

Il tempo delle donne nelle politiche di conciliazione: verso una rilegittimazione di un modello sociale familistico?

Alessandra Vincenti, Università di Urbino Carlo Bo e Università di Bergamo

Introduzione, ovvero l'elogio del multitasking (p. 1) - 1. La conciliazione, dalla doppia presenza all'ambivalenza (p.3) -2. Più eguali o più responsabili? (p. 12) - 3. Conclusione (p. 19) - Bibliografia (p. 20)

Introduzione, ovvero l'elogio del *multitasking*.

Un'altra occasione persa dai pubblicitari per essere innovativi e forse suscitare negli spettatori una qualche idea di eguaglianza tra i sessi. Il marito si imbarca – in *business class* - su un volo intercontinentale della nostra gloriosa compagnia aerea nazionale – semplicemente per avere quelle cure che a casa non riceve (cure ed attenzioni che si capisce essere considerate legittime) da parte della propria consorte (cure a cui l'hostess non può sottrarsi, per di più accompagnate dal sorriso).

Questo spot mette in scena una versione nuovamente tradizionale dei ruoli di genere: quanto sarebbe stato interessante proporre una donna che viaggia in *business class* per farsi servire dal proprio marito.

Ma naturalmente ci sarebbero state delle implicazioni sovvertitrici dell'ordine di genere: se la donna viaggiasse in *business class*, e il marito facesse lo *steward* (senza comunque mettersi il grembiule quando serve, le donne sì, ma lo *steward* è sempre un uomo), significherebbe che guadagna più del marito. E poi, se volesse essere servita, essendo benestante, basterebbe che acquistasse sul mercato il lavoro di cura di altre donne.

Del resto, anche in tempi di quasi-pandemia, di fronte ad un improvviso stato influenzale le donne degli spot sanno come curarsi per essere subito in piedi ed attive, mentre mariti, compagni, ecc. si mettono a letto e seguono l'affettuoso suggerimento di una donna che con pazienza ed amore se ne prende cura. Del resto se rimangono e non vanno al lavoro, non hanno nient'altro da fare che starsene a letto.

La figura retorica che è alla base di questo processo di attribuzione naturale dei compiti di cura è la metonimia che consiste nel nascondere, dietro il senso letterale delle parole, un contenuto diverso, per lo più di carattere ideale. Ecco che ogni donna cela una casalinga, una *care giver*, ovvero il soggetto che gli anglosassoni individuano come responsabile nel prestare cura a chi ne ha bisogno.

Sono quindi le donne a ricoprire "in esclusiva" il ruolo di prestatrici di cura e l'oblatività da loro attesa non viene messa in discussione in quell'ordine sociale di genere che dà forma

ai rapporti concreti tra uomini e donne e che fa del tema della conciliazione – molto dibattuto negli ultimi anni - una “questione femminile”.

Rispetto a questo ordine di genere, quale idea di società si sta delineando alla luce delle riforme, annunciate o avviate attraverso la tabella di marcia illustrata dai documenti che delineano il nostro futuro sistema di protezione sociale?

Questi mutamenti – come tutte le politiche pubbliche - avranno un impatto differente sulla vita di uomini e donne. Ma qui interessa capire se quel impatto differente si traduce in rafforzamento delle diseguaglianze esistenti o in input verso nuove diseguaglianze.

Uno dei caratteri di questi mutamenti è dato dalla cosiddetta “de-istituzionalizzazione” accompagnata da una forte enfasi sull’ “assistenza nella comunità” (Beck 2004, p. 158).

La convinzione è che la comunità possa rimpiazzare l’assistenza delle istituzioni, semplificando una complessità data dall’intersezionarsi del genere, della classe e anche della nazionalità e non prendendo in considerazione la relazione privato – pubblico e la ricaduta delle politiche pubbliche sulle condizioni differenti che si trasformano in diseguali.

Il cambiamento è sostenuto dalla convinzione che le comunità possano rispondere ai bisogni sociali delle persone meglio delle burocrazie (Beck 2004, p. 160).

Ma le comunità sono in grado di far fronte a queste esigenze? E chi sono coloro che all’interno delle comunità sostituiranno le burocrazie del vecchio modello di welfare?

Da una parte una grande enfasi sull’importanza dell’aumento del tasso di occupazione femminile, dall’altro lo slancio verso le relazioni comunitarie, di vicinato, tra persone, pongono le donne al centro di un ventaglio di attività da compiere giornalmente. La conciliazione non è vissuta come questione problematica per gli uomini, è una questione che riguarda le donne e l’equazione cura uguale donne ne esce rafforzata. Peraltro la rappresentazione della conciliazione sembra sempre una e non si ragiona sulla pluralità delle declinazioni possibili nella ricerca di un equilibrio tra vita e lavoro.

