Il tempo è ricchezza, non solo denaro

Ogni giorno, sempre più spesso, i temi legati al lavoro affollano i nostri giornali e, più in generale, qualsiasi forma di comunicazione pubblica.
Per fortuna, verrebbe voglia di dire!
Ma al centro di tutto questo parlar di lavoro c'è sempre e soltanto il lavoro che si svolge nel mercato, quello cioè per cui si riceve denaro, quello, in altre parole, che produce reddito e che per questo motivo è chiamato "produttivo".
Tutto l'altro lavoro, il lavoro della quotidianità, il lavoro non remunerato (domestico, educativo, assistenziale o di volontariato) non è valorizzato, non è valutato ai fini del calcolo del Prodotto Nazionale Lordo (PNL) e della redazione delle statistiche nazionali, non è né monetarizzato (e quindi non è previsto né un salario, né la garanzia di un reddito minimo), né è riconosciuto socialmente ai fini delle prestazioni sociali (quali ad esempio il bonus educativo AVS/AI o l'applicazione di uguali diritti nell'assicurazione disoccupazione).
Le statistiche però indicano con chiarezza che ancora nel 1990 "l'altro lavoro" continua ad essere svolto soprattutto dalle donne, che lo affiancano sempre più ad un lavoro "produttivo".
Dal censimento federale del '90, infatti, le donne che lavorano, nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 64 anni, rappresentano il 60% del totale (nel '60 erano solo il 27,4 %!).
Leggendo tra le righe è però intuibile che queste donne molto spesso non hanno avuto una vita lavorativa tradizionale. Hanno infatti interrotto e, spesso, ripreso l'attività lucrativa, o si sono affidate ad un impiego a tempo parziale per poter conciliare il lavoro "produttivo" con "l'altro lavoro".
Hanno cioè imparato ad affiancare ad un "vero lavoro" (intendendo con ciò l'uso del nostro tempo monetariamente e socialmente riconosciuto), un'attività di cura - nei confronti dei più piccoli, degli anziani, dei malati - o il bisogno, soggettivo (per sé) od oggettivo (per riuscire a rientrare nel mondo del lavoro) di una riqualificazione o di un aggiornamento professionale.

Ma allora perché parlare a tutti, agli uomini e alle donne, di questi problemi, perché non continuare a considerarli problematiche "femminili" e quindi riservate all'altra "metà del cielo"?
La risposta crediamo sia sotto gli occhi di tutti.
I problemi, che da sempre sono soprattutto delle donne, stanno diventando, o sarebbe meglio dire sono diventati, i problemi di tutti.
Infatti per tutti, uomini e donne, i tempi della cura appaiono come problemi invadenti, problemi a cui trovare rapide soluzioni (e si pensi solo, per fare alcuni esempi, all'enorme crescita dei bisogni delle persone anziane o al numero, in continuo aumento, di famiglie monoparentali).
E le strutture pubbliche o private, realmente adeguate a quei bisogni, non ci sono.
Mancano gli asili nido (che sono pressoché inesistenti); le scuole dell'infanzia solo raramente permettono ai genitori di conciliare i loro orari con quello dei figli; per i giovani, al di fuori degli orari scolastici, non esistono, o quasi, luoghi di ritrovo e di attività; per gli anziani non sono

sufficienti le opportunità d'incontro, al di fuori delle iniziative dei centri diurni e delle associazioni della terza età, come pure decisamente insufficienti sono le possibilità di effettuare soggiorni di vacanza "protetti"; l'aiuto domiciliare deve essere potenziato e migliorato.
Per tutti, uomini e donne, il tempo dell'aggiornamento e della riqualificazione comincia ad essere un tempo sempre più spesso indispensabile nella vita lavorativa.
Troppo timidamente si comincia a tracciare la strada da percorrere sulla via dell'aggiornamento, della riqualificazione e più in generale della formazione permanente.
Tutto questo e tutto quanto ancora si può esigere per soddisfare gli altri, numerosissimi, bisogni del tempo della cura e della crescita formativa devono diventare realtà.
Ma non si può far finta di credere che il "lavoro degli affetti" - quello cioè che ciascuno di noi presta solo a favore di chi ci è emotivamente e sentimentalmente legato - non sia importante.
E non solo, certo, per chi lo riceve, ma anche per chi lo fornisce.
In altre parole quando manca il "lavoro degli affetti" manca qualcosa d'insostituibile.
E questo "vuoto d'affetto" provoca un profondo senso di colpa - un senso di colpa che le donne conoscono molto bene - in tutti coloro, uomini e donne, che non riescono a trovare, spesso semplicemente perché non possono proprio, il tempo per l'affettività.
La vita cioè è fatta di "segmenti" diversi: il lavoro "produttivo", il tempo della cura, il tempo per sé.

