proprie leggi e il diritto/dovere ad avere figli - perchè avere figli non è semplicemente una mozione individuale ma un'esigenza vitale e necessaria dove l'aspirazione soggettiva concorre ad un disegno che interessa all'intera umanità - non vi è dubbio che sia il diritto all'uguaglianza della autodeterminazione ad avere la peggio.

In questo senso la nostra Pubblica Amministrazione sembra un'isola felice perché è soggetta ad un più rigoroso controllo della legge e dei principi costituzionalmente garantiti, come quello dell'articolo 4 della Dichiarazione dei Diritti, ma soprattutto è soggetta ad un fortissimo controllo sociale. Le sue zone d'ombra riguardano principalmente la fascia del precariato femminile nell'età più proficua per l'ingresso nel mondo del lavoro e per l'evoluzione dello status professionale, e nel momento topico della vita quando ci si appresta a costruire il futuro degli affetti e a mettere in piedi una famiglia.

Passando invece alla seconda polarità della vita femminile, il versante famiglia, osserviamo come la trasformazione dei modelli e delle relazioni familiari abbia fatto emergere bisogni inediti non solo alle donne, ai padri, o alle famiglie, ma all'intera società. La frammentazione dei nuclei familiari, un rapporto diverso fra le generazioni, il mutamento crescente e radicale nei ruoli e nelle funzioni della coppia, sia nel livello dei rapporti interpersonali che di configurazione sociale, il fatto che avere figli abbia una significatività diversa, pongono non solo problemi nell'organizzazione familiare e nella ridistribuzione del lavoro e di cura dei figli all'interno delle famiglie e della società stessa, ma si riflettono nelle relazioni fra i partner, che cercano tra libertà e responsabilità nuovi equilibri basati su una maggiore equità e reciprocità tra i sessi.

Poi c'è il problema - che anche altri hanno sollevato - della famiglia femminilizzata. che costruisce la società femminilizzata. In questo nuovo tipo di famiglia il ruolo dell'autorità è stemperato, la normatività e le regole sono indebolite, i ruoli del padre e della madre non sono più fissi, ma oggetto di costante negoziazione.

Nella famiglia il ruolo della donna è mutato, spesso sorretto da una nuova figura di padri affettuosi e disponibili a condividere le cure domestiche, senza paura di mettere in crisi la propria identità maschile. Questa è la grande rivoluzione: oggi gli uomini non pensano più di essere considerati meno maschi perché fanno delle cose che tradizionalmente una volta facevano le nostre mamme.

Di norma entrambi i coniugi lavorano e si va rarefacendo la figura dei nonni a supporto dell'azione genitoriale, e per questa ragione cresce esponenzialmente la domanda di asili nido. È evidente come il nostro Stato sociale e gli strumenti che mette a disposizione delle donne e delle famiglie, debbano essere ridisegnati per conformarsi meglio alla tutela e alla salvaguardia dei diritti, ma ridisegnando anche una ripartizione dei doveri e delle responsabilità. Penso soprattutto alla responsabilità educativa nei confronti dei figli e al vuoto lasciato dalle responsabilità chiamate ad altri compiti. L'assunzione di altre responsabilità rischia di lasciare scoperti spazi dove invece la responsabilità occorre. Spazi che, se vogliamo impedire le derive della disgregazione sociale e il nascere di fenomeni di malessere, vanno colmati in modo significativo ed efficace e non lasciati ad una cattiva o inadeguata concertazione.

Prima di tutto occorre ricostruire un orizzonte di senso governato dalla ragione che oggi pare avere smarrito, o non ancora identificato, un nuovo sistema di valori condivisi dal quale potranno dipendere la fortuna e il successo di una molteplicità di progetti e di promesse di vita.

Le strade da battere sono molte, nella società della conoscenza l'istruzione e la formazione sono la strada maestra. Per affrontare e vincere le sfide del mercato del lavoro in tutto l'arco della vita occorre una formazione permanente. Questo vale tanto più per le donne che, nel rapporto fra le due linee direttrici della loro vita, subiscono un'oscillazione maggiore in particolari cicli dell'esistenza. Ad esempio quando i figli se ne vanno e finalmente acquisiscono la loro autonomia, le donne devono essere pronte con una formazione che permetta loro di rientrare nel mondo del lavoro, di contribuire allo sviluppo economico e sociale, di acquisire autonomia e autostima.

