

8 MARZO 2001

Il tema dei diritti - dai diritti negati ai soggetti più deboli ed indifesi della nostra società: i bambini - il diritto a passare dalla cultura della malattia a quella della salute, il diritto ad usufruire di un sistema di sicurezza sociale capace di leggere i bisogni e non soltanto di dare risposta alle domande esplicite di aiuto, il diritto al lavoro non come diritto "alternativo" ma come parte della affermazione di sé, il diritto a veder riconosciuto il proprio valore di persona in tutte le fasi della vita dall'infanzia alla vecchiaia; in buona sostanza, il diritto a poter scegliere la propria vita non sulla base di stereotipi di genere ma davvero sulla base di una consapevolezza profonda di sé e degli altri.

Credo che in quest'ultimo concetto stia la sintesi del lavoro che il Coordinamento Donne della UIL ha cercato di compiere in questi ultimi tre anni, nella consapevolezza che l'obiettivo posto non era quello di costruire o di rafforzare o di modificare un luogo delle donne ma, al contrario, di capire come le donne potessero leggere l'organizzazione e le sue politiche, potessero leggere i cambiamenti sociali ed economici in atto nel nostro paese, potessero contribuire a costruire proposte a definire progetti in grado di mettere davvero al centro la persona, uomo e donna che fosse.

Non so dire quanto siamo state capaci di incidere affinché le politiche dell'Organizzazione ad ogni livello tenessero davvero conto anche del punto di vista delle donne. E neanche quanto in ciascuna di noi si sia affermato il percorso di crescita per far sì che ognuna fosse in grado davvero di scegliere chi essere, che cosa fare e perché. E tuttavia nel pensare al lavoro fatto, nel leggere i documenti prodotti, nel pensare agli incontri svolti su tutto il territorio, credo di poter dire davvero che qualcosa è cambiato: che l'Organizzazione ha davvero cominciato a chiedersi come realizzare un modo diverso di dialogare fra donne e uomini. Che l'ingresso di donne negli organismi dirigenti non è più solo un fatto formale, ma comincia a delinearsi come una decisione assunta con la sempre maggiore consapevolezza di fare una scelta di valore. E mi pare di vedere che davvero le donne, le nostre dirigenti a tutti i livelli, a partire dalle RSU, hanno in gran parte iniziato ad avere consapevolezza di sé, a guardare oltre sé, a portare il proprio specifico a fare parte della complessità dell'altro da sé.

Non è certamente un percorso compiuto, anzi è davvero ancora tutto in divenire, e con altrettanta certezza è stato senza alcun dubbio aiutato dalla felice coincidenza di un lavoro svolto insieme da donne che pure con storie diverse e con esperienze diverse, sono accomunate da un fortissimo orgoglio di appartenenza, da un fortissimo senso dell'organizzazione, dalla consapevolezza che si è tutte insieme e tutti insieme la UIL.

Forse, l'aver messo al centro del nostro lavoro i diritti di tutte e di tutti ci ha aiutato in questo percorso che non ho dubbi a definire un percorso di maturazione individuale e collettiva, di riconoscimento del valore proprio e del valore altrui.

Se penso ad alcune fra le leggi approvate ed a quelle in discussione in questi anni (dal lavoro notturno al Part.time, ai congedi parentali alla stessa legge sull'assistenza, all'approvazione della legge contro la violenza sui minori ed il lavoro minorile, all'approvazione della nuova Convenzione OIL sulla maternità, al disegno di legge sul Mobbing), se penso alle iniziative che su queste come su altre materie ci sono state nelle diverse Regioni italiane e non solo sul piano nazionale, so di poter dire che il contributo delle donne della UIL è stato il più delle volte visibile, concreto, propositivo mai formale, mai "di genere". E credo di poter definire tutto questo un salto di qualità vero per tutta l'Organizzazione e non soltanto per le donne che pure ne sono parte così significativa.

Ecco perché mi è piaciuto dedicare questo numero del giornale che esce per l'8 marzo (data che non ci piace come celebrazione ma che forse ha ancora un senso se la usiamo per fare bilanci e programmi), a valutazioni e riflessioni su alcuni temi legati a quelle che ci paiono le leggi più significative approvate in questo ultimo periodo ed ai progetti che ci aspettano in questo 2001, legati principalmente alla contrattazione letta come possibile strumento per una vera politica delle pari opportunità.

In modo non rituale perché i riti e le ipocrisie che spesso li accompagnano non mi piacciono, ma con la concretezza di chi è convinta che stare nella UIL sia ancora oggi una scelta di valore e che ancora di più lo sia se riesce a contribuire a rendere più forti le donne e a far crescere un percorso di convivenza fondamentale per rendere la nostra Organizzazione più visibile, più forte, più qualitativamente più protagonista.

Stefania Sidoli

Le donne nella città: molteplicità di ruoli a confronto

Perché le donne nella loro molteplicità di ruoli e perché la città?

Perché è nella città che si passa dalla analisi teorica sulla tipologia delle politiche sociali e sul loro impatto sulla condizione della famiglia all'impatto della famiglia (e all'interno di questa, della donna) con le modalità attraverso le quali le politiche sociali vengono tradotte in atti e scelte precise da parte delle amministrazioni locali interessate, nel quadro dell'assenza di una politica della famiglia così definita in modo esplicito, con la conseguente frammentazione in una pluralità di referenti istituzionali e di livelli di governo.

Il soggetto "famiglia" (con la sua divisione dei compiti e delle responsabilità lungo le linee di genere e di generazione) rappresenta tutt'oggi il partner specifico del welfare italiano, e le obbligazioni familiari, nelle quali assolutamente esplicita appare la specificità di genere, sono sostenute più attraverso la mancanza di alternative che attraverso una sistematica politica di incentivazione, sottraendo così al mercato il soddisfacimento di una serie di bisogni facendolo, però, ricadere (soprattutto quando si tratta di bisogno di cura) in modo particolare sulle donne.

Mentre, quindi, la richiesta di politiche pubbliche (o ancora di una programmazione, un coordinamento e un controllo pubblici) verso la famiglia sembra in realtà più diretta a riattivare obblighi familiari, sia i cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro che le modificazioni succedutesi nel lavoro domestico e familiare conservano inalterate due caratteristiche: l'attribuzione praticamente esclusiva del lavoro familiare alle donne e le conseguenti responsabilità delle possibili interferenze e conflitti fra lavoro nel mercato e lavoro nella famiglia.

Lo schema della doppia presenza cozza da un lato con il ridimensionamento dei servizi sociali in quando tali e, dall'altro, con il permanere della tradizionale divisione dei ruoli.

La lavoratrice madre occupata lavora sei ore e mezza fuori casa e sette ore ed un quarto nella famiglia. La sua doppia presenza si traduce, quindi, in tredici ore e mezza di lavoro quotidiano. L'uomo dedica a case e figli mediamente un'ora ed arriva ad un impegno quotidiano ben più leggero, poco più di nove ore, che ci siano o meno figli all'interno del nucleo familiare.

Le politiche di conciliazione fra scelte professionali e ruoli familiari (che, teoricamente, dovrebbero riguardare entrambi i genitori) sono utilizzate, ancora solo dalle donne.

I servizi sociali attuati sul territorio dovrebbero quindi rappresentare gli strumenti attraverso i quali la donna esercita la possibilità (il diritto?) di rendere compatibili, nel migliore dei modi possibili, professione e lavoro di cura, nella consapevolezza che questo aspetto spesso e volentieri riguarda non solo il proprio nucleo familiare, ma anche quello originario suo e del marito.

Come sono oggi gli strumenti sui quali la donna può contare, tenendo anche conto - come dice Marzio Barbagli - che quasi certamente la causa del calo delle nascite è da attribuire non tanto al boom del lavoro femminile quanto alle condizioni che lo hanno accompagnato (e cioè la mancata democratizzazione della famiglia e la situazione insoddisfacente dei servizi):

1) un'organizzazione della scuola di base, basata in modo assolutamente sporadico sul tempo pieno, che rafforza l'idea che le madri debbano essere disponibili alla cura dei propri figli per gran parte del tempo quotidiano;

2) l'ambivalenza nei confronti dei servizi per l'infanzia e il ruolo più o meno esplicitamente affidato loro di supplenza nei confronti di una madre in qualche misura assente, caratterizzano non solo la politica dei nidi, ma di tutte le forme di estensione "innovativa" dei servizi educativi tradizionali. Portando spesso ad avanzare proposte che - anche se con grande diplomazia - hanno l'obiettivo di riportare le madri a casa ad accudire i figli.

Accanto alla ricerca sul modo con cui è possibile connettere la questione dei servizi per l'infanzia con l'esigenza di conciliare - in condizioni di normalità - lavoro remunerato e responsabilità familiari, si sta affermando l'orientamento volto a far iniziare la frequentazione della scuola dell'infanzia verso il compimento dell'anno e per un orario non troppo prolungato, mettendo contemporaneamente in

discussione la possibilità per molte lavoratrici di utilizzarlo ed il diritto del bambino ad un nido formativo ed educativo, non semplice baby-parking.

Ad una lettura ambigua si prestano anche le cosiddette nuove tipologie sperimentali che hanno (e non credo sia casuale) la loro centralità dentro la casa e non fuori da essa.

La carenza dei servizi sociali per l'infanzia ed i costi assolutamente elevati degli asili nido, nettamente superiori a quelli degli altri paesi (indagine CNR del 1994), portano alla convinzione che in Italia fare figli sia sempre più "cosa da ricchi" e che la maternità sia sentita sempre più come un diritto negato da un'organizzazione sociale sorda e da una cultura oramai datata, incapace di confrontarsi con il forte ingresso delle donne nel mondo del lavoro.

Inoltre, le modificazioni del "sistema famiglia" e la scomparsa della famiglia "allargata" in senso tradizionale, hanno fatto emergere un altro problema al quale dare soluzione: il progressivo affermarsi di anziani totalmente o parzialmente non autosufficienti, che non trovano (a causa della loro stessa condizione di debolezza) le risorse necessarie a far fronte alla solitudine ed alla propria crescente fragilità.

Certamente la risposta a questo problema non può e non deve stare nella istituzionalizzazione; va approfondita, sperimentata, diffusa l'esperienza di quei paesi che stanno definendo misure tali da consentire agli anziani disabili di rimanere il più possibile a casa propria tramite politiche sociali e urbanistiche e la collaborazione tra queste e le reti parentali e/o amicali.

In Italia i "pilastri" su cui si fonda la politica per gli anziani non autosufficienti sono da un lato le R.S.A. e, dall'altro, l'assistenza domiciliare e l'assegno di cura.