Noi ci proponiamo di "costringere" la società ad ammettere che è possibile, anzi è indispensabile, che a tutti questi diversi "segmenti" della nostra vita sia attribuita una pari dignità e quindi il diritto a far parte, a pieno titolo, dell'esistenza attiva di ciascuno di noi.

Oggi poi, quando i problemi della ripartizione del lavoro divengono sempre più urgenti, dobbiamo seriamente pensare a come creare occasioni di lavoro per tutti e a come "utilizzare" il tempo del non lavoro che scaturirà da una più equa distribuzione del lavoro disponibile.
Realizziamo dunque dei "crediti di tempo", che ognuno di noi abbia la possibilità di "spendere" per i tempi della cura, ad esempio come diritti che riconoscano i bisogni di ciascuno, indipendentemente da qualsiasi legame professionale o familiare esistente.
In altre parole, rendiamo possibile il riconoscimento del sostegno al tempo della cura quale diritto universale - e quindi, come tale, a cui tutti abbiano accesso - e non più, come è oggi, esclusivamente in funzione della presenza in famiglia di un soggetto attivo professionalmente.
Attribuiamo all'aggiornamento e alla riqualificazione il primario e corretto ruolo economico e sociale che essi hanno, immaginando l'opportunità, per il lavoratore e per la lavoratrice, di ricevere una parte delle indennità pensionistiche molto prima del raggiungimento della quiescenza, non appena maturato un livello contributivo sufficiente, ad esempio dopo 7-10 anni di lavoro.
Riconosciamo a questi lavoratori, che hanno "consumato" prima una parte dei loro contributi pensionistici, l'occasione di prolungare la carriera lavorativa, recuperando così quanto già utilizzato.
Consideriamo, infine, tutti questi tempi come parti essenziali della carriera di ciascuno, conferendo

pari opportunità d'avanzamento a tutti e a tutte, sia che abbiano scelto una vita in cui hanno trovato spazio i tempi della cura, i tempi del lavoro produttivo e i tempi per sé, sia che abbiano compiuto altre scelte.

Perché le contraddizioni del presente rendono sempre più urgente e irrinunciabile il "tempo della scelta".

Il tempo del lavoro

Oggi assistiamo a grandi mutamenti. L'aumento dei ritmi produttivi, l'introduzione di nuove tecnologie che portano a una maggiore produttività del lavoro, ma anche a una diversa situazione occupazionale, con livelli di disoccupazione mai raggiunti prima, comportano la necessità di riorganizzare il lavoro.
L'aumento dei compiti che spettano ad ogni individuo, la diversa organizzazione sociale, la necessità di garantire ad ogni persona che lo desidera il diritto al lavoro, implicano una diversa ripartizione del lavoro fra tutti i lavoratori e le lavoratrici.
Gli obiettivi da perseguire sono due:
- la riduzione della disoccupazione strutturale e il raggiungimento del pieno impiego attraverso la diminuzione della durata del lavoro;
- una suddivisione paritaria del lavoro remunerato e non remunerato fra uomini e donne per una migliore ripartizione dei tempi di vita per il superamento della divisione sessuale del lavoro.