Poi l'istruzione, potentissimo fattore di emancipazione perché ha dato alla donna la consapevolezza del proprio ruolo. Un tempo era prerogativa delle donne dei ceti più alti, mito sfatato perché nella gara dell'istruzione la donna vince e oggi può contare su livelli di istruzione superiori a quelli dei suoi coetanei maschi. Resta da abbattere la diffidenza per alcuni settori disciplinari che sono considerato tipicamente maschili, come quelli tecnologici e scientifici, oppure quelli propedeutici alla imprenditorialità.

Va incentivata l'imprenditorialità femminile dove le vocazioni e i talenti delle donne possono trovare gratificazione e valorizzazione. Il lavoro autonomo di impresa, l'artigianato, il commercio, al di là del valore intrinseco che porta generosi vantaggi per tutti, è anche lavoro auto-organizzato, sganciato dalla sudditanza dei ruoli gerarchici, è un ambito in cui il successo dipende esclusivamente dalle capacità personali, e dove può trovarsi una più agevole armonizzazione fra le esigenze generate dalla pesante realtà della doppia funzione delle donne fuori e dentro casa.

Anche lo Stato deve fare la sua parte garantendo l'introduzione di quei sostegni sociali di cui il Paese non è ancora sufficientemente attrezzato. Alcuni figurano nel programma di Governo come mense e nuovi asili nido. Ma anche la riforma del tempo scuola e maggiore attenzione al tempo libero delle bambine e dei bambini, affinché sia per loro più coinvolgente, più socializzante, e soprattutto fondato su una nuova alleanza fra famiglie e servizi, affinché la responsabilità educativa possa essere condivisa e coerente nelle sue linee e nelle sue scelte.

Concludo lanciando un tema che meriterebbe maggiore spazio e approfondimento: la promozione di modelli culturali nuovi, rivolti principalmente alle nuove generazioni, che spazzino via il vuoto valoriale, che ristabiliscano il senso del dovere e delle

regole, che rendano tutti più forti per sostenerli nel loro ruolo di uomini, di donne, di genitori, di cittadini, che possano far sentire tutti parte integrante della società e far comprendere che i problemi non sono di genere: i problemi toccano tutti gli uomini e tutte le donne, indistintamente. In una società fortemente coesa, non solo una società di uguali, ma una società fraterna e accogliente, nessuno avrà difficoltà a situarsi.

Per le donne, che dire, sono pazienti e hanno imparato a lavorare, quindi certamente nulla le fermerà.

Concludo complimentandomi con la CSdL e con i curatori dell'indagine, Dott. Nicola De Luigi e Dott.ssa Nicoletta Santangelo, che hanno svolto la ricerca sul lavoro femminile. E' veramente un bel lavoro, ricco di dati utilissimi e di inedite e suggestive chiavi di interpretazione, aggiungo - fatto singolare trattandosi di dati statistici- che in alcuni passaggi la sua lettura è stata per me appassionante.

Grazie per questo invito e buon lavoro a tutti.

SUSANNA CAMUSSO

Segretario Generale CGIL Lombardia

Ringrazio la Confederazione di avermi invitata a questa discussione, e mi scuso in particolare con i ricercatori e il professore per non avere ascoltato le loro relazioni, ma sono arrivata il prima possibile. Posso però dire che mi era stata inviata una prima versione della ricerca e quindi ho cercato di recuperare attraverso la lettura.

Mi scuso anche perché, ovviamente, molte delle mie riflessioni, anche di fronte a dati che riguardano San Marino, sono viziate dal fatto che la mia militanza sindacale e politica si svolge normalmente in Italia e in Lombardia, quindi non tutti i riferimenti probabilmente saranno esattamente gli stessi anche, se io penso, che ci siano dei temi che non hanno confini; possono essere diverse le norme o le soluzioni che si danno, ma le persone - non solo in fase di globalizzazione ma nella storia - sono molto più simili di quello che non ci si immagini, nonostante i confini.