La scarsa diffusione di strutture e servizi per l'accoglienza ed assistenza di anziani non autosufficienti (nonostante da tempo il Ministero della Sanità ne solleciti adeguata realizzazione) è segno non solo di una inadeguata assunzione di responsabilità da parte delle Amministrazioni regionali e delle Aziende USL, ma di una pressoché totale attribuzione di responsabilità alle famiglie ed alla rete parentale. Questo aspetto è particolarmente grave proprio per le donne che - oggi - sono più soggette a rischio di povertà di quanto non lo siano gli uomini ed il vivere sole comporta un rischio doppio. La percentuale più alta di povertà si ritrova fra le donne che oltre che sole, sono anche anziane e che hanno una vita media più lunga, e con risorse di gran lunga inferiori. Ed è proprio la pensione lo strumento attraverso il quale misurare questa debolezza sul mercato del lavoro: un'indagine svolta nel 1996 a Roma e provincia sul Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti, ci dice che la pensione media maschile è di un milione 380 mila lire al mese, mentre quella femminile è di 784 mila lire mensili, cioè poco più della metà.

Se però lo colleghiamo al dato citato sopra del rischio di povertà per chi vive sola, al fatto che questo rischio riguarda anche donne lavoratrici in un'età compresa tra i 30 ed i 50 anni, all'aumento del fenomeno delle madri sole (le donne capo famiglia rappresentano l'80% delle famiglie con un solo genitore), ecco che comincia a delinearsi con chiarezza l'identità delle donne che maggiormente dovrebbero poter contare su un quadro efficiente ed efficace di politiche sociali, ma anche il percorso che - oggi più di ieri - le donne devono compiere nel mondo del lavoro, anche proprio a causa della risposta insufficiente data da quello che una volta si definiva sistema di sicurezza sociale.

Credo infatti sia evidente a tutti ed a tutte la dicotomia esistente fra la donna che lavora, che vuole fare un lavoro non marginalizzato ed emarginante, che vuole aver un proprio percorso di carriera, e le politiche che si realizzano in via prioritaria nella famiglia e attraverso la famiglia.

A questo si deve aggiungere il permanere di una organizzazione del lavoro rigida che impedisce il necessario compromesso fra le donne impegnate in una tripla presenza (sul posto di lavoro, nel proprio nucleo familiare, nel nucleo familiare d'origine o in quello del coniuge per prestare assistenza agli anziani).

Come conciliare questi ruoli tra loro? Con una flessibilità di lavoro che non sia temporale e caratterizzata dall'espansione del lavoro a turni e dall'aumento delle fasce orarie durante le quali esso si svolge, bensì il punto di incontro fra il bisogno delle lavoratrici (ma io credo anche dei lavoratori) di orari meno rigidi e quello delle imprese di mutare i cicli di lavorazione e di sfruttare in modo più elastico gli impianti, rispondendo così anche alla mondializzazione del mercato. Una flessibilità, quindi in linea con le esigenze espresse dalle famiglie e, quindi, dalle donne.

Quindi perché non proporre un part-time anche nelle qualifiche medio-alte, con la prospettiva di utilizzare possibili percorsi formativi e forme contrattate di reversibilità?

Infatti, il tema della valorizzazione delle competenze femminili, se non è supportato da azioni positive sulle flessibilità favorevoli ai soggetti, riguarderà solo le donne senza figli e senza compiti familiari, ossia le giovani donne per un periodo della loro vita, fino a quando cioè anch'esse non si scontreranno con le conseguenze di una mutata vita personale e familiare.

Questo quadro ci aiuta, io credo, da un lato a dare una adeguata chiave di lettura alle motivazioni del bassissimo tasso di natalità del nostro paese, della scelta di avere un figlio solo o di non averne affatto (sentita il più delle volte come una rinuncia, non certo come una conquista), dall'altro a leggere la ripresa massiccia del lavoro a domicilio sia di tipo tradizionale sia di tipo "innovativo" (sempre più banche, assicurazioni, aziende industriali e del terziario installeranno terminali nelle case di impiegate ed impiegati per meglio utilizzare gli orari delle reti informatiche e, contemporaneamente, ridurre i costi di gestione). E se per ora il telelavoro riguarda una quota limitata di occupate, già sentiamo frequentemente esaltare l'opportunità offerta alle lavoratrici di esercitare l'attività nelle proprie abitazioni, seguendo i propri ritmi e le proprie esigenze!

Tutto questo mentre continua ad essere disattesa la L. 142/90 relativamente agli orari delle città e quindi alla definizione di un coordinamento fra gli orari dei negozi, dei servizi, degli uffici pubblici, favorendo sia chi eroga i servizi sia chi ne deve usufruire, coniugando così le esigenze soggettive con quelle produttive e migliorando la distribuzione del tempo che si dedica al lavoro, alla famiglia, a sé stessi.

Le politiche sociali possono giocare un ruolo centrale per modificare le cose, creando le condizioni del cambiamento affinché i temi della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tra "tempo lavorato" e tempo "vissuto" non siano più "problemi di donne" ma questioni legate ad una diversa qualità della relazione vita personale/affettiva/familiare e vita lavorativa, assumendo il lavoro di cura come bene e come onere sociale, e non come questione personale di ogni singola donna.

Come peraltro è esperienza consolidata in altri paesi europei: pensiamo ad esempio all'esperienza della Svezia e degli altri paesi scandinavi, dove l'intervento dello Stato per risolvere i conflitti della doppia presenza femminile ha, fra l'altro, favorito l'aumento delle nascite ed un consistente aumento dei due figli per donna.

La stessa Inghilterra, reduce dall'esperienza neoliberista della Thatcher, ha visto un seppur lieve aumento della natalità che ha riportato il tasso inglese molto vicino, appunto, ai fatidici due figli per donna.

Molto diversa, invece, mi pare la situazione italiana dove l'orientamento a fare dei servizi per l'infanzia un servizio se non pubblico, quantomeno programmato, coordinato e controllato dal pubblico, ma più semplicemente di interesse pubblico. L'insufficiente diffusione dei servizi per gli anziani; l'utilizzazione dell'assistenza domiciliare (ancora troppo spesso peraltro insoddisfacente per qualità, quantità, tipologia) senza che sia prevista un'analisi preventiva della situazione economica, lavorativa, organizzativa e psicologica dei nuclei familiari coinvolti ed un suo monitoraggio costante al fine di evitare che il ricorso all'assistenza domiciliare, temiamo si traduca per le famiglie (e quindi per le donne) in un sovraccarico insostenibile di lavoro e di responsabilità.

Il ricorso sempre più diffuso all'assegno familiare, di fatto, contribuisce ad una responsabilizzazione solo femminile della gestione del lavoro familiare. Tutto questo porta a ritenere che implicitamente si stia andando verso l'affermazione del valore sociale del lavoro familiare o di cura concretizzato prevalentemente da un lato attraverso il riconoscimento della funzione sociale ed economica del lavoro della casalinga, e dall'altro con il riconoscimento per le casalinghe di una qualche forma di contributi previdenziali. Quindi, in sintesi: servizi alla persona quale possibile risposta individuale ad un oggettivo bisogno della collettività e, quindi definizione di un possibile futuro per le donne che finirebbero o con il **dover** scegliere il ritorno a casa (e magari il ricorso al lavoro a domicilio), o col vedere totalmente negato il fatto che ogni donna è comunque "anche" una casalinga?

Se questa è la scelta (peraltro legittima, anche se francamente non condivisibile dal mio punto di vista), se si sta affermando la convinzione che l'impegno per il riconoscimento del valore che il contributo delle donne dà al mondo del lavoro è commisurato al fatto che quell'impegno sia rivolto verso donne che hanno sfondato il famoso "tetto di cristallo" o che sono nelle condizioni di poterlo fare, mentre per le migliaia e migliaia che - per situazioni soggettive ed oggettive - quel tetto non

riusciranno mai a vederlo neanche da lontano, è auspicabile un ritorno all'interno della famiglia per privilegiare quel ruolo rispetto ad altri da svolgere magari in modo parziale o all'interno della casa stessa, allora credo che sia più "politicamente corretto" rendere esplicito questo orientamento. Se infatti è assolutamente giusta un'iniziativa come quella di oggi, nella quale le famiglie, e all'interno delle famiglie le donne, interrogano le politiche sociali, a questo punto mi sembra essere almeno altrettanto importante che le politiche sociali decidano di interrogare le donne - tutte le donne, non solo le migliori o le più fortunate - per capire oggi che cosa vogliono fare e, soprattutto, chi vogliono essere.

(Da: ***“Le Donne interrogano le politiche Sociali Bologna, 30 marzo 1999***)

Donne: full-time nella società

Parlare di tutela della maternità potrebbe sembrare un controsenso in questo inizio di millennio, quando molta strada è stata fatta nell'affermazione di un diritto che troppo spesso viene dato per scontato e che, al contrario, oggi, nell'era della globalizzazione del lavoro, tanto scontato non è.

Dalle richieste di aiuto che quasi quotidianamente pervengono allo sportello del Coordinamento Donne, ci rendiamo conto quanto, soprattutto tra le giovani che per la prima volta si affacciano nel mercato del lavoro, questa legge sia poco conosciuta (e conseguentemente disattesa) e quanto sia, perciò, necessario l'impegno da parte del sindacato affinché all'interno dei luoghi di lavoro, il diritto ad una maternità, sicura, protetta e tutelata sia affermato e condiviso. In particolare ora che nel mondo del lavoro la parola d'ordine sembra essere flessibilità.

Una flessibilità che tuttavia non può assolutamente esserci nell'esercizio e nella applicazione dei diritti, pena il ritorno a quei preoccupanti stati di insicurezza per il proprio futuro e per l'affermazione di sé che, in misura maggiore, colpiscono la donna lavoratrice rispetto all'uomo.

Le paure delle donne sono, infatti, legate soprattutto alle incertezze per un lavoro ed un avvenire possibile per sé e per il futuro dei propri figli, che sempre più ha i connotati della precarietà e della indefinità, sinonimo stesso dei "non diritti", dei diritti negati. In piena globalizzazione, la maternità rientra nell'equivoco capitolo dei "costi" per cui, se da un lato - soprattutto in campo europeo - sono sempre più numerose le normative che danno effettivo riconoscimento alla maternità ed alla paternità attraverso l'istituto dei congedi parentali, dall'altro, oggi, stiamo assistendo ad una sorta di offensiva nei confronti della maternità come costo sociale, come ostacolo al profitto ed alla piena produttività.

Non vogliamo parlare della maternità come valore sociale: per il sindacato si tratta di un discorso fatto, acquisito, condiviso, per il quale le lavoratrici ed i lavoratori si sono battuti nel nostro Paese, con ottimi risultati. Ne è la prova la Legge 1204/71 che possiamo considerare in assoluto la migliore in campo internazionale in materia di protezione della maternità. Siamo però tra gli ultimi ad aver recepito la direttiva europea sui congedi parentali e, forse proprio perché ultimi, abbiamo cercato di farne una legge della "conciliabilità". Ovvero conciliabilità tra impegni di lavoro dei genitori e impegni di cura all'interno della famiglia; conciliabilità con la necessità che lavoratori e lavoratrici hanno di poter progredire, attraverso gli strumenti della formazione, nei loro percorsi di carriera, con una organizzazione del lavoro e con una redistribuzione dei tempi e degli orari delle città più amica delle lavoratrici e dei lavoratori ma anche delle famiglie.

