



Assessorato Regionale  
Lavoro e Formazione  
Piemonte

REGIONE  
PIEMONTE

Città di Cuneo



## INTRODUZIONE

pari  
opportunità

temporario  
di lavoro

PROGETTO "TEMPORARIO DI LAVORO"  
Fondo Sociale Europeo - POR Regione Piemonte  
Obiettivo 3 - Asse E Misura "Es1 Linea 3.1"  
Soggetto attuatore: Comune di Cuneo  
realizzazione in ATS con S&T, società cooperativa

### ***Il tempo come fattore di qualità della vita***

Tra i diversi fattori che determinano in ciascuna persona la percezione della qualità della propria vita ne esiste uno che riveste una rilevanza notevole, che va sempre più aumentando: si tratta del fattore “tempo”, dove la possibilità di poter fruire liberamente del proprio tempo e la possibilità di compiere delle scelte senza il vincolo di orari coercitivi sono sempre più interpretati come veri e propri valori attraverso i quali si misura concretamente il grado di libertà di ciascun individuo.

In quest’ottica, vengono lette positivamente tutte le forme che consentono maggior disponibilità di tempo, che permette ritmi di vita meno stressanti e flessibilità di orari, che rende possibile far fronte agli impegni più ripetitivi, ma anche a quelli occasionali e imprevisti. Al contrario, si valutano negativamente la scarsa disponibilità di tempo e la rigidità degli orari per quanto riguarda sia il lavoro, sia l’accesso ai servizi.

Quando si parla di rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro, immediato viene allora il richiamo alla questione dell’uguaglianza di opportunità tra donne e uomini, giacché è evidente che una quotidiana fruizione non lineare e spesso molto critica del fattore tempo ricade soprattutto sulle donne, o comunque su tutte quelle persone che hanno una sostanziale duplicazione di ruoli. È, questa, una situazione comune a tutte le donne che lavorano, che mette sistematicamente a confronto gli impegni verso la professione e quelli verso la vita familiare, a qualunque livello si collochino le responsabilità e gli impegni di cura e indipendentemente dalla complessità della situazione familiare. Ciascuna di queste due aree tende ad avere il sopravvento sull’altra sia dal punto di vista fisico (tempo occupato) sia da quello psicologico (conflitto fra doveri ugualmente importanti), con un conseguente sorgere di ostacoli all’effettiva qualità del tempo, dal momento che quest’ultima è misurabile sulla effettiva possibilità di scegliere liberamente gli equilibri meglio rispondenti alle proprie esigenze e crearsi spazi e gratificazioni coerenti con i propri impegni.

Tra i diversi elementi di tensione relativi al tempo, emerge come possibile elemento di sintesi lo strumento della **conciliazione**, quel fattore che opera per mettere in relazione non conflittuale i differenti ruoli delle singole persone, tenendo conto dei loro molteplici ruoli e delle esigenze personali. Da che è andata aumentando e progressivamente affermandosi la presenza delle donne nel mondo del lavoro, sta divenendo sempre più rilevante questo fattore, che, pertanto, da semplice riferimento concettuale sta assumendo sempre più connotazioni di tipo strategico, soprattutto grazie alle sollecitazioni in questo senso dell’Unione Europea. L’impegno in tal senso della Commissione Europea stessa e, a livello locale, dei singoli Stati membri e delle Pubbliche Amministrazioni si sta traducendo in soluzioni concrete, spesso anche molto innovative, che vanno a rappresentare spazi di sperimentazione di flessibilità e di strategie che auspicano e operano affinché tutti possano realizzare condizioni di vita e di lavoro non solo eque, ma anche equilibrate.

Tali soluzioni spesso non sono esenti da rischi, ma la sfida consiste proprio nel cercare forme e modalità che salvaguardino e tutelino tutte quelle condizioni che caratterizzano una qualità della vita che trovi realizzazione tanto nella sfera lavorativa, quanto nella sfera privata di ciascuna persona.

Così, nell'organizzazione del lavoro, se una possibile soluzione di conciliazione può essere costituita dalla "flessibilità", tuttavia fin dagli anni '90 l'ISFOL riteneva condiviso dagli operatori e confermato dai dati considerarla un possibile fattore di effetti negativi. Emergono, infatti, dei quesiti importanti: un lavoro flessibile rappresenta realmente una scelta volontaria, o piuttosto è spesso un ripiego dovuto alla difficoltà di trovare un lavoro a tempo pieno? Svolgere un lavoro flessibile rappresenta realmente un "trampolino di lancio" utile per ridurre l'impatto in entrata nel mondo del lavoro, per acquisire esperienza, per facilitare il job matching, oppure rappresenta una "trappola", una situazione di persistente precarietà con potenziali effetti negativi sulla formazione del capitale umano, sullo sviluppo di esperienza e di competenze, sugli aspetti retributivi? Le forme atipiche di lavoro sono maggiormente diffuse tra specifici gruppi di lavoratori (e, soprattutto, lavoratrici) con caratteristiche comuni, con una sempre maggiore segmentazione del mercato del lavoro e un aumento della disuguaglianza tra lavoratori o lavoratrici altamente tutelati e stabili e altri/e precari e poco protetti?

