

POLITICHE PER LA CONCILIAZIONE: DEFINIRE GLI OBIETTIVI, DELIMITARE IL CAMPO

di Paola Di Nicola
27 marzo 2009

Nell'attuale panorama istituzionale e culturale le politiche per la conciliazione (tra lavoro di cura e lavoro per il mercato) riassumono le più tradizionali politiche sociali per la famiglia e per le pari opportunità. Conciliare è diventata la nuova parola d'ordine che ingloba e va oltre i più tradizionali orizzonti delle politiche sociali, in quanto la conciliazione presuppone un nuovo e diverso rapporto tra le due dimensioni - quella lavorativa e quella della cura - che hanno sempre scandito le biografie di vita sia femminili che maschili, ponendosi oltre la dimensione strettamente assistenziale dell'intervento pubblico.

Per molti versi, la sfida che le politiche di conciliazione lanciano è quella della tensione verso un ideale di società, il cui sviluppo non sia misurato solo con indicatori oggettivi e materiali (PIL, consumi, risparmi), ma anche con parametri riferiti alla qualità della vita e delle relazioni sociali. Sfida dunque ampia, a cui corrisponde, ovviamente, una altrettanto ampia gamma di azioni ed interventi che coinvolgono una molteplicità di soggetti: l'ente pubblico nelle sue diverse articolazioni, l'economia sociale, le imprese e, naturalmente, i cittadini di ambo i sessi. Trovare una bussola per orientarsi nel variegato mondo della conciliazione, nel tentativo di scovare quelle best practice che possono funzionare da battistrada per l'innovazione non è tuttavia facile. E questo perché vi sono due questioni di fondo che non sempre vengono messe a fuoco e che rendono il panorama della conciliazione confuso e incerto.

La prima questione riguarda l'obiettivo che con le politiche di conciliazione si vuole raggiungere. Riferendosi alla necessità di consentire a uomini e donne di fare quadrare i tempi della vita quotidiana, non sempre si chiarisce rispetto a che cosa l'azione da realizzare sia 'necessaria'. In realtà la necessità si può declinare rispetto a: 1. riduzione della povertà delle famiglie, incrementando il numero dei percettori di reddito; 2. miglioramento della qualità della vita delle donne e degli uomini, dando a tutti l'opportunità di costruirsi una personale traiettoria di vita che eviti l'attuale netta contrapposizione tra lavoro e cura, con tutti i costi individuali e sociali che tale polarizzazione ha creato; 3. promozione della natalità per arginare i costi della crisi demografica, in un'ottica tesa a riequilibrare il rapporto tra attivi e non attivi; 4. crescita dell'occupazione femminile per combattere la povertà delle donne e dei bambini, che in molte realtà sta diventando una vera emergenza; 5. promozione di una più equa ripartizione dei carichi di cura tra uomo e donna, per fare crescere una più matura consapevolezza circa i diritti di cittadinanza e le pari opportunità; 6. alleggerimento del carico assistenziale, dovuto alle famiglie povere, che grava sull'ente locale; 7. mettere a frutto quel capitale umano ancora ampiamente sotto-utilizzato - competenze, conoscenze e abilità femminili - che pure è costato alla collettività, in termini di investimenti (crescita della scolarizzazione delle donne).

In realtà ognuno di questi obiettivi rinvia ad un problema concreto e quindi ha una sua pregnanza; tuttavia da una prospettiva di equità e giustizia sociale tali obiettivi non sono equivalenti e, soprattutto, raggiungibili con la stessa strategia. Promuovere una più equa ripartizione dei carichi di cura tra uomini e donne è cosa diversa dalla lotta alla povertà; incentivare le donne a fare figli è cosa diversa che valorizzare il capitale umano femminile; aiutare le donne ad uscire dalla trappola della povertà è cosa diversa che ridurre la platea degli assistiti. Gli obiettivi sono diversi, il target di riferimento è diverso, diversi devono essere anche gli strumenti. Non si può infatti dimenticare che ancora oggi (i dati sono di fonte ISTAT) a due anni dalla nascita del figlio circa il 18% delle donne ha perso il lavoro e che questa percentuale sale significativamente quando la donna è a bassa scolarizzazione, vive al Sud ed ha meno di 25 anni. Al profilo della donna lavoratrice a bassa qualifica e scolarizzazione, che cade nella disoccupazione con la nascita del figlio o che anticipa il rientro dopo la maternità per motivi economici, si contrappone il profilo della donna laureata, per la quale le probabilità di rimanere a casa per motivi familiari sono molto più basse e che spesso contrae il periodo di astensione dal lavoro per maternità perché 'insostituibile' sul posto di lavoro. Spesso, anche nei documenti ufficiali, gli obiettivi enunciati sono troppo ampi, con l'esito di fare fatica a trovare un bandolo da cui partire per uscire dalla mera enunciazione di principio.