Spetta però alle organizzazioni sindacali insieme alle donne del sindacato rivendicare quanto importante sia stata la loro azione di delegittimazione delle cosiddette "pretese" del mondo industrializzato, del profitto sulla persona, dello squilibrio tra produttività e diritti, attraverso anche la battaglia per la tutela della maternità. Una battaglia che, con un paradosso che è giusto sottolineare - è anche diritto alla non maternità, il che non vuol in nessun modo significare mancanza di rispetto della vita ma assoluta attenzione a quello che è il volere responsabile dell'individuo.

La centralità dell'individuo all'interno di un sistema produttivo ovviamente sconvolge una filosofia del lavoro che finora ha governato il mondo delle imprese. Riteniamo, tuttavia sia arrivato il tempo di "rimettere a posto le cose", di ridare ad ogni atto, ad ogni circostanza, ad ogni avvenimento, il giusto valore ed il giusto significato.

Il che significa opporsi ad una cultura di "egoismo sociale" cercando all'interno della società quegli anticorpi che ne favoriscano lo sviluppo delle affinità tra persone, istituzioni e mondo dei lavori, opponendosi, quindi, a quello stato di inquietudine e di incertezza cui sono soggette per lo più le

lavoratrici.

E' su questa indeterminatezza di fondo che occorre intervenire aggirando, abbattendo le paure che per la riduzione o, nei casi limite, per la perdita delle tutele dello stato sociale, prevalgono tra le lavoratrici ed i lavoratori.

La globalizzazione, in un certo qual modo, ha uniformato, omologandola, la precarietà flessibile, con il conseguente timore della perdita dei propri punti di riferimento dati da un posto sicuro o dal lavoro assicurato.

La maternità super protetta o, come accade in alcuni paesi extra europei, anche solo appena tutelata, può essere per le donne l'elemento negativo, un deterrente forte per una loro significativa presenza nel mercato. Ne è la riprova l'accanimento con cui la Confindustria mondiale, questa estate a Ginevra, si è opposta all'approvazione della nuova Convenzione sulla maternità che prevede - grazie soprattutto all'apporto significativo e qualificato del movimento sindacale internazionale - nuove garanzie minime di tutela, che certamente, tenendo conto dei profondi cambiamenti che il mercato globale ha portato nel lavoro, sono un ostacolo, e soprattutto un onere per quelle imprese che basano la loro produzione sull'assoluta mancanza di ogni genere di protezione sociale.

Gli anni '70 sono stati importanti, e talvolta decisivi, per una nuova presenza femminile nel mondo del lavoro. Infatti, grazie alle garanzie offerte da normative più attente alle tematiche della salute riproduttiva ed alla necessità di una maggiore condivisione dei carichi familiari, veniva offerta alle donne l'opportunità di uscire dall'ambito tradizionale della famiglia per entrare a pieno titolo a far parte del sistema produttivo. Di quel periodo sono le leggi di tutela della maternità, 1204/71; la legge 405 sui consultori familiari del 1975; la legge 903, la prima che ha sancito la parità formale tra uomo e donna in materia di lavoro, del 1977; la 194, ovvero le norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza, del 1978.

In un certo modo possiamo - ed a ragione - definire queste leggi le "leggi delle donne", perché volute dalle donne. Esse hanno certamente rivoluzionato la filosofia del lavoro, della stessa società determinando cambiamenti profondi nell'economia e nel costume del nostro Paese. A cascata, le leggi approvate successivamente, hanno di fatto regolamentato una situazione sociale esistente. Il pericolo si presenta in modo subdolo ora, in pieno mercato globale, con le necessità, le ambiguità, gli squilibri che la mondializzazione porta necessariamente nel suo evolversi sempre più repentino.

La presenza delle donne nel lavoro è sempre più legata al fattore della flessibilità, che non vuole certamente dire sicurezza e che troppo spesso è madre del diritto negato. Ecco perché, da parte del Ministero degli Affari sociali, si è sentita l'urgenza, all'indomani dell'approvazione della legge sui congedi parentali, di riunire ed armonizzare in un testo unico tutte le leggi che dal 1971 ad oggi sono state emanate a tutela della lavoratrice madre, al fine di facilitarne l'accesso alla loro conoscenza da parte delle cittadine e dei cittadini. A nostro avviso, tuttavia, tenendo ben presente l'attuale situazione del mercato del lavoro in continua evoluzione, con la conseguente, preoccupante diminuzione del livello di protezione sociale, più che di un testo unico delle normative in materia, è necessaria **una nuova legge** sulla maternità. Una legge-quadro che, dando organicità e senso a tutta la normativa che con la maternità ha a che fare, metta finalmente le basi per una nuova, moderna politica per le famiglie, definendone i bisogni, le scelte sociali e le risposte certe a questi bisogni.

L'evoluzione dei costumi, riconosciuta nella legge sui congedi parentali, ha infatti spostato l'attenzione dal tema più tradizionale della maternità della lavoratrice, al concetto più completo delle politiche per la famiglia, individuando in maniera sostanziale le problematiche che potevano insorgere tra la dimensione della tutela dei diritti e le garanzie di parità di trattamento enunciate nella legge 903/77 e di pari opportunità tra donna e uomo, così come stabilito dalla legge 125/91.

A dieci anni dal varo della 125, credo che sia tempo di bilanci con un occhio, però, al futuro, per non ricadere nelle trappole che facili ottimismo, o più ancora scoraggiamenti inopportuni, potrebbero nascondere sul cammino non sempre facile dell'eguaglianza, delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne.

Sovente, interrogando giovani donne, ci sentiamo dire "la parità? Ma noi ce l'abbiamo!" Salvo poi, in presenza di un lavoro precario, sottopagato e ricattatorio, sentirci chiedere consigli ed un sostegno magari perché, ad esempio, il loro stato di maternità non viene riconosciuto da un datore di lavoro più attento ai propri dividendi finali che alle persone da lui impiegate.

E' in questi casi che il sindacato deve intervenire, perché il suo principale compito di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici non può certo fermarsi di fronte all'imperativo della "flessibilità" ad ogni costo, che - in parole povere - non fa altro che riaffermare la legge della jungla: la vittoria del più forte sul più debole. E' nell'ambito della contrattazione che deve dispiegare tutta la sua capacità di tutela dei diritti, vecchi e nuovi; le sue potenzialità di mediazione tra le forme tradizionali di lavoro e quelle proposte dalla mondializzazione dei nuovi lavori; la sua peculiarità di soggetto, attore responsabile nei processi di cambiamento messi in atto da una economia sempre più globale e da una altrettanto globale richiesta di protezione. Anche perché ci sono segnali evidenti di un mutamento di rotta. Dalle recenti riunioni dei Paesi industrializzati, sull'onda delle proteste antiglobalizzazione del cosiddetto "Popolo di Seattle", sembra essere esploso tra i rappresentanti dei grandi capitali il ripensamento per una politica economica mondiale fatta all'insegna del capitalismo a senso unico, dell'economia selvaggia: è la delegittimazione di certa parte del mondo industrializzato e del suo affannoso ed anche dissennato concentrarsi esclusivamente sul profitto, sul guadagno.

C'è nuovamente "voglia" di rispetto dei diritti, di osservanza delle regole. Dal "popolo di Seattle" viene un invito che, credo, il sindacato debba accogliere in toto: quello di riportare al centro della discussione di ogni processo sociale ed economico l'uomo e la donna, le loro complessità, le loro necessità vitali, i loro sogni. E' - in un certo senso - una sorta di rivoluzione "copernicana" del lavoro, all'interno della quale, rifiutando l'equazione iniqua + lavoro + profitti = - diritti, viene affermata la priorità dell'uomo sull'economia, e che, come donne del sindacato, della UIL ci piacerebbe molto avesse come risultato la vittoria dell'uomo e della donna sul diritto negato.

M Grazia Brinchi

Maternità e paternità: un obiettivo finalmente condiviso?

La migliore garanzia perché un bambino non sperimenti la povertà - sia che viva con entrambi i genitori, sia con la sola madre - è che anche la madre abbia una occupazione remunerata.

E' soprattutto al sud che il lavoro di quest'ultima fa differenza: perché vi sono più figli per famiglia e perché l'occupazione dei padri è spesso più precaria e meno remunerata che nel centro-nord.

Una maggiore mescolanza ed intercambiabilità nei tradizionali ruoli paterno e materno, una maggiore condivisione tra i genitori di tutte le responsabilità connesse alla nascita e alla crescita di un figlio, quindi una migliore divisione del lavoro fra donne e uomini, costituisce oggi una migliore garanzia per i figli sia sul piano economico che su quello relazionale ed affettivo; in particolare, riduce il rischio di crescere in povertà - con le conseguenze che ciò comporta nelle opportunità di vita - anche nel lungo periodo.

Incoraggiare e sostenere la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle madri deve diventare elemento cruciale per una politica di sostegno alle responsabilità familiari che si voglia efficace.

E' quindi ineludibile per le OO.SS. e, più in generale, per tutte le parti sociali, da un lato l'impegno ad affrontare la questione degli orari di lavoro e della flessibilità anche in un'ottica che prenda in considerazione la necessità che uomini e donne possano far fronte sia alle richieste del mercato del lavoro che a quelle provenienti dalla responsabilità di cura familiare; dall'altra, pensare alla organizzazione dei servizi per l'infanzia e della scuola dell'obbligo assumendo come dato di normalità che i bambini abbiano genitori impegnati, almeno in parte della giornata, in un lavoro remunerato.

In questo modo, fra l'altro, si può riuscire ad affermare l'idea di cittadinanza sociale come insieme di diritti e doveri nel mercato del lavoro e nella sfera dei rapporti interpersonali, in particolare familiari, al centro di un modello che va costruito sia tramite politiche del lavoro in grado di sostenere l'offerta di lavoro femminile anche sul piano del lavoro formativo e di affrontare il tema dei tempi di lavoro e della flessibilità non solo dal lato dell'esigenza della domanda di lavoro ma anche da quella dell'offerta, sia tramite politiche dei servizi alla persona che, anche, stiano fra loro in rete.

E' questo un modello di cittadinanza sociale che non solo faciliterebbe le pari opportunità fra i sessi, ma eviterebbe di contrapporre responsabilità lavorative a responsabilità familiari, creando un contesto più amichevole nei confronti di chi ha responsabilità nei confronti dei figli.

