INTERVENTO DI BARBARA POGGIO

DOCENTE DI SOCIOLOGIA DEL LAVORO NELL'UNIVERSITA'DI TRENTO

Tra conciliazione e flessibilità:
ambivalenze e prospettive per le nuove generazioni

NOTA BIOGRAFICA

Barbara Poggio coordina il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento. Insegna Sociologia del Lavoro e Sociologia dell'Organizzazione presso la Facoltà di Sociologia dell'Università di Trento. Ha condotto e coordinato numerosi studi e ricerche relative alla costruzione sociale del genere nelle organizzazioni, dedicando una specifica considerazione alle istanze metodologiche. Tra gli altri, ha pubblicato i volumi Donna per fortuna, uomo per destino (con Silvia Gherardi 2003), Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali (2004), Interventi organizzativi e politiche di genere (con Annalisa Murgia e Maura De Bon, 2010).

INTERVENTO DI BARBARA POGGIO

DOCENTE DI SOCIOLOGIA DEL LAVORO NELL'UNIVERSITA'DI TRENTO

Tra conciliazione e flessibilità:
ambivalenze e prospettive per le nuove generazioni

I concetti di flessibilità e conciliazione negli ultimi anni hanno trovato crescente spazio

all'interno degli studi e del dibattito sulle politiche del lavoro. Come ho già avuto occasione di mettere in evidenza altrove (Poggio 2006), i due termini presentano una certa contiguità semantica, in quanto sembrano esprimere un comune invito alla 'docilità' (sapersi piegare, essere concilianti) degli individui rispetto sia ai rilevanti cambiamenti dell'assetto economico e produttivo, sia di fronte all'esigenza (richiesta in particolare alle donne) di gestire in modo più efficace la compresenza in differenti mondi vitali. Al di là dell'affinità semantica, i due concetti risultano essere profondamente intrecciati anche nei loro risvolti operativi: da un lato infatti la flessibilità, intesa come ricerca di formule flessibili di gestione dei tempi di vita e di lavoro, viene spesso identificata come uno dei principali strumenti di conciliazione, dall'altro la conciliazione viene spesso rappresentata come uno strumento utile per armonizzare la crescente domanda di flessibilità da parte delle aziende con le esigenze legate alla vita personale e familiare di lavoratori e lavoratrici (Poggio 2009).

In questo contributo si cercherà di problematizzare la relazione tra questi due concetti e le implicazioni che un loro utilizzo non consapevole può avere in termini di riproduzione delle diseguaglianze di genere. In conclusione verranno inoltre delineate alcune possibili strategie per affrontare e superare le criticità evidenziate.

Conciliare vite e lavori flessibili

L'ambivalenza del costrutto di conciliazione e della sua traduzione in politiche e azioni in Italia risulta evidente se consideriamo l'ambito del lavoro flessibile e atipico. A tale proposito va in primo luogo ricordato come la quasi totalità degli strumenti di conciliazione previsti nel nostro ordinamento o diffusi nelle prassi aziendali siano per lo più rivolti a lavoratori, e soprattutto lavoratrici, con contratti stabili, mentre le persone con contratti precari ne risultano spesso escluse, pur essendo coloro che, considerata l'appartenenza generazionale, potrebbero avere le maggiori esigenze conciliative. In relazione a ciò è opportuno segnalare che alcune tipologie di contratti atipici escludono non soltanto dalle protezioni che riguardano in generale i contratti a tempo indeterminato, ma anche da quelle specifiche che riguardano il lavoro dipendente, al fine di promuovere la conciliazione delle responsabilità lavorative e la rinegoziazione della divisione del lavoro entro la coppia e la famiglia (Bertolini 2006). Questo implica che le giovani lavoratrici atipiche in caso di maternità, a fronte dei rischi economici e di ricollocazione professionale, non solo non possono permettersi di stare fuori dal

mercato del lavoro per periodi prolungati, ma difficilmente riescono ad usufruire del congedo di maternità, sia perché non è obbligatorio, sia a causa del suo basso importo. Al contempo si riduce anche la probabilità di condivisione del congedo con i partner che, se si trovano nella stessa situazione non ne hanno diritto, mentre se sono lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, sono di fatto gli unici percettori di reddito sicuro (Saraceno 2005).