Durata del lavoro

La sfida del nostro tempo implica una diminuzione della durata del lavoro. E' attuabile riducendo l'orario giornaliero o settimanale o annuale o ricorrendo al pensionamento anticipato.
L'orario di lavoro settimanale deve essere portato a 35 ore. Sulla relativa decurtazione del salario il dibattito in corso tende ad ammettere una riduzione del reddito per salari medio-alti. Come donne, a quasi tutti i livelli e in quasi tutti i settori, nonostante le battaglie per raggiungere la parità di retribuzione a parità di lavoro, siamo vittime di discriminazioni salariali; pertanto, visto che i nostri salari sono inferiori a quelli degli uomini, non riteniamo di appoggiare la disponibilità alla riduzione del salario per una questione di principio, perché temiamo una compressione verso il basso di tutti i salari (degli uomini e delle donne) e perché una diminuzione del reddito familiare avrebbe delle conseguenze frenanti anche sulla concretizzazione di una divisione paritaria dei ruoli e dei tempi fra donna e uomo.
La settimana di 35 ore permette, a medio termine, di creare nuovi posti di lavoro, quindi di meglio ripartire il lavoro e di diminuire la disoccupazione. Fanno da corollario il pensionamento flessibile e il divieto di prestare ore straordinarie di lavoro.

Lavoro a tempo parziale

Per orario parziale non si intende unicamente il lavoro a metà tempo, ma qualsiasi frazione dell'onere settimanale rispetto all'onere del lavoro a tempo pieno.
Attualmente, il lavoro a tempo parziale è prerogativa delle donne in quanto permette loro di conciliare lavoro e famiglia. Di conseguenza favorisce il mantenimento della tradizionale ripartizione dei ruoli fra donna e uomo.
Il lavoro part-time deve pertanto essere riconsiderato a tutti i livelli gerarchici.
Permette una più ampia ridistribuzione del lavoro e contribuisce alla creazione di nuovi posti di lavoro. La possibilità di lavorare ad orario parziale deve essere concessa a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici che ne facciano richiesta. Tale scelta deve essere facilitata in tutti i modi in quanto permette di realizzare la ripartizione paritaria dei ruoli e dei tempi fra donne e uomini. Il datore di lavoro può opporsi alla concessione di un contratto part-time solo nel caso in cui il dipendente è difficilmente sostituibile nello svolgimento delle sue mansioni; tale difficoltà deve essere dimostrata.
Nella situazione attuale, gli impieghi a tempo parziale sono spesso posti precari, esposti agli alti e bassi congiunturali e, soprattutto, a condizioni retributive e assicurative penalizzanti per il lavoratore e la lavoratrice.
In futuro il lavoro part-time dovrà offrire le stesse condizioni di lavoro dei posti a tempo pieno. Ai lavoratori e alle lavoratrici che adottano questa scelta devono essere garantiti gli stessi diritti contrattuali, le stesse prestazioni sociali (diritto all'accesso alla cassa pensione indipendentemente dal livello di reddito annuo raggiunto e prestazioni sociali integrali non legate al tasso di attività) e le stesse possibilità di carriera di cui godono i dipendenti a tempo pieno.

Lavoro a domicilio

Il lavoro a domicilio, un tempo riservato ad alcune professioni manuali "femminili" e in quanto tali sottopagate, sembrava stesse scomparendo.
Invece la diffusione delle nuove tecnologie ci fa oggi supporre che tale modalità di lavoro subirà anche da noi, come già sta avvenendo in altri paesi sviluppati, un incremento consistente.
È pertanto indispensabile che la problematica del lavoro a domicilio venga affrontata per tempo, sia regolamentata e siano istituite adeguate forme di controllo. Infatti solo attraverso il riconoscimento di realtà di questo tipo, sarà possibile strappare il lavoro a domicilio dal mondo del "lavoro nero", per attribuirgli il ruolo sociale che, giustamente o ingiustamente, esso merita non fosse altro che per la portata numerica del fenomeno stesso.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario deve essere vietato sia per gli uomini che per le donne, in *q*uanto esso interferisce con la normale organizzazione dei tempi a cui ogni persona ha diritto. Ogni ora di lavoro straordinario è da considerare eticamente inaccettabile in una situazione di crisi occupazionale come quella attuale.
Qualora a un datore di lavoro necessitasse, anche solo per un determinato periodo, una maggiore presenza dei dipendenti può assumere altro personale con un contratto a termine. Nel caso in cui fosse manifestamente indispensabile un lavoro straordinario saltuario, il datore di lavoro dovrà chiedere una deroga. Il lavoro straordinario deve essere compensato prioritariamente in tempo libero nella misura del 125%, al limite remunerato sempre nella misura del 125% e sottoposto al pagamento degli oneri sociali e dei contributi dell'assicurazione disoccupazione.