L'idea che i lavoratori siano spesso anche genitori e, più in generale, che i lavoratori abbiano nel corso della loro vita periodi più o meno lunghi e/o intensi durante i quali debbono fare fronte anche a

responsabilità di cura, fatica a divenire un elemento rilevante nel definire le politiche del lavoro.

La presenza di figli - e ancora di più di altre persone non autosufficienti - continua ad essere considerata un incidente costoso per le imprese, per le lavoratrici, per le famiglie. Non viene letto come un accadimento della vita reale, come caratteristica normale - e nel caso dei figli anche positiva - delle lavoratrici e dei lavoratori in alcune fasi della loro vita, che crea comunque legame sociale, che non può essere ignorato ed anzi deve essere preventivamente affrontato anche attraverso soluzioni di carattere organizzativo sul piano dell'occupazione e dei tempi di lavoro, e di disegno dei sistemi di sicurezza sociale.

La scelta ancora limitata da parte dei padri di fruire dei congedi di paternità deriva senza dubbio dalla loro cultura di genere, ma anche da quella delle loro compagne. Ma con pari certezza è legata anche ad una cultura del lavoro ed imprenditoriale che vede il lavoratore soltanto come soggetto procacciatore del reddito (e quindi, casomai, disponibile al lavoro straordinario) e la lavoratrice come elemento in qualche misura anomalo del sistema.

Questo significa non riuscire nemmeno a vedere i benefici potenziali che una più forte presenza delle madri nel mercato del lavoro ed una maggiore condivisione del lavoro familiare da parte dei padri provocherebbero sia sul versante dello sviluppo di domanda di lavoro che su quello dello sviluppo e della qualificazione dei consumi familiari e individuali.

Ad una cultura del lavoro rigida se ne affianca una relativa all'idea di famiglia "normale" e di bisogni dei bambini costruita su un modello prevalente di organizzazione dei tempi scolastici e di offerta dei servizi alla prima infanzia basate su scarsissimi servizi per la primissima infanzia, orari corti delle scuole, e assenza di mense, precarietà delle nuove tipologie, ecc, ecc, che risente di un pregiudizio di fondo - presente anche se inespresso - che poggia sulla presunta inadempienza della madre che lavora e che ignora totalmente che a partire dall'asilo nido la scuola è per i bambini un diritto e l'avvio di un percorso educativo di socializzazione, di comprensione del diverso da sé).

La donna lavoratrice che - rappresenta ormai comunque la normalità, visto che oltre il 40% delle madri con figlio in età prescolare lavora per il mercato in modo ufficiale: e ad esse vanno aggiunte le occupate nel mondo del lavoro cosiddetto informale.

L'obiettivo che dobbiamo porci è quello di contribuire alla realizzazione di un sostegno alla famiglia "normale" non a quella al cui interno sono presenti patologie. Non possiamo ignorare che esiste il problema "costo economico dei figli": i figli costano perché consumano beni e servizi che vanno acquistati e perché consumano tempo. Una coppia con figlio, per non superare la soglia di povertà ha bisogno di 418.000 lire in più al mese rispetto a quella che non ha figli (Commissione povertà: 1997). Il 10% di tutte le famiglie con almeno un figlio si trova in condizioni di povertà assoluta; in altri paesi europei si è tentato di rispondere a questo problema: la Corte Costituzionale tedesca ha riconosciuto questo costo aggiuntivo sostenendo l'inequità di un sistema di tassazione che colpisce in modo eguale il reddito a prescindere dal numero dei figli per i quali deve bastare.

Nel nostro paese il costo dei figli come "consumatori" è riconosciuto in modo assolutamente parziale tramite le detrazioni fiscali (che, pur se aumentate, coprono solo una parte residuale dei costi), l'assegno al nucleo familiare (con una preossocchè esclusiva funzione redistributiva verticale a favore delle famiglie più povere dei lavoratori dipendenti) per le famiglie con tre o più figli in condizioni economiche modeste, che si configura più come uno strumento parziale di contrasto alla povertà che non come vero e proprio riconoscimento del costo dei figli.

Il costo dei figli come consumatori di beni e servizi riguarda entrambi i genitori; il costo dei figli come consumatori di tempo riguarda - nella maggior parte dei casi - le madri. Sono, infatti esse per lo più che danno il loro tempo, con tutto quanto vi è legato in termini di investimento di energie, fatica, relazionalità. Il lavoro delle madri viene riconosciuto da un lato con i congedi di maternità e dall'altro con l'indennità di maternità; ma i figli richiedono soprattutto tempo di attenzione e tempo di cura: il che ha un forte costo economico che trova la sua esemplificazione nella mancata o ridotta partecipazione al mercato del lavoro, nella mancanza o riduzione del reddito da lavoro; nella mancanza o riduzione di un reddito pensionistico proprio. Questo dato, vero per tutta l'Europa, è ancora più accentuato in Italia, oltretutto in misura inversamente proporzionale al reddito ed alla posizione occupazionale. A lasciare il lavoro ufficiale, sono per lo più le donne a più bassa qualifica ed a più basso reddito.

Compensare la diseguale distribuzione di questi costi fra padri e madri è difficile sia perché l'obiettivo vero è scardinare alla base il meccanismo che li produce (facilitando la partecipazione al lavoro

remunerato da parte delle madri e quella dei padri al lavoro di cura) sia perché si rischia di bloccare le scelte di vita su un modello, al di là delle intenzioni individuali e delle circostanze.

Tuttavia qualcosa comincia a delinearsi:

- Nel nuovo sistema pensionistico alle lavoratrici che hanno avuto figli viene riconosciuta una anzianità contributiva di quattro mesi per ciascun figlio, fino ad un massimo di dodici mesi. Non occorre che i figli siano nati mentre la madre era occupata, ma che la madre abbia lavorato prima, e soprattutto dolo la loro nascita

- L'indennità di congedo parentale, ridotta rispetto a quella per il periodo di congedo di maternità obbligatorio, va nella direzione di riconoscere il tempo della cura ed insieme di consentirne la condivisione, così come l'assegno di maternità o l'assegno per i figli di genitori con un basso reddito, va nella direzione di porre le basi per una nuova e più adeguata politica per la famiglia.

La scelta di avere un figlio o di non averlo non risponde prevalentemente a logiche economiche. Non risponde peraltro neppure a logiche di tipo demografico. Non si decide di avere o non avere figli per mantenere in equilibrio la struttura demografica della popolazione o il bilancio delle pensioni o per difendere l'integrità etnica di un gruppo sociale. Lo si decide, per fortuna, per rispondere ad desideri personali, alle esigenze di un rapporto di coppia, a biografie individuali, a modelli culturali che danno a quella decisione un significato assolutamente unico.

Proprio per questo motivo, è stato finora praticamente impossibile argomentare in modo convincente per tutti l'equità di un riconoscimento sociale di questi costi economici, a meno che non lo si colleghi direttamente ad una politica pro natalista. Si è scelto, quindi, di riconoscere i bisogni delle famiglie povere con figli per fare fronte - sia pure in modo ridottissimo - a situazioni di bisogno non ignorabili in una società civile.

Tuttavia, chi ha figli sostiene costi che in qualche misura vanno a beneficio della società, nel momento in cui si fa carico di una quota consistente dei costi della riproduzione della società stessa. E' quindi indispensabile che il dibattito sul trattamento fiscale delle famiglie si sposti dal rapporto famiglia monopercettore/famiglia bipercettore al rapporto tra reddito e numero di consumatori familiari, figli in particolare. In questo modo, infatti, da un lato fino ad oggi si è trascurata la questione del numero dei consumatori a favore di quella del numero dei percettori; dall'altro, si è nascosto il costo aggiuntivo della produzione di reddito quando i percettori, a parità di reddito complessivo, sono due e non uno. E si tratta di un costo aggiuntivo non indifferente se il secondo percettore è una lavoratrice-madre, in quanto vi è in più il costo del mancato lavoro familiare e di cura. In un sol colpo quindi si cancellano così sia i bisogni dei figli a carico che i costi - insieme comuni e specifici - del lavoro delle donne.

Altrettanto importanti rispetto ad un diverso modello di politiche fiscali appaiono le cosiddette politiche di contesto, le politiche sociali, cioè, intese in senso lato e quindi non solo come politiche dell'assistenza e dei servizi sociali ma anche come politiche dei trasporti, come politiche abitative, come politiche formative, come politiche degli orari e dei tempi di vita e del lavoro.

Non v'è dubbio che oggi abbiamo di fronte una legislazione più avanzata ed amichevole nei confronti delle donne, che va dalla legge sui congedi parentali alla legge quadro sull'assistenza passando per alcuni articoli della stessa finanziaria 2001, e tuttavia vi è assoluta consapevolezza di come sia necessario tradurre gli articoli delle leggi in veri e propri strumenti del cambiamento: cambiamento delle individualità, del rapporto di coppia, delle relazioni familiari ed interfamiliari, per una maggiore presa di coscienza di sé e degli altri.

Il sindacato può fare molto in questa direzione se comincia a vedere nei contratti e nella contrattazione come affrontare questi passaggi, come farne momenti condivisi di cambiamento del lavoro e dell'organizzazione del lavoro, di riconoscimento delle professionalità, di accompagnamento dei cambiamenti possibili. In questo modo sarà forse possibile avviare un percorso capace di coniugare i diritti soggettivi con quelli della collettività così da modificare la consapevolezza che ciascuno ha dell'altra e dell'altro in direzione di una più forte condivisione dei diritti e dei doveri di ciascuna e di ciascuno a partire da quello alla maternità ed alla paternità.

S.S.

Come affermare una lettura al femminile del diritto alla salute

Prima di qualunque considerazione relativa al rapporto donna/universo salute e sanità è la consapevolezza che la vita di ogni individuo è organizzata intorno ad un contratto sociale implicito le cui componenti (da un lato il contratto che riguarda il ruolo dell'uomo e della donna e dall'altro quello che riguarda l'occupazione) hanno determinato l'attuale ripartizione delle responsabilità familiari e professionali.

Questo contratto ha, nel tempo, stabilito che le donne si assumessero l'intera responsabilità delle cure per i membri della famiglia e dei compiti domestici, e che agli uomini spettasse prioritariamente di occuparsi del benessere economico e finanziario delle loro famiglie. In realtà questo tipo di contratto sociale non corrisponde più alla realtà quotidiana degli uomini e, soprattutto, delle donne; le famiglie con doppio reddito e le famiglie con un solo genitore sono sempre più frequenti, mentre diminuisce notevolmente il numero dei nuclei familiari in cui uno dei membri si occupa a tempo pieno delle faccende domestiche.

Le donne hanno dovuto, quindi, riorganizzare la loro vita per fare fronte a ruoli familiari e professionali apparentemente incompatibili. Sempre più spesso sentiamo dire che le donne, le giovani generazioni non si sposano, non fanno figli, scelgono la carriera. Ebbene, se il quadro che si prospetta loro è un futuro dentro il quale oltre a fare le figlie, le mamme, le mogli, porre anche un lavoro che le soddisfi, le condizioni per attuare questo progetto sono estremamente difficili perché l'essere figlie, madri, mogli significa troppo spesso la rinuncia ad una parte di sé e dei propri sogni senza alcun riconoscimento sociale.