Parto da una affermazione che per me è il punto di partenza. Il tema, che attraversa la lettura della società, la lettura del lavoro, la lettura della stessa cultura: si chiama libertà femminile; poi lo possiamo declinare in libertà di scelta, in autodeterminazione, possiamo declinarlo in molti modi, ma il tema è quello della libertà. Libertà che è figlia di una rivoluzione, preceduta da tutto il percorso emancipazionista, quello della liberazione, quello dei movimenti. Una straordinaria rivoluzione pacifica e civile, a differenza di molte altre rivoluzioni, e che forse, proprio per queste sue caratteristiche, ha determinato una fase di disorientamento maschile, anche se, credo, gli uomini l'abbiano poco realizzata, e soprattutto, mentre continua ad interrogare le donne, tende a non interrogare gli uomini.

Questo condiziona la scelta delle politiche e la differenza che c'è tra le apparenti politiche determinate - al di là dell'anno in cui si sono fatte - ed la realtà che, ogni volta che viene indagata, ci rilancia la permanenza di discriminazione, di violenza, di tutte le forme. L'origine secondo me, è che non c'è un compiuto riconoscimento delle donne come persone. C'è sempre l'idea che in qualche modo la loro diversità (che rivendico come positiva, non come dato negativo) le renda meno cittadine del mondo, di quel che non si considerino cittadini del mondo gli uomini.

In queste nostre terre che si affacciano sul Mediterraneo, ciò è accresciuto anche da una differenza di cui prima o poi bisognerà discutere seriamente: cioè qual è il patto costitutivo dei costumi, del modo di vivere della legislazione? Il patto costitutivo del nord Europa è un patto costitutivo esplicito tra donne e uomini. Quello del Mediterraneo è sulla maternità, e quindi sulla famiglia. Non è lo stesso punto di vista, e genera comportamenti e letture delle scelte non equivalenti.

Non è un caso che per primi i Paesi del Nord siano i Paesi che hanno tradotto in politiche le proposte prima citate del libro di Ferrero, "il fattore D", a partire dall'idea che le donne possono lavorare, e questo è uno degli straordinari fattori di crescita e di sviluppo per qualunque Paese. Questa è la tesi di Ferrero, ma non solo sua, lui parte da una ricerca di giovani ricercatrici della Bocconi che presentammo noi un anno fa al Convegno a cui faceva riferimento prima il Segretario: il possibile incremento del PIL determinato da 100 mila donne occupate in più nella realtà dell'Italia. Ovviamente, vanno fatte le proporzioni dei numeri, ma di questo si parla.

Nel nord il patto è fondato su questo principio, cioè è fondato sul principio che donne e uomini condividono delle responsabilità, e che non ci sono compiti esclusivi delle donne.

Il nostro patto è, invece, fondato sull'idea che le donne hanno una responsabilità, che è quella della riproduzione, gli uomini hanno un'altra responsabilità, che è quella di stare sulla scena pubblica e sulla scena politica. Le politiche non sono politiche di sostegno alla famiglia, ma sono politiche familiste, cioè di mantenimento dei ruoli e della distribuzione dei ruoli, così come è stata storicamente determinata.

Questo porta con sé, per esempio, un elemento che nega la libertà, e cioè che le donne sono identificate in quanto madri di, mogli di, figlie di, non in quanto sono persone loro stesse, con il loro nome e il loro cognome. E porta con sé un altro pregiudizio, ovvero che la maternità non è una libera scelta, è una funzione dovuta. Invece credo che sia una libera scelta nei tempi, nel farlo e nel non farlo. Nonostante venga ritenuta una responsabilità dovuta deve essere assunta in proprio, perché il resto della società non se ne fa carico dal punto di vista della possibilità di renderla compatibile con una vita scelta, e non con una vita costretta.

È alla luce di queste cose che dovremmo fare, anche sulle pari opportunità, qualche ragionamento su che significato hanno, che evoluzione hanno avuto. Merita farlo perché le pari opportunità sono figlie esattamente della fase emancipazionista, cioè sono figlie dell'idea che bisognava affermare nel mondo del lavoro e della società che le donne e gli uomini sono uguali. Questo fa vagamente a pugni invece con l'affermazione che uomini e donne non sono uguali, e non è neanche utile che lo diventino uguali, oltre al fatto che è impossibile per molte ragioni, ma non è neanche utile.

Le pari opportunità sono evolute in una concezione differente, perché sono diventate lo strumento con cui si affronta l'insieme delle diversità, e cioè il tema dell'offrire a tutti opportunità, per poi partecipare di questa competizione, che è la vita, la vita economica e la vita sociale del mondo.