In una ricerca a cui ho partecipato qualche anno fa sulla conoscenza ed utilizzo della Legge 53/2000¹ la conciliazione veniva descritta da un’intervistata come “un grande gioco di incastri”. Potremmo chiamarlo il “modello Tetris”, come il gioco elettronico in cui i vari pezzi del gioco cadono giù uno alla volta e il compito della giocatrice è ruotarli o muoverli in modo che creino una riga orizzontale di blocchi senza interruzioni. Non ci possono essere buchi: chi ha bisogno di cura (i bambini, gli anziani, i disabili) non possono

¹ Ricerca sulle “Politiche di conciliazione del lavoro retribuito e del lavoro di cura nell’ambito territoriale di Pesaro realizzata per l’Osservatorio sulla condizione della famiglia e dell’infanzia” (2003). Il programma di lavoro ha previsto l’intervista in profondità a 33 donne alle prese con una recente maternità.

essere lasciati soli. E dopo un po' il gioco diventa più veloce e quindi più difficile perché anche se i pezzi sono sempre gli stessi (lavoro e famiglia, con tutte le attività diversificate che questa comporta), gli incastri richiedono sempre maggiori abilità.

E il tema dell' "incastro" dei tempi diventa una questione cruciale di eguaglianza.

1. La conciliazione, dalla doppia presenza all'ambivalenza.

Per parlare di conciliazione è necessario pensare ad una visione più complessiva del "lavoro". Innanzitutto all'integrazione di tre sistemi complessi; imprese, famiglie e governo centrale e locale. L'analisi deve quindi distinguere due ambiti: da un lato, la dimensione strutturale dei percorsi e delle carriere formative-professionali in relazione ai servizi ed alle azioni realizzati dagli enti pubblici; dall'altro, il significato attribuito a tali percorsi, nonché alle aspettative che nel tempo vengono messe a fuoco ed orientano le scelte.

E se facciamo riferimento alla Sentenza n. 28/1995 della Corte Costituzionale, vediamo che il tempo della riproduzione sociale è già stato riconosciuto come parte integrante di questo quadro complesso. La sentenza del 1995 ha sancito infatti che il lavoro effettuato all'interno della famiglia, per il suo valore sociale ed anche economico, può essere ricompreso, sia pure con le peculiari caratteristiche che lo contraddistinguono, nella tutela che l'art. 35 della Costituzione assicura al lavoro "in tutte le sue forme". Si tratta di una specie di attività lavorativa che è già stata oggetto di svariati riconoscimenti per il suo rilievo sociale ed anche economico, anche per via degli indiscutibili vantaggi che ne trae l'intera collettività e, nel contempo, degli oneri e delle responsabilità che ne discendono e gravano - ancora oggi - quasi esclusivamente sulle donne.

In casa ancora il tempo non esiste, solo quello dedicato alla professione è tempo "proprio" (Beck 2008, p. 91): «Si può perfino dire che il lavoro retribuito eserciti un'azione di contenimento del lavoro non retribuito, che senza questo limite tende ad espandersi fino ad occupare quasi tutto il tempo quotidiano delle donne» (Pruna 2007, p. 118).

Il lavoro di riproduzione sociale è considerato perciò un ostacolo o una limitazione alla partecipazione al mercato del lavoro. Quasi vent'anni fa una legge ha introdotto le azioni positive come misure volte a rimuovere anche questo tipo di ostacolo - ma non solo - che di fatto impedisce la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne in Italia, ma nel frattempo il mercato del lavoro ed il sistema di protezione sociale sono mutati profondamente, così come le aspettative di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'utilizzo di un approccio critico come quello reso possibile dalla categoria di genere aiuta a guardare ai processi di flessibilizzazione per disvelarne gli effetti discriminanti, ma allo stesso per far emergere l'ambivalenza che informa le aspettative di costruzione biografica delle donne, in particolare delle generazioni di donne più giovani che guardano all'intreccio tra vita e lavoro in maniera meno deterministica mischiando aspetti espressivi e funzionali (il lavoro sì, ma che lasci tempo per sé; l'importanza della famiglia senza che questa conduca alla scelta del ritiro dal lavoro²). Questo processo mette in secondo piano una realtà effettuale che è sotto gli occhi di tutti: la pluralità dei comportamenti femminili e una cornice di senso sempre più complessa, che definisce quel modello ambivalente che tiene dentro lavoro, famiglia, e direi anche il tempo per sé. L'evoluzione semantica subita dal concetto di "pari opportunità" ne ha inoltre stravolto e in parte "rimosso" l'origine, mentre ritengo sia importante sottolineare che il quadro relativo alle pari opportunità ha preso avvio dal lavoro. Questa matrice iniziale non è trascurabile, soprattutto alla luce delle ricerche più recenti che sottolineano la volontà espressa dalla maggior parte delle donne a trovare o mantenere un'occupazione.