Ed a riguardo, vedo con preoccupazione il rischio che le giovani generazioni vivano in modo assai peggiore di noi; e seppure le aspettative di vita delle donne sono aumentate nel corso di questi ultimi decenni, non sono convinta che per il futuro si manterrà lo stesso trend. Infatti, mentre sono cresciuti i livelli di stress che la società introduce nella vita delle donne e le malattie ad esso legate, contestualmente la medicina continua a non ascoltare le donne. Non ci si interroga mai, o troppo poco, sui perché di una malattia; sappiamo, ad esempio, che la donna più dell'uomo soffre di allergie, ma non sappiamo quante di queste forme allergiche siano una evidente manifestazione di stress. E questo accade perché la medicina, oggi sempre più affronta le diverse patologie in maniera neutra, aggredendo, cioè, la malattia senza dare una lettura precisa delle cause che sono alla base del suo insorgere.

E dal momento che - come sembra - le nuove generazioni hanno la consapevolezza che non necessariamente le loro aspettative di vita andranno aumentando, è necessario dare risposte precise ai problemi che esse ci pongono, e sono tanti. E' necessario, soprattutto, se vogliamo che siano migliori le loro prospettive di vita, e se vogliamo che arrivino alla soglia della vecchiaia serenamente, senza vivere quel particolare momento come una condanna.

L'insufficienza delle misure volte a risolvere le tensioni che ne derivano costa non solo alle singole persone coinvolte, ma anche alla società nel suo insieme; è quindi essenziale la costruzione di una risposta ai bisogni della famiglia e dei suoi singoli componenti che abbia al centro la piena consapevolezza che è delle donne la cura dei figli, degli anziani, degli ammalati, pur nel quadro di una forte rete di servizi sociali e personali.

Il soggetto "donna" appare infatti il partner esplicito del sistema di welfare italiano, ed è a lei che - quando si tratta di bisogni di cura - spetta il compito di "demercificare", di sottrarre, cioè, all'alea del mercato il soddisfacimento di una serie di bisogni.

Più che in altri paesi, in Italia le politiche attive nei confronti della famiglia sono state - ed ancora in larga misura sono - il prodotto di politiche di settore o categoriali; la questione delle dipendenze e interdipendenze che si creano all'interno della famiglia, e delle responsabilità che - spesso nel più assoluto isolamento ricadono sulle donne, fatica a ricevere un riconoscimento positivo autonomo, quando non appare come fatto scontato e, di conseguenza, non riconosciuto perché considerato un dovere, una sorta di obbligo naturale con effetti straordinariamente negativi sul grado di stima in se stesse delle donne e sulla loro consapevolezza di essere protagoniste del nostro sistema sociale anche per quell'obbligo assolto.

E' quindi assolutamente necessario passare dalla sottovalutazione al riconoscimento, in particolare se vogliamo rendere effettivamente raggiungibili alcuni degli obiettivi contenuti nel Piano Sanitario Nazionale.

E' difatti impossibile pensare praticamente ad obiettivi di prevenzione, di diffusione di nuovi stili di vita, di costruzione di nuovi modelli di assistenza se contemporaneamente non si affronta in modo esplicito il ruolo che in questi diversi modelli è affidato - implicitamente - alla donna. Che abbiamo voluto vedere come mediatrice fra salute e malattia, fra i luoghi della salute e della malattia.

La donna mediatrice, perché la donna è più "paziente" dell'uomo, attribuendo al termine paziente tutta l'ambiguità del ruolo femminile nel momento in cui la donna si confronta con la propria salute e quella dei familiari. Perché la donna ha un ruolo di cerniera con i luoghi della salute; perché assolve quasi obbligatoriamente il ruolo di assistenza ai figli, ai malati, ai non autosufficienti del nucleo familiare. Perché ancora oggi spesso la donna rinuncia al lavoro, sceglie il part-time, si assenta per accudire i figli, nonostante le nuove leggi concedano tale diritto anche al padre. La donna è più paziente perché vive eventi legata alla vita riproduttiva quali l'aborto, la maternità, la menopausa che la costringono a confrontarsi, più di quanto faccia l'uomo, con una cultura della salute che tiene conto in modo ancora insufficiente dei bisogni della persona; perché più dell'uomo appare esposta a malattie psicosomatiche, a patologie da disagio come quelle legate alla dipendenza da cibo.

Una delle novità del P.S.N. è stata quella di affrontare il problema che la sociologia definisce della "cura" non solo in senso medico-terapeutico ma anche in quello più vasto che comprende tutte le relazioni derivanti dall'interesse e dalla solidarietà umana. Ciò che dovrebbe essere competenza di tutti i servizi sociali e di tutta l'attività informativa, ma che resta di fatto l'assistenza legata al ruolo femminile.

Si tratta ancora una volta di un intreccio complesso e contraddittorio: perché le donne rifiutano il nuovo che le riduce a divenire erogatrici di benefici privi di riconoscimento sociale, però non intendono rinunciare alla necessità di relazione come fatto non automatico, ma come ricerca privilegiata fra gli umani.

E sappiamo bene quanto il mettersi in relazione abbia in medicina una valenza tutta particolare: molte delle denunce che passano per i "tribunali dei malati" si riferiscono a carenze che sono in primo luogo incapacità, vuoti dell'istituzione, vuoti del singolo operatore, di comunicare realmente con il/la paziente.

Il rapporto donna/salute appare quindi molto più complesso di quanto non emerga dalla trattazione, diciamo così tradizionale, che si muove essenzialmente lungo due filoni: da un lato il ruolo di mediazione che le donne hanno nei confronti della salute altrui; dall'altro gli argomenti legati alla riproduzione (e quindi nascita, contraccezione, cure pre e post-natali, menopausa). Ma davvero si esaurisce in questo la salute di una donna e la responsabilità sua e delle istituzioni preposte? Personalmente sono convinta di no, e tuttavia quella rappresenta un modo usuale di pensare al collegamento donna e salute, e sottolineo quindi la necessità di un suo ripensamento, a livello disciplinare e di senso comune.

Prendiamo per esempio la teoria sociologica secondo la quale chi è sposato vive di più e meglio di chi non lo è, particolarmente per la donna in quanto si ritiene che il benessere psicofisico che essa trae dalla vita matrimoniale non derivi solo dalla risposta ai bisogni di sessualità e di affettività (risposta propria peraltro di qualunque soddisfacente rapporto di coppia), ma dall'identità sociale più forte, chiara e definita che ne deriva.

Questo può significare che è più precario lo stato di salute di una donna che, non essendo moglie e madre, mancherebbe di una legittimazione sociale e personale forte? Il legame presunto tra salute della donna e sua posizione familiare deve farci ritenere che la donna è all'interno della famiglia che trova il suo stato di benessere e di salute? Non è forse vero che in un'epoca che ha "archiviato" il patriarcato è necessario ripensare e ridefinire i termini entro i quali affrontare la questione? E come si può lavorare in direzione del cambiamento senza con questo svalorizzare la posizione familiare di alcune, molte donne, senza però farne ancora il punto di partenza da cui tutto il resto assume rilievo e significato?

Un secondo aspetto attiene la cultura che le donne hanno della malattia, una cultura che tutte le ricerche fatte in proposito affermano avere proprie, bene precise caratteristiche. La prima delle quali riguarda il fatto che le donne percepiscono e vivono la malattia in modo diverso dagli uomini, hanno un'esperienza di maggiore dimestichezza con le malattie e con i medici, si preoccupano maggiormente della salute loro e dei familiari, sono più attente ai sintomi ed ai cambiamenti. Questa cultura si lega al modo con il quale le donne sono divenute nel tempo le mediatrici della salute della popolazione. Il ruolo sociale di mediazione della salute in famiglia e nella società ha radici lontane, quando, ancora nell'ottocento, medici, igienisti, filantropi, statisti, vedono nelle donne coloro cui

affidare il cambiamento delle condizioni sanitarie e di vita della popolazione. Questo compito attribuito alle donne, se pure ha avuto aspetti positivi quali l'accesso all'educazione, non ne cambiò sostanzialmente lo status.

E, per la verità, molte delle ambiguità di allora mi pare rimangano, sia pure in forma modificata: basta pensare alle raccomandazioni di agenzie internazionali che ritengono - giustamente - che il modo migliore per risolvere i problemi di natalità e cura della prima infanzia sia investire sulla madre e sull'educazione della parte femminile della popolazione. Anche oggi siamo di fronte ad un riconoscimento puramente strumentale? E se la donna è il luogo cardine del cambiamento, vi è l'adeguato riconoscimento di questo?

Ancora troppo spesso, nella donna, è invalso l'uso di pensare di avere valore in quanto figlia di, moglie di, nonna di, amante di, senza considerare il suo valore intrinseco di donna, di persona. Infatti, nel suo "prendersi cura", la donna è sempre stata consapevole che in quanto mamma, moglie, figlia, ecc., la precedenza veniva data agli altri e solo dopo a sé, vivendo questo stato come fonte di contraddizioni ed ansie.

La prima considerazione che mi viene da fare è la necessità di pensare la salute della donna quando non rimanda ad un dato familiare, ad aspetti del nostro corpo collegati con la riproduzione, quando non è sostenuta da una rete familiare, quando la sua salute non è in armonia con la salute familiare. Pensiamo alle donne maltrattate in famiglia, alla storia della devianza femminile, alle donne finite in manicomio perché non svolgevano in modo canonico il loro ruolo di mogli e di madri.

Troppo spesso l'unità della famiglia è vista come valore da tutelare a qualunque costo: dalla donna che vive questa condizione, dalla società, dai servizi e dai suoi operatori ed operatrici.

E' invece necessario aiutare la donna a ragionare razionalmente sul bene per sé, sulla sua salute, sulla salute degli altri; sul modo con il quale all'interno della famiglia può realizzarsi un intreccio equilibrato tra l'essere donna, figlia, moglie, madre.

E' necessario capire se esiste una misurazione ulteriore dello star bene di una donna, una cultura del proprio corpo indipendentemente dall'aspetto riproduttivo: se questa non c'è non si può mediare nulla, si è solo delle esecutrici che si adeguano alle regole - esplicite ed implicite - dell'istituzione, che adeguano i propri comportamenti senza disturbare, senza fare domande, eseguendo pedissequamente quanto da altri disposto. Magari intervenendo "a posteriori" con cause e denunce che richiedono dispendio di tempo ed energie che più utilmente potrebbero essere utilizzate nel creare le condizioni per non arrivare a quel punto, spesso drammatico, di rottura.