Lavoro notturno

La Svizzera, dallo scorso febbraio, non è più firmataria della Convenzione 89 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), che vieta il lavoro notturno delle donne nell'industria. Al momento attuale la legge federale sul lavoro non permette ancora il lavoro notturno per le donne nei settori industriali; sono possibili eccezioni in base a un'ordinanza dell'Ufficio federale del lavoro. La revisione della legge dovrebbe portare a una liberalizzazione e a una maggior flessibilità del lavoro notturno per donne e uomini. Quasi tutti i paesi europei hanno denunciato questa Convenzione su pressione padronale e di una sentenza della Corte europea che ha ravvisato nel divieto una palese disparità di trattamento fra uomini e donne. E quasi tutti si orientano verso la ratifica della Convenzione n. 171 dell'OIL che non fissa alcun limite al lavoro notturno, ma elenca una serie di protezioni minime, per uomini e donne, e compensazioni in particolare in materia di durata del lavoro e di salario.
Il lavoro notturno deve essere limitato al massimo e autorizzato soltanto per bisogni di consumo vitali (produzione alimentare per esempio) e sociali (ospedali, trasporti pubblici, ecc). Perché gli effetti negativi sull'equilibrio psico-fisico e sulle relazioni umane del lavoratore e della lavoratrice sono medicalmente dimostrati. Inoltre perché potrebbe generare una perversa divisione dei tempi di cura in seno alla famiglia (lavoro diurno per l'uomo e notturno per la donna o viceversa, "garantirebbero" una presenza continua di uno dei genitori in famiglia). Pertanto rivendichiamo la limitazione al massimo del lavoro notturno, in tutti i settori, per tutelare sia la qualità della vita e del lavoro sia la salute di uomini e donne.

Età pensionabile

L'obiettivo deve essere il pensionamento flessibile a partire da 60 anni con rendita integrale per uomini e donne. Tale limite deve essere anticipato in misura di un mese per ogni anno di occupazione in attività particolarmente logoranti. A questo fine, l'ufficio del lavoro definisce le categorie di lavoratori e lavoratrici addetti a queste attività ritenute particolarmente logoranti, sia dal profilo fisico, che da quello psichico. Il maggior onere contributivo, derivante dall'accorciamento del periodo di contribuzione, deve essere prevalentemente o totalmente a carico del datore di lavoro. In ogni caso l'accettazione di questo postulato permetterà di liberare dei posti di lavoro a favore dei lavoratori e delle lavoratrici giovani.

Il tempo della cura

Oggigiorno resta diffusa l'idea che esistano un tempo pubblico e un tempo privato, fra loro separati e diversamente valutabili: quello pubblico è inteso come il tempo del lavoro, quello privato come il tempo degli affetti.
La storia delle donne ci ha consegnato l'interesse per la comunicazione del proprio vissuto, la capacità di relazionare con gli altri, l'esperienza nella cura delle persone, un'altra ricettività nei confronti della natura e pure la nostra caratterizzazione biologica e psicologica: la trasmissione della vita. Desideriamo assumere questo nostro patrimonio non più come vincolo della passività, ma farlo uscire dall'ambito del privato e del gratuito, senza riabilitare la "femminilità" tradizionale, ma riscrivendo i rapporti sociali. E questo tempo deve avere peso e valore non solo per le donne, ma per tutti coloro, uomini e donne, che vogliono fare di questo tempo una parte della loro vita.

Bonus assicurativo

Gli anni che una persona, donna o uomo, dedica, completamente o parzialmente, alla crescita dei figli o alla cura di familiari, devono essere riconosciuti tramite un bonus assicurativo nella previdenza sociale. Il bonus deve essere inteso come un ipotetico stipendio (una somma fittizia) da contabilizzare nel conto AVS di ogni singola persona che interrompe o riduce l'attività professionale (e quindi il pagamento delle quote AVS/AI) per occuparsi dei figli (fino a 16 anni compiuti) o di parenti invalidi o anziani. Questo bonus per il tempo della cura deve garantire a tutte e a tutti rendite di vecchiaia dignitose, indipendentemente dalla durata dell'attività professionale e dalle quote assicurative effettivamente versate.