Le pari opportunità sono nate per fornire strumenti antidiscriminatori e promuovere la partecipazione delle donne (e la loro carriera professionale), ma come quel quadro convive oggi con la flessibilità? E come si intreccia con la grande enfasi posta sulla conciliazione quale condizione necessaria per garantire la permanenza delle donne nel mercato?

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro deve perciò essere ricondotta ed analizzata all'interno di uno spazio simbolico in cui si incontrano le politiche del lavoro, le politiche di pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita (questi considerati con quella complessità che va oltre la funzione della mera riproduzione sociale). L'analisi di questo spazio mostra che le misure di conciliazione non rientrano nelle politiche di pari opportunità, ma si tratta di due insiemi che si intrecciano e non si sovrappongono, o meglio la conciliazione - come insieme più piccolo - non è interamente ricompreso in quello delle politiche di pari opportunità.

² Ricerca Prin 2005 sulle "Pratiche di mediazione con gli adolescenti ed i giovani: forme di promozione sociale e di giustizia informale", condotta dell'Istituto di Sociologia dell'Università di Urbino focalizzata sull'analisi delle azioni che favoriscono l'accesso al mercato, valutando i fabbisogni di orientamento dei soggetti a partire dall'implementazione sul territorio delle recenti riforme del mercato del lavoro (casi di Bologna e Milano, con 28 interviste tra testimoni privilegiati e ragazzi e ragazze coinvolti in progetti di orientamento).

Queste hanno una storia fatta di "stop and go", precedente appunto allo scoppiare dell'interesse per il tema della conciliazione (c'è circa un decennio di gap temporale tra l'inizio del percorso delle politiche di pari opportunità e le politiche di conciliazione). Forse in Italia è mancato un caso AT&T, cioè un caso eclatante che abbia richiamato l'attenzione dell'opinione pubblica rispetto alle politiche di pari opportunità e a come meccanismi discriminatori impediscano un pari accesso delle donne al lavoro e alla carriera. Inoltre il processo di individualizzazione, al centro dell'attenzione della sociologia, pone l'accento sulla discriminazione come situazione individuale piuttosto che sulla subordinazione o sull'oppressione delle donne nel mercato, anche a seguito delle riforme del mercato del lavoro e del diritto che lo regola. Il diritto, che ha riscoperto l'individualità, parla di vittime (di discriminazione) e non più di oppressione³: l'idea di vittima rimanda ad una situazione locale, ad autori individuabili, a responsabilità precise (Pitch 1995, p. 9). Questo processo di vittimizzazione è stato accompagnato dal rafforzamento di stereotipi storicamente legati a una valorizzazione della moralità femminile compensativa della subordinazione delle donne. Proprio l'accento posto sull'individualità sembra infatti guardare al binomio eguaglianza e differenza come oppositivo (se le donne sono differenti, non possono essere eguali), ed è così che la declinazione di conciliazione riflette un discorso pubblico che ripropone l'idea di vocazione sociale della maternità, a cui il differenzialismo spinto fino all'essenzialismo fornisce l'alibi per pensare a misure tarate sulle donne. Proprio il processo di *regenderization* – che registra l'enfasi di una concezione tradizionale dei sessi, accompagnata dai dati sul mercato del lavoro - aiuta a riflettere sui processi in corso che vedono riproporre vecchie diseguaglianze (la difficoltà di accesso al mercato, l'effetto-scoraggiamento incrementato dall'attuale crisi) e recenti accelerazioni di alcuni aspetti che definiscono la sessuazione del mercato del lavoro (in particolare l'aumento del *gender pay gap*).