In realtà il problema è provare a ripensare, anche dopo la stagione delle azioni positive, che ovviamente avevano una funzio-

ne più dichiarata, perché le azioni positive potevano anche essere azioni discriminatorie nei confronti degli uomini - cioè invertivano lo schema. È utile provare a ripensare se quelle che chiamavamo politiche di pari opportunità, nel momento in cui riconoscono la differenza, non debbano misurarsi con differenti criteri. Faccio un esempio, quello che credo fondamentale per la mia funzione: la contrattazione. Ma serve una premessa, perché anche qui ho sentito tornare un dibattito diffuso, cioè che le donne non votano le donne, le donne non sono rappresentate nella politica perché hanno un rapporto con il potere difficile, e così via.

Proviamo a vedere se invece il tema non sia che le donne, laddove ci sono, sono frutto della cooptazione maschile, e quindi non rappresentano una differenza rispetto agli uomini, credo che qui sia il nodo, cioè che non c'è il riconoscimento di un percorso autonomo di presenza nella politica, nel sindacato, nel mondo. Ovvio, le differenze sono molte e potrei narrare una lunga storia di movimento delle donne dentro la CGIL, ma forse alle donne non interessa riconoscere ed identificare una politica che non è differente da quella con cui sono abituate a confrontarsi, quella fatta dagli uomini: se il meccanismo fondamentale è la cooptazione il voto diventa indifferente.

Se, invece, si propongono idee differenti e si ripropone un tema, non solo rivolto alle donne, e cioè quello che il codice maschile della politica e della presenza sulla scena pubblica è un codice che ha di per sé una rete e delle modalità di espressione, a cui non ha mai saputo alternarsi, un codice delle reti di comunicazione delle donne. È assolutamente evidente che la visibilità delle donne in termini di rappresentanza propria è forte nei movimenti, nella contestazione ma non altrettanto sulla scena pubblica, nella politica istituzionale.

Come la si traduce? La si traduce nell'idea che le donne non possono, vogliono partecipare. Poi potremmo proseguire sul come è organizzata la politica, ovvero in modo tale che le acrobate del tempo, cioè le donne, non potranno mai partecipare, se non decidendo di sacrificare parti della propria vita. Penso che la politica sia servizio, non sacrificio, perché non si può chiedere a nessuno né di fare l'eroe, né di fare sacrifici, si può chiedere di essere a servizio, che è cosa ben diversa.

Si potrebbe andare ulteriormente avanti dicendo che quel modello - e qui torno al patto costitutivo - di politica, di rappresentazione pubblica è fatto così perché dietro ad ogni uomo che fa politica e che dirige qualcosa c'è una donna che risolve l'insieme dei suoi problemi, e forse nel momento in cui non ci sarà più una donna a risorvergli i problemi, anche la sua presenza sulla scena pubblica e sulla politica cambierà.

Sono tra chi è meno ottimista su una nuova generazione di padri disponibili, penso che ci sia qualche fenomeno positivo, ma non c'è una nuova generazione di padri disponibili; soprattutto non c'è una nuova generazione politica in grado di leggere tutto ciò e in grado di ripensare qual è il patto costitutivo. La classe politica, come dice Vittorio Foa, è esempio, quindi condiziona l'insieme dei comportamenti, e questa è una delle ragioni per cui nelle imprese, ben poche sono le donne che dirigono, vero che ci sono differenze fra il pubblico e il privato ma fino ad un certo punto. Infatti se consideriamo (mi pare che in questo non ci sia una straordinaria differenza fra San Marino e l'Italia) che la maggior parte dei dipendenti pubblici sono donne, e ci accontentiamo di un 11% nei livelli di direzione, c'è qualcosa che non torna, esattamente come nella generalità del Paese, dove la maggioranza della popolazione è femminile, ma la maggioranza della rappresentazione pubblica è maschile: piccola contraddizione sempre evidente.

Soprattutto nel lavoro privato, essendo chiaro che le imprese considerano tutto ciò che non sia attività fondamentale delle stesse imprese elemento di inaffidabilità, quindi elemento che ferma le carriere, quindi elemento che rende i soggetti meno apprezzati e così via; è assolutamente evidente che ciò condiziona la maternità e la presenza al lavoro delle donne, ma condiziona anche l'indisponibilità maschile a farsi carico delle politiche di conciliazione, perché le ragioni per cui noi siamo discriminate sono ragioni che gli uomini vedono, e che vogliono impedire che ricadano anche su di loro. Questo è il primo problema.