Strutture sociali

Una nuova ripartizione dei tempi e dei ruoli necessita di infrastrutture sociali di appoggio sia per bambini e adolescenti (asili nido, scuole dell'infanzia, mense scolastiche, dopo scuola, centri di incontro e di gioco ecc.), sia per anziani (centri diurni d'incontro e socializzazione, opportunità di effettuare periodi di vacanza "protetta", assistenza e/o sostegno a domicilio ecc.) sia per tutte le persone dipendenti, malate o handicappate.
In particolare, i servizi sociali a favore dell'infanzia devono essere garantiti e, nel caso in cui lo Stato non possa assicurare la creazione di queste strutture, è compito dei datori di lavoro prevedere, con iniziative aziendali, la copertura di questo bisogno.

Reddito minimo

Durante il tempo della cura e i congedi straordinari non pagati deve essere assicurato un reddito minimo, che può essere calcolato in diverse forme.
Per garantire l'equità di trattamento tale reddito può essere conseguito grazie al riconoscimento di assegni familiari che coprono i reali bisogni di ciascun membro della economia domestica, visto come soggetto economico a sé e non, come oggi avviene, come complemento dell'unico soggetto economico riconosciuto nell'economia domestica e cioè, nella maggior parte dei casi, il padre.
Bisogna, in altre parole passare dalla concezione "professionale" della sicurezza sociale a quella "universale". Il che equivale a dire che: "E' la qualità di membro della collettività e essa sola che fonda il diritto a determinate prestazioni. Né il legame della persona al suo ambiente professionale, né il suo legame al gruppo familiare possono intaccare la prospettiva etica che indica la via da seguire." (Maingain, 1990)
In altre parole bisogna modificare radicalmente l'attuale concetto di assegno familiare, anche nelle forme previste dalla revisione in corso da parte della "Commissione per lo studio della Legge cantonale sugli assegni familiari".
Non basta infatti concepire un assegno integrativo per le famiglie a basso reddito, o un assegno di prima infanzia che prevede un sostegno finanziario solo nei primi 3 anni di vita dei figli.
Occorre concepire, naturalmente in base al reddito complessivo dell'economia domestica, il diritto per ciascun membro del nucleo familiare al riconoscimento di un reddito sufficiente al soddisfacimento dei propri bisogni.
E' dunque il bambino, l'anziano, il malato, la persona dipendente ad avere diritto all'assegno, indipendentemente dall'attività o meno di uno o più componenti della famiglia.
Naturalmente tenendo conto che i costi effettivi dipendono moltissimo dal numero di componenti dell'economia domestica o dal fatto che si tratti di famiglie monoparentali o meno, è impossibile fissare delle cifre di riferimento, che dovranno essere concepite appunto in base alle molte variabili

in gioco.

Funzione sociale della maternità

La maternità è un momento della vita a cui va riconosciuto un importante valore sociale. Il nostro paese in questo campo deve recuperare un enorme ritardo: l'assicurazione maternità (inesistente anche se già prevista nella costituzione dal 1945!) e una politica di sostegno alla famiglia in senso paritario.
L'assicurazione maternità deve essere obbligatoria e indipendente dall'assicurazione malattia. Deve prevedere:
- un congedo maternità di al minimo 16 settimane;
- la compensazione integrale del salario per le lavoratrici;
- un'appropriata indennità per le donne senza attività professionale che garantisca un reddito sufficiente;
- norme di protezione per la lavoratrice incinta;
- la copertura di tutte le spese mediche e farmaceutiche e non soltanto delle prestazioni minime oggi riconosciute dalle Casse malati.

L'assicurazione maternità deve riunire in un unico testo tutte le disposizioni inerenti la maternità ed essere completata da un'efficace politica di sostegno alla famiglia in un'ottica paritaria, comprendente il congedo parentale, il congedo familiare e un sistema di assegni familiari che assicuri alle donne o agli uomini che si occupano della cura dei figli di essere adeguatamente sostenuti tramite un reddito minimo garantito.
Gli anni dedicati alla famiglia devono essere riconosciuti ai fini della sicurezza sociale tramite bonus educativi.