La seconda questione riguarda il mondo delle imprese e del lavoro. Raramente ci si chiede perché un'impresa debba attivare pratiche di conciliazione. Si dà comunque per scontato che la conciliazione convenga all'impresa perché riduce l'assenteismo, fidelizza il dipendente, ne aumenta la flessibilità oraria, fa calare il turn-over, aumenta la produttività del lavoratore sgravandolo dalla tensione-preoccupazione di sincronizzare tempi di vita che vanno in direzioni opposte. Che sia prevalente l'una o l'altra delle convenienze, si danno comunque per ovvie alcune premesse, in specifico che: 1. l'azienda sia di dimensioni tali da rendere possibile attivare forme flessibili di contratti di lavoro (part-time verticale ed orizzontale, flessibilità in entrata ed uscita, job sharing, telelavoro ecc.); 2. l'azienda sia tanto solida dal punto di vista economico da poter investire in servizi aggiuntivi per i lavoratori (nidi aziendali, mense aperte anche ai familiari ecc.); 3. per l'impresa sia strategica la fidelizzazione del lavoratore, vale a dire che l'impresa abbia bisogno di forza lavoro altamente qualificata, scarsa e difficilmente rimpiazzabile; 4. la congiuntura economica sia tale per cui ‘gli impianti non si fermano mai' e i contratti di lavoro siano se non a tempo indeterminato, quantomeno a lunga scadenza. Fattori, questi, dati per scontati ma che nel panorama italiano, nell'attuale congiuntura economica e alla luce delle tendenze di mutamento che stanno investendo il mondo delle imprese e del lavoro rappresentano più un'accezione che non la regola.

Le difficoltà di individuare una strategia di intervento che tenga conto delle reali esigenze di conciliazione di uomini e donne e della segmentazione del mercato del lavoro a livello territoriale, fanno sì che la conciliazione non possa essere oggetto di una contrattazione collettiva né di una normativa nazionale, se non sui principi generali. Spetta alle imprese, al mondo del lavoro, all'ente locale e alla società civile trovare un piano di incontro e progettualità, in grado di coniugare interesse dei lavoratori, dei datori di lavoro e della collettività. Si possono citare, a tale proposito, le molteplici esperienze maturate in alcune realtà territoriali, come l'Emilia-Romagna, tese a favorire l'ampliamento dell'utilizzo del congedo genitoriale, prevedendo un trasferimento monetario integrativo a favore dei nuclei familiari a reddito basso. Oppure l'esperienza dell'Audit famiglia-lavoro realizzata nell'area di Bolzano, che vede l'impresa coinvolgere una società di consulenza esterna perché faccia una ‘valutazione' dei bisogni di conciliazione dei dipendenti e realizzare il piano di interventi proposti dai consulenti, fatta salva, ovviamente, la produttività aziendale. Sono solo due esempi, tratti tuttavia da un universo in movimento, in cui sperimentazioni ed iniziative cominciano a prendere corpo: ciò che qualifica, in positivo, i due esempi è l'individuazione di un chiaro e delimitato obiettivo. Rischi, indubbiamente, ve ne sono: per l'area Emiliano-Romagnola forte è la deriva assistenziale, mentre l'esperienza alto-atesina dimostra che la segmentazione del mercato del lavoro e della qualità della vita tra Sud e Nord del Paese potrebbe ampliarsi. Tuttavia, sono rischi che è necessario correre, per evitare che nell'attuale congiuntura economica le politiche di conciliazione, che pure potrebbero essere uno strumento per rendere più sostenibile la crisi, vengano accantonate quasi fossero un lusso che non ci possiamo più permettere.