Ultimo aspetto da rilevare e da ripensare è la relazione esistente fra quanto la donna fa per sé e per gli altri (siano o meno appartenenti alla propria famiglia) e per la società; la rilevanza pubblica, cioè, del proprio privato. Una buona gestione della salute propria e della propria famiglia significa una buona amministrazione della salute della società nel suo insieme. Se, infatti, è oramai ampiamente riconosciuta l'importanza sociale del lavoro di cura non professionale, manca ancora un riconoscimento adeguato del significato di civiltà e sociale (oltre che economico) di questo lavoro e delle donne, che sono i soggetti che lo portano avanti.

La solidarietà fra le generazioni è l'asse portante del nostro sistema assistenziale e di cura: sono ormai molteplici gli studi che hanno evidenziato come il nostro sistema sanitario salterebbe se la cura dei bambini, degli anziani, dei malati vi ricadesse integralmente. E tuttavia non è ancora esplicitato un dato facilmente assumibile dalla lettura di qualunque statistica: sono le donne a curare i componenti della famiglia ammalati o non in grado di vivere autonomamente la propria quotidianità, vuoi per l'estrema giovinezza, vuoi per la vecchiaia, vuoi per particolari condizioni temporanee o definite.

E' evidente come non sia facile supportare tutti i bisogni di chi si trova in condizione di totale dipendenza; pensiamo ad un anziano allettato che presenti piaghe da decubito o ad un bambino handicappato: i loro bisogni sono talmente vasti e le prestazioni ad essi collegate così diversificate da mettere in difficoltà chiunque non sia esperto di settore. Tanto che, pur prevedendo il nostro sistema sanitario e sociale varie forme di sostegno alle famiglie indubbiamente valide ed efficaci (assistenza domiciliare, centri diurni per anziani e disabili, day hospital), è sempre più necessario il supporto ulteriore di altre realtà integrative quali il volontariato e l'associazionismo.

Una ricerca del 1996, effettuata dall'ANT di Bologna sui pazienti terminali da loro assistiti, sottolinea come la loro rete familiare e sociale è costituita in maggioranza da donne, che non solo forniscono in

via assolutamente prioritaria l'assistenza, ma rivestono il ruolo familiare significativo e costituiscono il punto di raccordo e di responsabilità in termini operativi ed affettivi sia per il malato, sia per la rete medica e sociale.

Ci troviamo, quindi, di fronte ad una serie di innumerevoli bisogni da parte di un gran numero di donne che, prestando assistenza, si trovano impegnate in un vero e proprio lavoro, anche se il loro ruolo facilmente sfugge in quanto viene catalogato come affettività e nascosto all'interno delle realtà familiari.

Solo una lettura miope ed ingrata può definire tutto questo come lavoro privato: cruciali, infatti, sono le implicazioni per l'intera società.

E' quindi necessario, da un lato, rivitalizzare i servizi ai quali la donna può chiedere risposte ed aiuti (pensiamo al servizio di salute delle donne che ormai è diventato un segmento del vecchio consultorio familiare: la parte - chiamiamola così - ormonale femminile); dall'altro, incrementare le forme di sostegno psicologico a quanti rischiano di vivere drammaticamente la loro situazione, incentivandoli con la creazione di speciali Corsi di assistenza di base per le famiglie, in cui coinvolgere tutti gli elementi del nucleo, cercando di fornire loro informazioni di tipo pratico - particolarmente a valenza sanitaria e riabilitativa - supportandoli il più possibile e riconoscendo in modo esplicito il valore sociale delle prestazioni svolte oltre che gli aspetti relazionali ed affettivi.

Solo così il ruolo di mediatrice fra salute e malattia svolto dalle donne avrà il suo completo riconoscimento, togliendole da una solitudine che rischia, in troppi casi, di essere davvero insostenibile.

In sintesi, ritengo che una lettura al "femminile" del tema salute sia assolutamente necessaria sia per la costruzione di un nuovo "patto per la salute", sia nella attuazione dei nuovi modelli dell'assistenza, che fanno perno sulla "domiciliarizzazione", che non può essere letto in modo avulso dal ruolo implicitamente assegnato alle donne.

Questo presuppone il riconoscimento come prioritario di alcuni obiettivi - la cui realizzazione compete per alcuni aspetti al livello nazionale e per altri al livello regionale - che si possono individuare nei seguenti punti:

- riconoscimento delle donne come partner esplicito del sistema di welfare e quindi - attraverso le organizzazioni che le rappresentano - come soggetto della concertazione su temi specifici quali:
 - * salute delle donne;
 - * domiciliarizzazione dell'assistenza;
 - * nuovi stili di vita;
 - * educazione sanitaria dell'infanzia e dell'adolescenza.
- prevedere il ricongiungimento di tutti i contributi derivanti da forme diverse di lavoro dipendente oppure derivanti dal passaggio da lavoro dipendente a lavoro atipico e non soltanto - come avviene attualmente - dal passaggio da lavoro atipico a lavoro dipendente;
- intensificare gli interventi sul sistema fiscale affinché in modo sempre più significativo si sposti la leva fiscale sulla detraibilità delle spese per i servizi sociali e per gli eventuali sostegni all'assistenza familiare. Con questi due provvedimenti sarebbe possibile non scoraggiare il lavoro femminile, aiutare la crescita quantitativa e qualitativa dei servizi alla persona, intervenendo quindi anche sull'occupazione, e favorire, infine, l'emersione del lavoro nero delle donne che, ancora numerose, operano in questi settori, chiarendo in modo inequivocabile che non può esserci confusione tra la costruzione di politiche per la persona e riconoscimento del ruolo che la donna svolge all'interno del sistema di welfare e welfare familistico;
- analogamente a quanto previsto per l'assenza facoltativa per maternità e i permessi a familiari che assistono un congiunto portatore di handicap, prevedere per la donna che assiste un congiunto diretto (genitore, marito, figlio) ammalato terminale, il diritto alla conservazione del posto ed alla copertura contributiva figurativa di almeno una parte del periodo di assenza;

- individuazione sul territorio di sedi informative certe che consentano di avere subito e tutte insieme le notizie legate ai percorsi di cura e di assistenza; ai sistemi di aiuto; alle modalità di accesso. Definizione di uno specifico percorso formativo per i relativi operatori ed operatrici;
- formazione del personale medico e paramedico, affinché si vada ad una lettura non neutra ma di genere della malattia e delle sue cause;
- verifica sulla diffusione dei consultori, sul loro radicamento nel territorio; sui percorsi di accesso; sul loro rapporto con la realtà locale, in modo particolare con il sistema scolastico;
- individuazione delle modalità attraverso le quali garantire ai pazienti il rispetto del proprio privato durante il periodo di degenza;
- programmazione di momenti specifici di formazione e di sostegno per le famiglie - ed in particolare per le donne - che hanno a carico persone con patologie particolarmente delicate, quali anziani non autosufficienti, handicappati gravi, malati terminali (in questo ultimo caso, prevedere - almeno in via sperimentale - percorsi di "accompagnamento al dolore");
- preparare il personale medico e paramedico ad ascoltare i familiari del paziente e il paziente, modificando le modalità con cui oggi si costruisce il rapporto paziente/medico curante/familiare che vede quest'ultimo considerato utile/necessario soltanto nel caso in cui il malato resti privo di assistenza.

Sono, e me ne rendo conto, obiettivi estremamente ambiziosi, ma sono quelli la cui realizzazione potrebbe davvero contribuire a trasformare l'utopia in realtà, a trasformare il mondo della sanità da luogo lontano e spesso ostile a sede nella quale i bisogni dei pazienti e delle loro famiglie trovano la risposta adeguata alle loro necessità nel rispetto e nel riconoscimento reciproco; a riportare la persona (utente od operatore che sia) al centro del sistema che si intende costruire.

Miracolo? Forse; ma, da laica, sono convinta che i miracoli siano possibili, in particolare quando a renderli possibili sono l'intelligenza, il cuore, la passione civile delle donne e degli uomini.

(Dalle conclusioni del Convegno Nazionale Coordinamento Donne UIL - Coordinamento Donne UIL Sanità "Riforma Bindi fatti prospettive, utopie ... cosa pensano le donne?)

Sicurezza sociale e welfare della cittadinanza: una opportunità per le donne

Riteniamo che l'approvazione della nuova legge sulla assistenza possa rappresentare un punto forte - così come lo è stata la legge sui congedi parentali - per costruire un sistema dentro il quale la donna sia in condizioni di affrontare nel migliore dei modi possibili l'esigenza di conciliare il tempo per sé, per la famiglia, per il lavoro.

Ci troviamo senza dubbio ad un passaggio fondamentale in direzione di una vera e propria riforma strutturale del nostro sistema di sicurezza sociale, che assume pienamente la consapevolezza di come il welfare state non possa essere ridotto alla sola previdenza (tema di assoluta e, sovente, strumentale attualità nella scena politica), ma comprenda l'insieme delle politiche sociali, quindi, sanità ed assistenza, istruzione e formazione, politiche attive del lavoro e politiche giovanili, politiche della cultura e del tempo libero.

Tutto questo senza mai prescindere dalle dinamiche e dalle ricadute indotte e derivanti dalla nuova economia mondializzata, con una logica di insieme decisiva per un adeguato processo di riforma che non prescinda da un'ottica di riequilibrio fra le sue componenti.

Welfare globale e welfare locale sono davvero interdipendenti e non è superfluo sottolineare la necessità che il terzo settore - che di questo è uno dei protagonisti - venga posto e si ponga come soggetto funzionale ad un reale processo di innovazione delle politiche sociali rifuggendo da ogni possibile ruolo di supplenza e di gestione della marginalità (emblematica a questo riguardo è l'esperienza degli Stati Uniti).

Punto di partenza della nostra analisi non può che essere l'esame della situazione esistente:

- l'assenza di una prassi alla predisposizione di piani sociali che definiscano bisogni e scelte di

intervento coerentemente correlate, conseguente inadeguatezza delle risposte e mancanza di raccordo ai diversi livelli, in primo luogo territoriale;

- le competenze distribuite senza una logica coerente e adeguata all'offerta di certezze e di riferimenti, prima ancora che di risposte;
- la mancanza di governo delle politiche sociali da parte delle istituzioni locali, l'assenza di sedi formali di concertazione in grado di relazionare l'insieme dei soggetti esistenti nel territorio;
- l'indefinitezza e l'insicurezza delle risposte, la mancanza di livelli essenziali ed uniformi (sia sul piano qualitativo che quantitativo), l'incertezza della garanzia dei diritti sociali;
- l'assenza di una adeguata prevenzione dei fenomeni di disagio sociale o - laddove questa, invece, è presente - l'utilizzo di ingenti somme non adeguatamente verificate, che molto spesso non si traducono in esperienze conosciute da utilizzare per interventi successivi e per una loro adeguata programmazione;
- l'insufficiente livello di rappresentanza e di tutela di parti consistenti della cittadinanza, in quanto l'attuale modello presuppone la capacità di tutti di esprimersi e di dichiarare i propri bisogni;
- la disomogeneità di competenze, preparazione, adeguatezza degli operatori preposti alla risposta sociale;
- la retorica buonista che spesso permea la discussione intorno al ruolo del cosiddetto privato sociale, che finisce in molti casi nell'assunzione acritica delle logiche del mercato.