Se si vuole davvero fare delle politiche di conciliazione, bisogna fare delle politica d'urto, esattamente come la maternità viene tutelata sul terreno del lavoro cioè si decide che prima e post-parto si deve stare a casa, e ci sono le aspettative retribuite, bisogna fare la stessa operazione sulla paternità, cioè bisogna decidere che se c'è una responsabilità condivisa tra madri e padri, quella responsabilità la si condivide anche negli obblighi, e l'obbligo sono i cinque mesi. Si può fare un'operazione che dice cinque mesi per tutti? Mi pare costosa, ma si potrebbe cominciare dal dire che c'è un mese di paternità obbligatoria. Dire che c'è un mese di paternità obbligatoria toglie gli alibi sia sul terreno della condivisione dei carichi familiari, sono per dire che in quel mese le donne tornano al lavoro, non devono stare lì a supplire al panico maschile di fronte al bebè.

Vuol dire che in quel mese si scopre cosa vuol dire condurre una casa ed allevare contemporaneamente un esserino, sapendo che la conduzione non è solo lavoro pratico, ma che la straordinaria differenza dei carichi determinati dal lavoro di cura rispetto a quelli del lavoro produttivo è data dal carico affettivo, e dalla tenuta delle relazioni affettive, che è cosa complessa, se gli uomini fanno questa esperienza, le imprese si dovranno rassegnare al fatto che non ci sono le donne "distratte" perché fanno i figli, ma che ci sono padri e madri che hanno delle responsabilità familiari e che queste responsabilità possono essere conciliate con il lavoro.

Penso che senza una scelta esplicita e secca, le politiche di redistribuzione non si faranno: vale per i salari, per le retribuzioni, per il fisco, vale anche per le politiche di conciliazione. Bisogna proporle come scelte su cui le singole aziende non determinano, se c'è conciliazione o meno, ma ci sono delle norme che vengono proposte, e in qualche modo imposte.

Ciò apre ovviamente molte questioni. I ricercatori citano Laura Balbo: Laura Balbo è l'inventrice del termine delle acrobate. La descrizione delle acrobate porta all'altro tema che riguarda il lavoro, il rapporto fra il tempo ed il lavoro, che non è solo il tema degli orari ed il lavoro. Perché degli orari e il lavoro? Perché gli orari sono la regolazione di una cosa sempre più apparente e sempre meno sostanziale, so bene che noi abbiamo attraversato una lunghissimo fase in cui abbiamo immaginato che il part-time fosse la soluzione; almeno in Italia siamo in una fase in cui il part-time è diventato una tortura, infatti che è ampiamente usato nella grande distribuzione e si traduce in forme di violentissima discriminazione delle donne, e in forme di pessima retribuzione e di grande invasività del lavoro. Io ho ancora da scoprire qual è il vero livello di libertà di scelta rispetto al part-time: il giorno che lo capisco forse avrò delle idee più chiare.

Invece mi è assolutamente chiara qual è la relazione tra il tempo e le carriere, e di questo bisogna cominciare a ragionare, premetto che spesso discutiamo di organizzazione del lavoro e di organizzazione delle professionalità, a partire dall'idea sbagliata, come dice anche la ricerca - come dice anche la ricerca - cioè dall'idea che le donne vanno a lavorare per rimpinguare il reddito familiare; invece le donne vanno a lavorare perché scelgono di farlo, nel lavoro, nell'istruzione, scommettono su se stesse, e l'hanno presa alta, ed hanno rapidamente dimostrato di essere in grado di fare studi tecnici, oltre che studi letterari, di essere assolutamente in grado di laurearsi meglio degli uomini e più in fretta, di essere assolutamente in grado di sfruttare le loro capacità lavorative più produttivamente e con maggiori meriti.

Però tutto questo è successo mentre il mondo continua ad essere organizzato nell'idea che noi al massimo facciamo le scuole femminili e impariamo taglio e cucito, e se siamo particolarmente dedicati alla professione facciamo i corsi da estetista. Il mondo è un altro: è un mondo in cui nelle facoltà di ingegneria ora si laureano più donne che uomini, a medicina si laureano più donne che uomini, che per affrontare la necessità di avere matematici hanno dovuto rassegnarsi ad assumere donne.