Proprio le riforme del mercato del lavoro e del sistema di protezione sociale hanno contribuito, a mio avviso, ad innescare un processo di *backlash* sia su un piano formale, sia su un piano empirico che vede per esempio, alla luce del rafforzamento del modello oppositivo del binomio eguaglianza/differenza, le donne risolvere la precarietà

³ «Si è vittima di qualcuno o qualcosa che è facilmente identificabile, cui è possibile imputare la responsabilità della nostra vittimizzazione; si è vittima per aver subito un danno evidente e misurabile, piuttosto che gli effetti diffusi di una condizione generalizzata; tutti e tutte possiamo essere, diventare vittime, qualsiasi sia la nostra situazione sociale, economica, culturale e il sesso cui apparteniamo; lo si è, o lo si può diventare di solito, per via di una azione o comportamento puntali, singolari; la vittimizzazione è insomma piuttosto un evento che una caratteristica coinvolge l'intera nostra biografia.» (Pitch 2006, p. 54).

professionale in valorizzazione della maternità (Badinter 2004), anche grazie ad un accentuazione di quel welfare comunitario che pur richiamandosi allo sviluppo della capacità e dei funzionamenti della persona (Nussbaum 2002), sembra voler riprodurre nella ricomposizione dei ruoli di genere un modello tradizionale (Hochschild 2006).

Quel modello tradizionale di welfare si accompagna ad uno schema di partecipazione femminile che, nonostante gli ostacoli posti all'accesso al mercato stesso per le donne, soprattutto quelle coi figli, si è consolidato intorno al modello della doppia presenza, cioè del modello che ha visto l'ingresso delle madri nel mercato del lavoro pur mantenendo il carico del lavoro di riproduzione sociale. La doppia presenza, che ha determinato un ventaglio di opportunità ridotto rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro, è entrata in risonanza con il fatto che l'ammissione progressiva delle donne è avvenuta a condizione che non fossero modificate le regole di funzionamento e i codici simbolici delle organizzazioni lavorative.

Questo modello oggi non funziona più, innanzitutto perché il mercato è più variegato in termini di pluralizzazione dell'offerta lavorativa della donna; infine, per la frammentazione delle prestazioni lavorative rispetto al tempo, lo spazio, le modalità di prestazione ecc., quel processo cioè che Luciano Gallino definisce di *densificazione* del lavoro (ovvero di soppressione di ogni tipo di pausa nel calcolo dell'orario (Gallino 2001, p. 59). Il tempo del lavoro è infatti profondamente cambiato e guarda alla flessibilità come a una chiave organizzativa che incontra nelle donne dei soggetti disponibili, a costi spesso alti per le donne stesse.

Questi mutamenti comportano il ripensamento dei tempi di lavoro e di vita, segnalando che l'eccessiva semplificazione della divisione tra tempi di produzione e tempi di riproduzione sociale nasconde in realtà una pluralità di modelli familiari, di scelte di fecondità o di rinuncia alla maternità, senza la possibilità di riportare queste scelte meramente alle condizioni strutturali del mercato e dei servizi (questi comunque sempre più indispensabili perché la struttura produttiva italiana fa sì che le singole aziende non abbiano le risorse per risolvere all'interno della stessa organizzazione lavorativa le contraddizioni derivanti dai mutamenti elencati).

Queste condizioni, negli ultimi tempi, si sono complicate a seguito della crisi economica. Ma anche i dati prima della crisi non restituivano una situazione di eguaglianza tra i sessi. Nonostante il tasso di occupazione femminile del 46,1% rilevato dall'Istat nel terzo trimestre del 2009 sia ancora molto lontano dagli obiettivi fissati dal Trattato di Lisbona, negli ultimi anni si è assistito ad una crescita costante delle donne nel mercato nel lavoro (ad

eccezione di questo ultimo anno, visto che l'Istat indicava un tasso di occupazione femminile del 47,2% per lo stesso trimestre del 2008⁴). Il Cnel sottolinea come, dopo alcuni anni di andamento stagnante, il tasso di attività delle donne abbia ripreso ad aumentare, grazie ad effetti di coorte, ovvero all'entrata nel mercato delle giovani con più elevato livello di istruzione; al sostegno indirettamente fornito dalla crescente presenza straniera (ed in particolare dell'impiego delle donne straniere come badanti) e ad un'organizzazione gradualmente più flessibile, testimoniata dalla forte crescita dell'occupazione a tempo parziale (Cnel 2009). Nonostante questa crescita, il Cnel evidenzia come la raggiungibilità dell'obiettivo utopico del 60% necessiterebbe che non solo tutte le donne in cerca di un'occupazione la trovassero, ma anche che molte delle donne attualmente fuori dal mercato del lavoro decidessero di entrarvi.

Inoltre questa crescita non ha permesso la riduzione del *gender gap* nel tasso di occupazione (ovvero la differenza tra i tassi maschili e femminili delle persone occupate tra i 15 e i 64 anni), posizionando l'Italia fra i paesi con le differenze più alte tra uomini e donne occupati (Eurostat 2008). Per quanto riguarda il lavoro autonomo, si registra invece un differenziale in diminuzione, rispetto ad un tasso stabile a livello europeo. Questo segnale di miglioramento può avere diverse letture: soprattutto potrebbe essere dovuto da una parte alla risposta alle difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro; dall'altra alla diffusione tra le donne dei nuovi contratti che rientrano nel più ampio insieme del lavoro autonomo (le partite iva, i rapporti di collaborazione, ecc.).