Insieme a queste criticità – di cui è bene tenere conto e che il progetto "Temporario di lavoro" ha assunto come punti di partenza – esiste anche un altro elemento: la distribuzione negli spazi occupazionali di uomini e donne, che, troppo spesso, è caratterizzata da connotazioni fortemente sensibili alle diversità di genere. Infatti, se per motivi storici e culturali fortemente radicati, i diversi settori produttivi si sono andati strutturando come "maschili" o "femminili", queste caratterizzazioni tendono a mantenersi nel tempo, mentre non sembrano avere grandi influenze le pur notevoli trasformazioni di tipo tecnologico e la progressiva maggiore propensione lavorativa delle donne. Resta dunque come questione estremamente attuale quella della segregazione orizzontale e verticale in cui le donne ancora oggi si trovano.

In questo quadro, fatto di luci e di ombre, il Comune di Cuneo ha voluto realizzare al proprio interno un percorso che fosse una vera "azione positiva" a favore dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini e, insieme, di accompagnamento del proprio personale dipendente, ben sapendo che, all'interno della stessa organizzazione del lavoro, spesso non è ancora sufficiente la consapevolezza di quello che è potenziale di una valorizzazione professionale di tutte le componenti, tanto quella maschile, quanto anche quella femminile.

Inserendo poi questa riflessione nel quadro di relazione tra vita privata e vita lavorativa, anche l'approfondimento in tal senso presenta due facce, poiché si pone in relazione non solo a un discorso prettamente professionale, di valorizzazione delle donne che lavorano o che intendono rientrare nel mondo del lavoro, ma anche a una dimensione di assunzione e condivisione delle responsabilità familiari da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, rendendo possibile tanto alle donne quanto agli uomini sia l'accesso al lavoro, sia il raggiungimento e il mantenimento di posizioni professionali qualificanti in un soddisfacente percorso di carriera.

***Una risposta alla ricerca di strumenti per una migliore qualità del lavoro e della vita:  
il progetto “Temporario di lavoro”***

Il progetto “Temporario di lavoro” ha interpellato un gruppo di dipendenti del Comune di Cuneo, che hanno lavorato insieme per individuare strategie ampie di promozione del mainstreaming di genere e della prospettiva di genere come obiettivi e, insieme, come strumenti per una possibile valorizzazione di tutte le componenti e le risorse umane dell’Ente.

Il progetto è stato indirizzato, a livello generale, a promuovere una condivisa cultura di parità e il riconoscimento del valore e delle competenze femminili all’interno dell’Ente, affinché vi sia un crescente grado di coerenza tra le scelte politiche, le attività amministrative e le modalità organizzative interne, impostandole tutte come “gender oriented”.

Come riferimento e spunto sono state assunte le linee di indirizzo espresse in ambito politico e strategico ai diversi livelli:

- il livello comunitario, in particolare nelle linee guida dei Fondi Strutturali e del Fondo Sociale Europeo, che costituisce strumento fondamentale della politica dell’Unione Europea per l’investimento sulle risorse umane e, pertanto, riferimento primario per la promozione della parità e dell’uguaglianza di opportunità tra donne e uomini, nonché nelle indicazioni strategiche espresse nei più recenti documenti di programmazione sociale e relativa alla promozione delle pari opportunità;
- il livello nazionale, sia nella Legge 125/91 e successivo Decreto Lgs. 196/00 che regolano la definizione dei Piani di Azioni Positive, sia nella Legge 53/00 che, insieme a disposizioni per congedi per cura e formazione, affronta il tema della conciliazione in relazione alle possibili forme di flessibilità di orario, sia nelle linee guida V.I.S.P.O. del Dipartimento Pari Opportunità presso il Consiglio dei Ministri di valutazione di impatto di genere di programmi e progetti;
- il livello regionale, in specifico nelle linee guida del POR Obiettivo 3 e del Complemento di Programmazione, che nell’Asse E – Misura E.1 individua le linee di azione che devono avere un’efficacia diretta sul miglioramento delle condizioni di occupabilità, conciliazione, carriera e imprenditorialità delle donne, ponendo come obiettivo operativo quello di *“migliorare la posizione relativa della componente femminile nel mondo del lavoro e favorire la riconciliazione tra tempi del mondo del lavoro e tempi della vita familiare e personale”*.

Promuovendo un’azione destinata a rendere più amichevole e valorizzante il contesto organizzativo del Comune di Cuneo, il progetto “Temporario di lavoro” ha avviato una serie di azioni progettuali che, mirando a rendere più flessibile e conciliabile il lavoro e le responsabilità familiari attraverso soluzioni personalizzate ma tra loro coordinate, ha voluto costruire un legame innovativo fra flessibilità, conciliazione e carriera.

Passo primario è stato quello di collocarsi in una prospettiva di genere, facendo dell’analisi sensibile alle differenze un punto di forza per guidare strategie politiche, non limitandosi a “consentire” modalità di flessibilità e conciliazione, ma proponendo di “dare prestigio” alle donne, dando ascolto a tutti quei soggetti che rappresentano gli interessi delle donne: in primo luogo il Comitato Pari Opportunità, sulla cui costituzione il Comune sta lavorando.