Tutto ciò aumenta il rischio che la precarietà lavorativa si traduca inevitabilmente in una precarietà esistenziale, in cui gli individui, e le donne in particolare, finiscono per trovarsi in situazioni svantaggiate non solo rispetto alle condizioni di lavoro, ma anche e forse soprattutto per l'impossibilità di fare progetti di vita di lungo periodo e di affrontare con serenità gli eventi legati alla sfera della vita personale. In un contesto di welfare come quello italiano a forte impostazione familista e in cui, a differenza di quanto è avvenuto in molti altri paesi, è mancata una adeguata revisione degli ammortizzatori sociali, le misure di flessibilizzazione tendono infatti a produrre fenomeni di segregazione, nonché crescenti forme di instabilità occupazionale, non solo nelle fasi di ingresso, ma anche in quelle successive (Borghi, Rizza 2006).

Se poi consideriamo in particolare ciò che avviene all'interno delle giovani coppie composte da partner che lavorano con contratti a termine, possiamo osservare come la flessibilità si caratterizzi quale elemento dirompente per l'equilibrio tra vissuti lavorativi e familiari (Salmieri 2006). La variabilità e il disordine dei tempi di lavoro obbligano infatti le coppie ad una continua ridefinizione delle strategie quotidiane, generando instabilità anche nelle relazioni. La flessibilità degli orari e dei periodi di lavoro non sembra generare effetti virtuosi di armonizzazione tra attività professionali e impegni familiari, ma piuttosto dà luogo ad una invasione dello spazio personale e domestico da parte del lavoro stesso, sempre più privo di confini (Piccone Stella 2007). Le conseguenze appaiono problematiche, ancora una volta soprattutto per le donne. Le minori probabilità di stabilizzazione che caratterizzano l'esperienza delle donne precarie, così come il permanere, nelle rappresentazioni culturali dominanti, di un diverso riconoscimento del lavoro maschile rispetto a quello femminile (che continua ad essere percepito come reddito secondario e complementare) tendono infatti ad accentuare il grado di dipendenza delle donne dagli uomini, riducendone l'autonomia economica e il potere contrattuale all'interno della coppia.

Ipotesi di intervento

Per affrontare le criticità e le ambivalenze appena messe in luce è possibile attivare diverse strategie, che vanno dal piano normativo, a quello della contrattazione sindacale a quello delle politiche territoriali.

Per quanto riguarda il primo ambito, la via maestra, già ampiamente sperimentata in altri paesi europei, sembra essere quella dell'introduzione di norme che riducano il rischio che la precarietà lavorativa si trasformi in precarizzazione della vita personale e familiare, vale a dire schemi di salario minimo garantito, politiche abitative, riconoscimento di alcuni diritti (come quello alla salute e alla maternità) o della possibilità di utilizzare alcuni strumenti di conciliazione (ad esempio i congedi parentali) a prescindere dalla situazione contrattuale.

Un secondo ambito di azione è rappresentato dalla contrattazione, in particolare da quella decentrata, in cui è possibile introdurre soluzioni integrative per rendere meno asimmetriche le opportunità di conciliazione tra vita personale e vita lavorativa dei lavoratori stabili rispetto a coloro che lavorano con contratti atipici.

Una terza strategia è data dal potenziamento dei servizi e dallo sviluppo di politiche integrate sul territorio, che includano anziché penalizzare i lavoratori e le lavoratrici atipiche. Tra i possibili strumenti si possono in particolare segnalare: sportelli di informazione sui servizi di conciliazione, servizi di assistenza domiciliare e familiare, servizi di prossimità per lo svolgimento attività domestiche di vario tipo, strumenti che riorganizzano i tempi e gli spazi di pubblica utilità in un territorio (Poggio, Murgia, De Bon 2010).

A qualunque livello si intervenga, appare comunque prioritario sviluppare strategie mirate a ridefinire gli equilibri di genere sia nel lavoro retribuito che in quello non retribuito, con una specifica attenzione alle asimmetrie che le nuove generazioni di donne e uomini esperiscono all'interno di un mercato del lavoro sempre più instabile e frammentato.