Congedo parentale

Secondo la Convenzione 156 dell'OIL (1981), i governi devono prendere tutte le misure utili per permettere ai lavoratori dei due sessi con responsabilità familiari di integrarsi nella popolazione attiva, senza per questo essere penalizzati per l'assenza più o meno momentanea dovuta alla necessità di occuparsi dei figli. Questo principio è stato applicato in modo differente dai diversi paesi, in particolare con la creazione di strutture adeguate per la cura dei figli quali asili nido, mense, ecc. In questo contesto, si inserisce il congedo parentale.
In alcuni paesi esistono congedi generalmente di breve durata per permettere di assentarsi dal lavoro per seguire un figlio malato; congedi che assumono riconoscimenti diversi a seconda dei tipi di assicurazioni sociali vigenti (riconoscimenti all'interno dell'assicurazione malattia, di prestazioni sociali, ecc.).

Un'estensione di tale diritto ha poi portato a quello che appunto viene definito il congedo parentale. Per congedo parentale, nella sua formulazione più estesa, si intende infatti un congedo concesso alla madre o al padre per un periodo determinato, che varia da paese a paese, per occuparsi dei figli. Attualmente, questo tipo di riconoscimento del valore dell'educazione e della cura dei figli esiste in quasi tutti di paesi della Comunità europea. In Italia, per esempio, conformemente al principio di uguaglianza fra i sessi, possono beneficiarne o la madre o il padre per un periodo di sei mesi con una copertura parziale della perdita di guadagno.
In Svizzera il congedo parentale non esiste e il nostro paese nemmeno ratifica la Convenzione 156 dell'OIL. E' necessario esigere il riconoscimento di tale diritto e chiedere una modifica legislativa all'interno delle assicurazioni sociali e della legge sul lavoro (in particolare nell'ambito della revisione della legge federale sul lavoro). Essa deve riconoscere il congedo parentale pagato a uno dei due genitori per un periodo di almeno 9 mesi (oltre i tre mesi di congedo maternità), anche frazionato, nei primi anni di vita dei figli, con garanzia dei diritti acquisiti nel rapporto di lavoro (mantenimento del posto di lavoro, della funzione, delle prestazioni sociali, ecc). Tale congedo deve però essere riconosciuto come prestazione sociale, e quindi non riferita ad altre indennità, quali quella sulla disoccupazione o ancor meno l'assicurazione malattia! Finora questo congedo è riconosciuto solo a livello di alcuni contratti collettivi di lavoro solo nella sua formulazione più restrittiva (assenze per motivi di salute dei figli: congedo familiare) e non è neppure contemplato nel nuovo progetto di legge sulla parità.

Congedo familiare

Oltre ai congedi parentali, le lavoratrici e i lavoratori devono poter usufruire di congedi familiari pagati per poter far fronte a situazioni di profondo disagio che possono intervenire, anche improvvisamente, nella vita familiare: una grave malattia del coniuge, di un figlio o di un genitore, il decesso di un congiunto, ma anche la necessità di un trasloco immediato, possono comportare un'inderogabile assenza dal posto di lavoro.
Tali possibilità di congedo possono essere concesse per un massimo di 30 giorni.
Inoltre ad ogni lavoratore e ad ogni lavoratrice deve essere consentito, per gravi motivi di famiglia, di prolungare il periodo di congedo, ammettendo in questo caso una deduzione di stipendio.

Il tempo per sé

Tutte le donne e tutti gli uomini hanno il diritto, in base alla propria specificità, di poter scegliere come, quando e in che misura formarsi, riqualificarsi, aggiornarsi.
Tale diritto deve essere garantito nel corso di tutta la vita.
Infatti gli importanti cambiamenti economici in atto hanno decisamente sovvertito il concetto che una formazione professionale poteva essere sufficiente a garantire l'inserimento, per la vita, in un settore di attività. Il lavoro non costituisce più, praticamente in nessun settore economico, il principale fattore di produzione, anzi alla manodopera si chiede una capacità di adattamento ai mutamenti tecnologici sempre più spinta.
Oggi qualsiasi formazione professionale, anche di livello superiore - anzi soprattutto in questi casi-, deve essere sottoposta ad un costante e continuo aggiornamento.
Gli importanti cambiamenti che investono interi settori d'attività, possono mutare radicalmente i modelli lavorativi e, in ultima analisi, l'attrattività di una determinata professione.
Il diritto alla formazione permanente diviene, in queste condizioni, indispensabile per garantire una effettiva possibilità di scelta per lavoratori e lavoratrici.
Né va dimenticato che l'alternarsi di periodi di formazione a periodi di lavoro effettivo, libera importanti pacchetti di ore-lavoro su un mercato sempre più affamato di occasioni d'impiego.
Lavorare meno per lavorare tutti, può dunque trasformarsi in *lavorare meno per lavorare meglio e tutti*.