Perché quella che dovrebbe essere la base di una società che si dichiara della conoscenza, non vede le grandi competenze femminili, non si traduce nel fatto che c'è l'eguaglianza dal punto di vista delle carriere, delle retribuzioni e così via? In parte per un pregiudizio. Il pregiudizio è quello che noi saremmo brave a studiare, saremmo brave a fare tante cose, ma poi c'è un momento della vita in cui i figli ci distraggono e quindi, come teorizzavano alcuni grandi imprenditori metalmeccanici conosciuti nelle mie esperienze sindacali, non si può immaginare che una donna faccia carriera, un lavoro complesso, perché ad un certo punto lei starà pensando alla spesa, al bambino da portare a scuola, a tutte queste cose familiari, quindi gli affidiamo dei lavori di precisione ripetitivi, perché hanno anche le mani piccole, e così abbiamo completato il cerchio.

Questa è la mentalità su cui è tuttora costruito il lavoro, le donne sono distratte da altro: la dice lunga sulla paternità responsabile tutto ciò, innanzitutto sulla paternità di quei signori che organizzano la loro impresa con questa mentalità: la loro attenzione ai figli sarà un po' strana!

In realtà questa cosa parla di anche di altro, e cioè del modello di lobby e di relazione tra gli uomini che determina i percorsi di carriera: tutto costruito sulla disponibilità di tempo degli uomini e le donne rincorrono il tempo: questa è la straordinaria differenza.

Se si guarda la politica, il sindacato, il lavoro organizzato, i percorsi di carriera, quella è la variabile che si intreccia sempre, il doversi dimostrare disponibili a stare nel luogo di lavoro, disponibili a socializzare attraverso pratiche e modalità che sono quelle che presuppongono che altri si occupino della vita materiale e pratica; è il fare lunghe e infinite riunioni, possibilmente alle cinque quando gli asili chiudono. Cioè è la logica del dimostrarsi disponibile perché il tuo tempo è a disposizione di quel luogo, di quel lavoro, di quella relazione, e non ha altre suddivisioni.

È un criterio di produttività? No, non c'entra assolutamente nulla, perché gran parte di questo tempo che vado descrivendo è un tempo che non determina attività produttiva, né mentale, né intellettuale, di nessun genere, è semplicemente relazione, relazione tra uomini possibilmente.

È un tempo che determina la soluzione di problemi? Sì, nel senso che determina qual è la gerarchia delle future carriere. In questo senso sicuramente risolve dei problemi per i soggetti che ci partecipano.

È un tempo utile? È in qualche modo utile che la società degli anni 2000 sia una società sistematicamente sempre più pervasa dall'idea che noi dobbiamo lavorare 24 ore su 24, per cui se per caso non siamo più nel luogo di lavoro siamo comunque con il computer, con il telefono e con una catena di cose che ci determinano comunque la presenza del lavoro? A partire da me, che giro con un aggeggio con cui mi inseguono ovunque. Questa cosa è in qualche modo utile e necessaria? È una componente dello sviluppo? È un elemento di parità sociale, cioè di riconoscimento dell'esistenza di donne e uomini nella società, o un elemento di maschilizzazione e di ruolizzazione della società? Bisognerebbe cominciare a pensarci, e bisognerebbe pensare a riproporre invece l'idea che organizzazione del lavoro, profili professionali e carriere dovrebbero avere dei criteri di misurazione, che non possono essere che quelli determinati dai codici di relazione tra simili o dal passare del tempo.

Questo però presupporrebbe (e qui parlo del mio di sindacato, ma temo e immagino che i sindacati non siano poi così diversi tra di loro) che il sindacato torni a contrattare, sapendo che lo sguardo unico è uno sguardo che non rappresenta le differenze, e che quindi se non si pone il problema di come si rappresenta il lavoro maschile e il lavoro femminile, la contrattazione che verrà agita sarà una contrattazione che non interviene rispetto alle discriminazioni, e non offrirà percorsi positivi alle donne.