Di fronte a questo quadro, anche se forse il testo della legge non presta l'attenzione che sarebbe stata necessaria alle situazioni fortemente differenziate presenti sul territorio nazionale, ci troviamo tuttavia di fronte ad una impostazione realistica certamente condivisibile. Le proposte che scaturiscono dall'impianto della legge sono ancorate all'affermazione del diritto alla sicurezza sociale, all'idea di un sistema di welfare della cittadinanza fondato sulla responsabilità pubblica; a risposte sociali caratterizzate da competenza e territorialità, adeguatamente sostenute dal punto di vista finanziario.

I servizi sociali alla persona sono sottolineati non solo come diritto, ma come diritto **soggettivo perfetto** (un diritto, cioè, che nasce da un contratto, da una legge, sempre esigibile e non subordinato alle condizioni economiche del soggetto) che può essere fatto valere rivolgendosi al giudice ordinario, secondo il rito abbreviato del lavoro. A differenza di quanto avviene per il diritto condizionato a interesse legittimo, che è invece subordinato alla discrezionalità dell'amministrazione pubblica, all'accertamento delle condizioni di povertà del soggetto e della sua famiglia; e l'eventuale disputa è affrontata in sede di giustizia amministrativa dove prevale generalmente l'interesse dell'ente pubblico.

La legge sottolinea la necessità della costruzione di un moderno sistema di protezione sociale attiva, nella consapevolezza che l'esclusione sociale non avviene soltanto negli ambiti "tradizionali" ma anche in circuiti nazionali un tempo impensabili: pensiamo ad esempio a ciò che può derivare dai processi di precarizzazione in atto anche nei rapporti di lavoro. Le politiche sociali, sono evidenziate non solo come strumento di redistribuzione della ricchezza (esperienza storica della dialettica tra capitale e lavoro) ma anche come grande investimento per lo sviluppo e l'innovazione. In questo contesto si colloca il passaggio dal contrasto nei confronti dell'esclusione alle politiche attive di inclusione, ad una visione dello stato sociale come produttore di risorse e non solo come consumatore delle stesse, e la necessità dell'affermazione di livelli essenziali ed omogenei di servizi e prestazioni, di adeguati livelli di vigilanza e di controllo sociale sulla loro effettiva esigibilità.

Il welfare che la legge si prefigge di attivare, orientato alla garanzia della cittadinanza (i diritti sociali come strumento fondamentale per essere parte della società) è dichiaratamente basato sulla territorialità (come dimostrano i piani di zona) su responsabilità certe e condivise (ruolo del pubblico e dei diversi altri soggetti) all'interno di un preciso quadro di regole che il pubblico definisce; la riqualificazione della spesa sociale come valore da cui ripartire per più ampi apporti di risorse (es.: ruolo delle fondazioni di origine bancaria delle IPAB, ecc, ...) per spingere in avanti, soprattutto territorialmente, la soglia minima di diritti definita.

Diviene più precisa l'idea di una **sussidiarietà attiva** (reciprocità ed interazione multipla dei soggetti istituzionali e sociali) nella quale i poteri pubblici assumono precisi obblighi sul terreno della programmazione, della relazione, della promozione sociale, andando in direzione di una netta rottura

con la logica dell'affidamento della gestione dei servizi nella ricerca del massimo risparmio - esperienza di grande parte della esternalizzazione intervenuta - rafforzando il ruolo di entrambi gli interlocutori. Si configura l'idea di servizi competenti ed attivi, non solo orientati alla risposta del bisogno, ma capaci di suscitare, analizzandola ed organizzandola, la domanda stessa.

Con questo non intendiamo, evidentemente, sollecitare una crescita incontrollata dei bisogni, ma la gestione di questi attraverso un sistema di relazioni sociali più consapevoli e solidali, e la valorizzazione non solo delle organizzazioni sociali formalizzate e costituite per l'erogazione dei servizi, ma anche il sostegno della vitalità delle cosiddette reti primarie di solidarietà (famiglia, diverse forme di convivenza, reti di affettività informale).

E' evidente che tutto questo presuppone la capacità di poter contare su risorse certe e durevoli, prima di tutto attraverso una netta distinzione dei capitoli di spesa: consapevoli che le risorse impiegate nel nostro paese per l'assistenza sociale e sanitaria e per contrastare la povertà sono molto più basse che nel resto d'Europa, è necessario che il Piano di sicurezza sociale poggi su uno specifico fondo sociale e su risorse aggiuntive mirate; la definizione delle risposte sociali e delle risorse disponibili è, infatti, condizione indispensabile perché i diversi territori non vanifichino concretamente ogni diritto sancito. C'è un nesso inscindibile tra i bisogni di sicurezza sociale e le condizioni di lavoro e di reddito, tra i diritti ed i doveri di cittadinanza: questa legge può rappresentare un passo - anche se non certamente l'unico - verso la "grande riforma sociale" che è per noi un' precisa scelta di campo da sottoporre all'insieme della società.

E' per questi motivi che, nonostante una serie di temi appaiano in ombra o non sufficientemente sottolineati (ad esempio le problematiche concernenti i temi del lavoro andranno senza dubbio ulteriormente approfondite) riteniamo si debba esprimere un giudizio di condivisione di quanto definito nella legge: infatti, l'affermazione della centralità della persona e dei suoi bisogni, la definizione dei criteri di accesso ai servizi, al sistema, il rapporto con il territorio e la comunità anche attraverso il riequilibrio tra i diversi poteri istituzionali in chiave federalista, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'insieme delle risorse disponibili, la costruzione di una rete di servizi fortemente integrata (anche recuperando le separatezze - contrapposizioni - sovrapposizioni che oggi troppo connotano sovente il rapporto tra sociale e sanitario) sono le questioni di fondo che debbono e possono trovare risposta attraverso una rapida ed adeguata applicazione della legge.

Essa infatti, è strumento centrale per portare a compimento il processo di crescita e, nel contempo, di modificazione del concetto stesso di assistenza: da fatto eminentemente caritativo, orientato ad una azione "riparatoria" ad espressione di un'etica della solidarietà e della responsabilità verso di sé e verso gli altri, che porta a comprendere ed a vivere in modo nuovo e diverso diritti e doveri di cittadinanza. E' urgente che si affermi questa accezione dell'assistenza in quanto componente inscindibile di un moderno ed indispensabile welfare state nella consapevolezza che anche le politiche sociali sono e restano una forma di ripartizione della ricchezza del paese.

Uno degli aspetti più importanti - a nostro avviso - della legge sta proprio nel dare organicità al tema assistenza nel sottolineare come essa sia componente a pieno titolo e con pari dignità del sistema di welfare, sottolineandone - oltre alle componenti classiche - la centralità del lavoro, la politica abitativa, ambientale, formativa, relazionale (con particolare attenzione alla cultura dell'accoglienza).

Ci troviamo di fronte ad una legge che sottolinea concetti chiave, più volte da noi definiti irrinunciabili, quali l'universalità e la solidarietà; ci troviamo di fronte ad un impianto che sottolinea quei presupposti di equità e di giustizia che da sempre abbiamo posto alla base della nostra idea di welfare state.

La legge cerca di rispondere, ed in gran parte riesce a farlo in modo opportuno, ai profondi mutamenti intercorsi ed intercorrenti che fortemente hanno scosso la nostra realtà mettendone in discussione certezze ed identità, creando le condizioni perché sia realistico l'obiettivo di recuperare i divari registratisi sia sul piano delle tipologie di intervento sia su quello delle aree geografiche.

Si prospetta un sistema integrato di risorse e di interventi basato su una precisa "filosofia" che rischia di non essere colta in tutta la sua interezza se si fa riferimento soltanto alla riforma della assistenza: si tratta infatti di una legge che sottolinea la centralità del soggetto pubblico sul terreno della programmazione e del controllo e ne evidenzia il ruolo anche su quello della gestione, affermando un concetto fortemente condivisibile di sussidiarietà verticale ma anche orizzontale. Non il primato del privato sul pubblico né il primato dell'auto organizzazione sociale sul pubblico, bensì una idea di comunità che lega tra loro persone, famiglie, comuni, province, regioni e stato.

Siamo di fronte ad una legge che sottolinea il decentramento delle funzioni e dei poteri, la centralità dell'ente locale quale soggetto garante dei cittadini e fulcro dell'intervento anche in coerenza con i possibili processi di riforma dell'ordinamento statale.

Se l'assetto generale della legge è condivisibile così come lo è ciò che si configura nel contesto più vasto di un welfare state così articolato, è necessario avere forte consapevolezza dell'impegno a governare fino in fondo i processi che dalla legge derivano: molti sono i rinvii ad atti successivi, il che rappresenta un punto di equilibrio funzionale all'affermazione della legge ma anche un limite oggettivo che contiene in sé il rischio di mettere in discussione l'impianto stesso per come è stato definito.

La scelta dell'integrazione ci appare a questo punto davvero compiuta: il punto è oggi quello di governare quanto si prefigura all'interno di un quadro di regole comuni capace di qualificare sempre più il sistema e di relazionare fra loro in modo adeguato i diritti dell'utenza e le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici che sono chiamati a rispondergli.

Centrale è anche il governo di tutte le risorse disponibili dei soggetti che ne sono portatori (basti pensare, come abbiamo detto all'inizio, al ruolo delle fondazioni e delle IPAB); fondamentale è vigilare affinché il trasferimento annuale di risorse alle Regioni, con la possibilità per queste di definire le priorità di intervento, non sia vissuto come l'occasione per snaturare i principi e le finalità della legge stessa.

Affinché questo obiettivo sia poi davvero raggiungibile, è essenziale la costruzione sul territorio di iniziative che - avendo ben presenti le esperienze maturate nel tempo dalle OO.SS. sulla materia - avviino un confronto di merito sui contenuti della legge e sulle ricadute conseguenti, e su quanto vi è in termini generali e particolari connesso, sviluppatosi magari attraverso varie forme organizzative (convegni, seminari, ecc.) anche con l'insieme degli interlocutori esterni, in primis le istituzioni.

Ci pare infatti fondamentale l'affermarsi di una stretta relazione tra i diversi livelli della nostra Organizzazione al fine di affrontare opportunamente una questione - quella della riforma dello stato sociale, del welfare locale, del rapporto pubblico privato - non solo legata strettamente ai contenuti della legge ma anche parte integrante della definizione dei criteri con cui costruire un nuovo welfare, questione nella quale tutta la UIL è fortemente impegnata.