Una netta distinzione deve però essere fatta tra la formazione permanente richiesta dall'adeguamento o dal rinnovamento tecnologico in atto nel proprio settore di attività (e che si traduce in generale, in un aumento di produttività e quindi in un contributo importante a favore del datore di lavoro che, essendo direttamente interessato, deve partecipare attivamente alla copertura finanziaria di tale operazione) e la formazione che invece ogni lavoratore o lavoratrice sceglie per sé.
Si tratta cioè di concepire, nel secondo caso, un diritto alla crescita formativa e culturale, in misura sufficiente (è per questo che vengono indicati anche dei limiti temporali minimi della durata del congedo) all'acquisizione, in tutto o in parte, di nuovi orizzonti lavorativi.
E' naturale che essendo un "tempo per sé", esso debba essere a carico di chi lo richiede, in misura tale da essere economicamente sopportabile.
Ma proprio per garantire una reale ed effettiva libertà di scelta, il mantenimento del posto di lavoro, durante il periodo di formazione, deve essere garantito.

Congedi di aggiornamento

Il diritto all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale deve essere garantito anche dal

profilo finanziario.
In particolare, qualora siano i bisogni legati al mantenimento dell'impiego (e quindi la domanda di una maggior produttività) a richiedere al lavoratore e alla lavoratrice un impegno formativo, sta al datore stesso garantire, almeno parzialmente, la copertura dei costi di formazione.
In tal senso la proposta che l'Unione Sindacale Svizzera ha formulato, nel suo programma di lotta alla disoccupazione del marzo '93, per la creazione di una Cassa di compensazione salariale per il perfezionamento professionale - su modello della Cassa AVS/AI - può costituire un'ottima base di partenza.
Tale Cassa dovrà infatti essere alimentata, in parti uguali, sia dai datori di lavoro che dai salariati e dalle salariate, con un versamento non superiore allo 0,5% del salario.
Il modello proposto dovrebbe assicurare il diritto ad un congedo di formazione ricorrente ogni due anni.
Riteniamo però che la durata del congedo ottenibile debba essere più flessibile ed incisiva di quello proposta dall'USS (una settimana).

Congedi di formazione

Il lavoratore o la lavoratrice che sceglie quale tipo di formazione seguire, ha diritto, in tutti gli altri casi e per un periodo che va da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mesi, a ricevere un anticipo delle prestazioni pensionistiche maturate fino a quel momento.
Tale richiesta può essere inoltrata solo dopo un sufficiente numero di anni di lavoro in grado di garantire un minimo sostegno per tutta la durata del congedo di formazione.
Tale livello può essere situato attorno ai 7-10 anni di affiliazione alla cassa pensione.
Il che rende possibile, del resto, un diritto ricorrente all'ottenimento del congedo ogni 7-10 anni.
Sarà poi data facoltà al singolo lavoratore o lavoratrice di reintegrare gli anni "consumati", prolungando la durata della propria carriera lavorativa, con deroga alle disposizioni concernenti l'età massima di pensionamento.
Qualora le prestazioni maturate non fossero sufficienti al mantenimento, il lavoratore o la lavoratrice (per il basso livello salariale di partenza o per gli alti costi di formazione) durante il periodo di formazione, può richiedere un "prestito" all'istituto previdenziale, raggiungendo - tenuto conto del livello pensionistico maturato - un massimo cumulativo pari al 70% della retribuzione percepita al momento del congedo.
Tale "prestito" deve essere restituito in un periodo non superiore a 5 anni, con l'applicazione di un tasso d'interesse pari a quello normalmente utilizzato dallo Stato.