Questo è il tema, a partire esattamente da come si è organizzati, da quali cose hanno valore, a partire dal fatto che è sempre faticoso rappresentare altro da sé quindi, per esempio, bisognerebbe fare politiche vere di promozione delle donne anche nel sindacato, ma il sindacato è il classico luogo, che o cambia il suo modo di organizzarsi e le sue politiche di conciliazione, o di donne disponibili a dedicarsi davvero a tempo pieno e iper-pieno all'attività ne incrocerà sempre meno. L'ho già detto della politica e lo posso ribadire.

Il tema è guardare sé, e poi guardare il resto, a partire da due dati oggettivi, che se non vengono cambiati qualunque altra affermazione è falsa. I due dati oggettivi sono: le donne guadagnano meno degli uomini; le donne fanno meno carriera degli uomini. La discriminazione nella carriera di una donna - questo dicono i dati italiani sulle laureate - inizia un anno dopo l'inizio del lavoro, cioè presi due laureati nello stesso anno, inseriti nel mercato del lavoro, uno maschio e uno femmina, parliamo della stessa disciplina, dopo un anno hanno una differenza di reddito del 15%.

Non c'è nessuna ragione oggettiva che potrà mai spiegare perché dopo un anno ci sia una discriminazione salariare di questo livello, se non il pregiudizio, perché non ce ne è nessun'altra, perché mediamente sono laureate meglio, hanno le stesse competenze, hanno gli stessi livelli di precarietà nel primo periodo, per cui non c'è neanche questa differenza, c'è il pregiudizio. Come si interviene rispetto al pregiudizio, che tuttora esiste, di discriminazione sul salario e sulle carriere, se non cambiando i parametri con cui si misura, non accontentandosi di guardare la norma generale, che è normalmente nei contratti e nelle leggi una norma di parità, ma andando a vedere cosa succede davvero in quell'azienda nelle retribuzioni, andando davvero ad individuare quali sono i criteri sulla base dei quali la retribuzione ed il riconoscimento professionale vengono effettivamente dati.

È chiaro che dire questo fino in fondo vuol dire assumere e ammettere che le organizzazioni sindacali hanno perso parte dell'autorità salariale, perché non esiste nessun accordo che ha in sé la discriminazione, che dia retribuzioni diverse tra donne e uomini, però siccome le retribuzioni sono diverse tra donne e uomini, da qualche parte questo succede, comunque sicuramente la discriminazione deriva sulle carriere professionali, uso il termine carriere, ma intendendo qualunque livello di carriera, compreso i passaggi dal primo al secondo livello nell'industria, per chi ce l'ha in scala che va da 1 a 7, o viceversa per chi c'è l'ha da 7 a scendere - dipende dalle tradizioni delle singole categorie - quindi anche a partire da quei livelli, perché è assolutamente evidente che se tutti gli studi dimostrano che la concentrazione delle donne, siano esse operaie o impiegate, siano esse dipendenti private o dipendenti pubbliche, è prevalentemente nei livelli bassi, forse non si fa la contrattazione giusta sul piano degli inquadramenti, o si trascura quello come un punto di riferimento per la contrattazione.

Io credo che questo sia essenziale per fare poi l'altro ragionamento che c'è da sempre, è una altalena della nostra storia, ovvero quella dei servizi che devono affiancare e rendere possibile l'esercizio del lavoro, a questo punto considererei l'esercizio del lavoro dei padri e delle madri, non solo delle madri, perché è assolutamente evidente che la ricongiunzione di una responsabilità di paternità, oltre che di maternità, moltiplica le presenze sul mercato del lavoro e non scioglie il problema dei servizi, sapendo che sui servizi bisogna avere uno sguardo che non è più solo quello dell'infanzia, e che il peso crescente dell'accudimento degli anziani, infatti quella straordinaria conquista, che è l'allungamento della vita, è una conquista che sta aprendo per le donne, e per le donne che lavorano, un nuovo fronte difficilissimo, perché c'è un momento in cui gli anziani vanno accuditi e, non so perché, in quel punto lì scompaiono i figli, ci sono solo le figlie, le nuore, e così via, cioè anche quell'accudimento diventa improvvisamente solo femminile, e quell'accudimento è più complicato spesso dell'accudimento dei figli, perché non è detto che le soluzioni che abbiamo ormai registrato, misurato e reso possibili, che sono quelle degli asili e della scuola dell'infanzia, abbiano un'equivalente e sufficiente risposta per gli anziani, perché spesso l'assistenza e l'accudimento degli anziani richiede, oltre ad un'attitudine sociale, richiede anche un'attitudine sanitaria, o comunque un'assistenza un po' più complessa.