E' fondamentale che, anche con il contributo delle donne, si determinino analisi e proposte capaci di consentire il governo dei processi, di definire i rapporti unitari possibili, di ricercare le necessarie alleanze con la società civile interessata, con l'utenza, coinvolgendo pienamente l'insieme degli addetti e relazionandoci anche in termini vertenziali con gli interlocutori - istituzionali e non - coinvolti (Regione, autonomie locali, AUSL, parti datoriali, terzo settore, altre forme di rappresentanza sociale...).

Tutto questo, nella consapevolezza della delicata fase politica economica e sociale che stiamo attraversando e nella convinzione che il rapporto tra pubblico e privato appare sempre più questione fortemente connotata dal punto di vista ideologico, cioè da un preciso presupposto come base delle diverse opzioni.

La legge quadro sull'assistenza ha modificato un dato anche da noi prima sottolineato: la crescita dello stato sociale nel nostro paese è avvenuta investendo risorse ed energie essenzialmente nell'intervento pubblico determinando così un assetto assai difforme, anche e soprattutto per aree geografiche. Con il risultato che è stato lasciato senza risposte nel tempo un numero crescente di domande e di bisogni. La legge (e le sue diverse fasi attuative) può consentire di configurare un "mercato dei servizi" come un'area di investimento che pone al centro i bisogni delle persone e la cui dimensione sociale sta tutta nel rapporto organico, definito, governato tra qualità, responsabilità e controllo, anche attraverso una discussione ed un confronto sul territorio che rivesta potenzialmente carattere vertenziale e che coinvolga i soggetti istituzionali e non ai vari livelli: regolamentare un contesto con il preciso obiettivo di garantire continuità occupazionale e diritti da una parte e soddisfacimento di bisogni sempre più articolati e qualità della risposta dall'altra, riteniamo debba essere interesse non soltanto del sindacato ma delle amministrazioni e dei soggetti datoriali più qualificati e capaci.

Centrale, a questo proposito, deve essere la questione della tutela e della valorizzazione del lavoro superando quella concezione culturale, ancora oggi fortemente presente anche in contesti non sospetti, che vede il lavoro di cura come una attività poco professionale e poco professionalizzabile, eseguibile per lo più da personale femminile, che sarebbe in qualche modo naturalmente "portato" a

prendersi cura, in una relazione con il soggetto portatore di disagio sociale che in qualche modo riprodurrebbe quel contesto di famiglia allargata all'interno del quale era scontato che le donne accudissero bambini, anziani, malati, ecc, ecc. E' questa evidentemente una forzatura, che ci serve però a dire come la tutela e la valorizzazione del lavoro di cura non sia stata ancora affrontata compiutamente e certamente necessiti di una elaborazione più intensa di quanto non sia avvenuto fino ad ora anche in ambito sindacale, così da consentire un riconoscimento anche sociale dell'importanza di questa attività.

E', quindi, in questo contesto che riteniamo importante il contributo che può venire da un forte coinvolgimento delle donne nel governo della legge quadro sull'assistenza e nel suo esplicarsi nelle diverse fasi territoriali: proprio perché le donne sono primariamente coinvolte in quanto lavoratrici dei servizi sociali, utenti degli stessi, mediatrici fra i servizi e gli utenti.

(Stefania Sidoli)

Quale contrattazione per le pari opportunità

E' forse necessario - oggi più di ieri - di fronte alla necessità di rappresentare nuovi soggetti sociali e nuovi luoghi della **contrattazione**, interrogarci con grande onestà intellettuale sul senso che ancora ha **una politica per le pari opportunità** realizzata in modo tradizionale, o se non è giunto il momento di tradurre in modo diverso questo obiettivo all'interno dei contratti nella consapevolezza che le **questioni poste al sindacato sono oggi nuove e diverse**: da un lato le lavoratrici già contrattualizzate per le quali va avviata una riflessione rispetto ai percorsi di carriera possibili ed agli aspetti contrattuali che possono favorirle o sfavorirle, dall'altro "dobbiamo dare piena cittadinanza al mondo delle flessibilità e del precariato all'interno della contrattazione perché è il mondo degli stati sociali più deboli. E' lo spazio economico in cui si muovono milioni di donne e di giovani alle prese con la maledizione del sotto salario, del super sfruttamento e dell'anonimato sociale".

Noi sappiamo bene che un'organizzazione del lavoro verticale piuttosto che a rete non è ininfluente rispetto alla **costruzione di un percorso di pari opportunità** per le lavoratrici, così come non è ininfluente l'esserci o il non esserci di un **percorso formativo permanente** e le modalità con cui viene attuato; l'introduzione di nuovi modelli organizzativi, l'esserci o il non esserci per le lavoratrici di una **forte autoconsapevolezza e di un consolidamento dell'immagine di sé come strumenti grazie ai quali rivestire con capacità e flessibilità più ruoli lavorativi e sociali**.

In buona sostanza, **costruire un nuovo percorso di pari opportunità** significa da un lato:

- **intervenire sui tradizionali istituti contrattuali** facendo in modo che la loro coniugazione tenga conto che non esiste "il lavoratore neutro", ma esistono le lavoratrici ed i lavoratori, dall'altro lato vedere come è possibile utilizzare

- lo strumento contrattuale per fare sì che **la donna acquisisca consapevolezza del valore della propria diversità di genere**, mettendo in campo capacità ed esperienze spesso non sufficientemente valorizzate e delle quali, a volte, le stesse interessate non sono pienamente consapevoli. Può dunque essere possibile che, partendo dalle aree di potenzialità non sfruttata, recuperandole e valorizzandole, si vadano a creare le condizioni per adottare

- una politica capace di **portare le diversità a valore facendone l'elemento di ricchezza grazie al quale ciascuna possa nel contempo salvaguardare e sviluppare le proprie competenze che sono oggi l'unica garanzia vera e spendibile di occupazione e di occupabilità**.

D'altra parte, non è casuale che la Comunità europea abbia recentemente raccomandato alle parti sociali di creare le condizioni per l'introduzione di una "Carta europea delle competenze"!

Oggi, quindi, lavorare per le pari opportunità significa da un lato "sconfiggere le culture dell'egoismo e della solitudine che vogliono contrapporre chi ha un lavoro stabile a chi ha un lavoro precario; il giovane al vecchio; il lavoratore alla lavoratrice; chi sa a chi non sa.

Compito del sindacato è stabilire nuove alleanze sociali, ricomponendo ciò che le culture liberiste vogliono diviso. Ed un nuovo modo di contrattare è strumento privilegiato di questa ricomposizione". E dall'altro lato significa acquisire pienamente la consapevolezza che è **necessario intervenire**

nell'orientamento al lavoro affinché la certezza di sé e delle proprie capacità e delle proprie competenze aiuti nella ricerca del lavoro e nel modo con cui si affronta il lavoro. Tutto questo sapendo bene che abbiamo di fronte due grandi aree di mercato da cui non si può prescindere: da una parte il lavoro a tempo indeterminato e dall'altra il lavoro flessibile.

Siamo consapevoli che si tratta di un cambiamento epocale per un sindacato che il più delle volte ha ristretto le politiche per le pari opportunità in un articolo ad hoc legato all'applicazione della legge 125 piuttosto che della 903, e ben di rado ha cercato di vedere se fosse possibile dare dei contenuti contrattuali una lettura che interpretasse egualmente i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e ne affermasse egualmente i diritti.

E tuttavia credo che questo salto di qualità vada compiuto se vogliamo che le politiche di "equality" non siano atto formale ma producano un cambiamento vero.

E' in questa ottica di riflessione, di approfondimento, di ricerca che si pongono le due iniziative che abbiamo programmato nel 2001, riguardante l'una l'utilizzazione del bilancio delle competenze come strumento per la costruzione di autentiche politiche per le pari opportunità, e l'altra la flessibilità del lavoro e nel lavoro come rischio ma anche come opportunità possibile. Ponendoci all'interno del dibattito che la UIL ha posto al suo interno prima di tutto e poi a CGIL e CISL ed alle controparti sociali ed istituzionali relativamente alla necessità di realizzare un vero e proprio intervento riformatore nei confronti di un sistema contrattuale che presenta ora vistose criticità, nel momento in cui appaiono sottoposte ad un processo di erosione sempre più marcato "capacità di mediazione degli interessi sociali in conflitto e rappresentanza delle forze in campo - vale a dire le funzioni strategiche di ogni modello contrattuale", ed a fronte del fatto che "la rigidità del sistema contrattuale predisposto con l'accordo di luglio '93 - che l'accordo di dicembre '98 non fu in grado di aggiornare - non ha consentito di intercettare la formazione di nuovi lavori e nuove professionalità prodotte dal mercato"

Nell'obiettivo di "cogliere le opportunità e contrastare i pericoli; tenere insieme dimensione sociale e dimensione contrattuale; riunificare il lavoro in tutte le sue articolazioni sociali, dunque. Per questo il nostro compito è quello di dare una risposta riformatrice alla nuova qualità della domanda sociale, e nettamente alternativa alle spinte degenerative che già operano nei sistemi contrattuali; alla frantumazione corporativa degli interessi che isola le categorie più deboli sul mercato del lavoro; all'aziendalismo fine a se stesso che isola il mondo del lavoro dal contesto sociale" e "di fare della rappresentanza i bisogni di tutela e di emancipazione del lavoro flessibile uno degli assi strategici della proposta di riforma della UIL. Il nostro obiettivo non è quello di negare la flessibilità; è di darle un elevato riconoscimento sociale. Fino a quando le flessibilità si presenteranno alle lavoratrici ed ai lavoratori nelle forme brutali del precariato, potranno esser esubite, ma non accettate; per esserlo, le flessibilità debbono presentarsi sul mercato del lavoro nella forma di **opportunità positive**, cioè debbono corrispondere ad una elevata retribuzione, alla disponibilità di occasioni formative ed alla certezza di un sistema di welfare che offra tutela sociale anche in condizioni di flessibilità sul mercato del lavoro

Su queste basi occorre costruire da subito una nuova esperienza contrattuale che riconosca la multiformità del lavoro flessibile, le effettive dimensioni quantitative; che sappia individuare anche forme inedite di rappresentanza contrattuale, flessibili almeno quanto lo sono le forme di lavoro a cui si rivolgono.

Abbiamo intenzione di aprire una riflessione prima di tutto, certamente, fra le donne della UIL ma, soprattutto, nella nostra Organizzazione con tutto il gruppo dirigente della UIL, nella consapevolezza che se è vero che il diritto al lavoro deve essere tale per donne e uomini, e come tale viene letto e interpretato da tutti, **ancora non vi è altrettanta consapevolezza del diritto per le donne alla qualità del lavoro, al riconoscimento delle competenze, all'affermarsi di condizioni che consentano loro - se lo vogliono - di esplicitare pienamente le loro potenzialità di carriera.**

Stefania Sidoli