Qui la conferma che politiche di crescita dell'occupazione femminile sono politiche di crescita e di sviluppo per qualunque territorio, per qualunque luogo, perché generano ulteriore occupazione in servizi, oltre che generare reddito, e quindi capacità di spesa, e quindi ulteriore volume di attività sulla base del semplice fatto che aumentano i posti di lavoro, e crescono delle attività di servizio.

Bisognerebbe evitare che l'insieme delle attività di servizio ricada poi nella descrizione di cui sopra, e cioè che quelli siano luoghi esclusivamente femminili, che perpetuino una responsabilità unicamente femminile sull'insieme dei lavori di accudimento. Continuo a pensare che la femminilizzazione dei settori come svalorizzazione sia stata una grande invenzione maschile, perché nulla di meglio che nel momento in cui qualcuno compete sul tuo terreno che dichiarare quel terreno svalorizzato e dedicarsi ad altro. È invece assolutamente indubbio che una società dei servizi che cresce, in cui i servizi sono prevalentemente di assistenza, vuoi ai bambini o vuoi agli anziani, in questo caso non è molto rilevante, se tutto quel sistema di assistenza si femminilizza progressivamente, noi non abbiamo fatto una grande operazione, nel senso che abbiamo solo moltiplicato i luoghi nei quali siamo tenute a stare solo in un ruolo, e non possiamo scegliere liberamente quali sono le professioni e le prospettive.

Chiudo tornando all'origine, cioè al tema della libertà. Qualunque indagine si faccia in questo momento sulle lavoratrici sono indagini ci dice della loro scelta libera di stare al lavoro e della loro volontà di scommettere sulla loro realizzazione, sulla loro autonomia, sulla loro capacità di vincere nel lavoro. Le donne non sono perdenti per vocazione, le donne sono vincenti. Le donne

non sono deboli per vocazione, sono state costrette in ragione del fatto che non si pensava che potessero scommettere su loro stesse, invece lo fanno.

Ciò mette in discussione un modello di organizzazione, mette in discussione l'idea che ci sia un monopolio sulla scena pubblica da parte degli uomini, il tema è come riusciamo a spiegare agli uomini che la nostra libertà migliora anche la loro. Perché nel momento in cui si liberano energia e risorse si sta meglio tutti, non c'è solo una parte che sta meglio, e la nostra esperienza, che appunto è stata una straordinaria rivoluzione, che è visibile nei ragazzi e nelle ragazze, che arrivano al mercato del lavoro convinte di stare in un mondo in cui le opportunità sono uguali quando arrivano cominciano a capire che non è proprio così, e bisognerebbe invece che riescano a trovare nella loro condizione questa convinzione di possibilità uguali, allora, forse, ciò che bisogna riuscire a spiegare è la costruzione di un patto tra donne e uomini, e non di un patto sulle donne costruito sulla famiglia, ma in un patto tra donne e uomini che scelgono liberamente anche quale famiglia e come, bisognerebbe forse dire agli uomini che noi ci siamo messe in discussione e alla fine stavamo meglio, e che se anche loro provassero mettersi in discussione non diventano più complicati, più poveri, più depressi e così via, ma forse saranno un po' più liberi e staranno meglio di come tutti noi stiamo oggi in questa società.

Nota:
i testi sono stati rivisti e corretti dai relatori

Progettazione e Impaginazione Grafica
Studio AG s.a. R.S.M.

Stampa:
Studiostampa s.a.

Finito di stampare nel mese di luglio 2008

Atti del Convegno CSdL
sull'indagine

"DONNE AL LAVORO
NELLA RSM: CRITICITÀ, SFIDE E OPPORTUNITÀ"

13 marzo 2008 - Teatro Titano

CSdL

Central Square, 17 via 5 Febbraio 47895 Domagnano - Repubblica di San Marino - Tel.0549 962060 Fax 962075

Progettazione e Impaginazione Grafica:
Studio AG s.a. R.S.M.

Stampa: Studiostampa s.a.

www.csdl.sm - info@csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

“PERISCOPIO”

Confederazione
Sammarinese
del Lavoro

www.csdl.sm - info@csdl.sm