Anche rispetto alle tipologie di lavoro dipendente a tempo determinato, la ricerca Isfol Plus 2005 documenta come le donne rappresentino la compagine numericamente più consistente, con uno scarto rispetto agli uomini di cinque punti percentuali. Inoltre, per gli uomini la ragione principale della temporaneità del proprio contratto è legata alla funzione di "periodo di prova in vista di un'assunzione a tempo indeterminato". Più del 60% delle donne ha invece avuto un primo rinnovo del proprio contratto a tempo determinato e non una trasformazione dello stesso in tempo indeterminato (Isfol 2006).

Per quanto riguarda il lavoro *part time*, invece, questo è in forte crescita ed ha un carattere molto femminilizzato (il 26,8% delle donne a fronte di un 4,6% degli uomini, Eurostat 2008).

Secondo l'ultimo report del World Economic Forum l'Italia è al 72esimo posto in quanto a *gender gap*. E sembra cominciare a suscitare interesse quel trend che anno dopo anno

⁴ Quindi la crisi non colpisce solo gli uomini ed è importante tenere conto del già basso tasso di attività femminile (Saraceno 2009).

vede aumentare il *gender pay gap*. Uno degli aspetti che discrimina le donne è proprio l'aumento costante negli ultimi anni dei differenziali salariali di genere che, visto il permanere dei tassi di disoccupazione fortemente differenti tra uomini e donne, non porta comunque i datori di lavoro a preferire l'assunzione di personale femminile (Isfol 2008^b). Per avere un quadro sintetico della dimensione dei differenziali di genere in Italia, alcune stime econometriche sui redditi del 2005 rilevati dall'ISTAT, stime condotte controllando diverse variabili (settore, dimensione di impresa, tipologia contrattuale, titolo di studio, qualifica, stato civile, numero di figli), il differenziale salariale sui redditi del 2005 rilevati dall'ISTAT fra donne e uomini è pari al 17% (Raitano 2009), quindi maggiore del dato ufficiale del 9% nel 2006 (che viene calcolato dall'Istat sulla base della differenza tra il guadagno medio orario lordo di un uomo e di una donna pagato dai datori di lavoro come percentuale del guadagno medio orario lordo di un occupato dipendente tra i 16 e i 64 anni che lavora almeno 15 ore settimanali nel complesso dell'economia).

La crisi porta inoltre a sospendere la questione che riguarda la qualità del lavoro che invece è un tema che emerge anche dalle ricerche, in particolare le giovani generazioni affermano di avere aspettative nei confronti di un lavoro che lasci anche del tempo per sé⁵.

Per le donne la scelta è molto spesso determinata dal carico del lavoro di cura⁶. Al proposito, Maurizio Ferrera (2008) ci ricorda che le coppie in cui "lui" sta a casa per occuparsi dei figli e "lei" lavora per mantenere la famiglia sono così rare nel nostro Paese da non essere statisticamente rilevabili, mentre in altri paesi questo tipo di coppia ha già fatto la sua comparsa ufficiale nelle rilevazioni censuarie e sembra essere in crescita. In particolare negli Usa gli uomini che dichiarano di fare "solo" i papà e di non avere un lavoro retribuito sono più di 150.000 e il loro numero è raddoppiato nell'ultimo triennio. Il dato più significativo è però rappresentato da quel 20% di coppie in cui il padre, pur

⁵ Alla domanda "tra lavoro, soldi e tempo libero: che cosa è più importante per te?", in due ricerche realizzate (una sull'obbligo formativo, Regione Marche - IRRE Marche, 2004 - 2005, il cui programma ha previsto 20 interviste a ragazzi e ragazze in obbligo formativo; una sui progetti per l'accesso al mercato del lavoro dei giovani, Ricerca Prin 2005 sulle "Pratiche di mediazione con gli adolescenti ed i giovani: forme di promozione sociale e di giustizia informale), tra le tre opzioni gli aspetti espressivi del lavoro così come un lavoro che lasciasse il tempo di seguire le proprie passioni e i propri hobby sono stati richiamati più spesso del salario (considerato necessario, ma non così centrale).

⁶ Questo emerge dalla ricerca "Cosa fa Penelope?", realizzata con Fatima Farina, commissionata dall'Assessorato alla Formazione e Lavoro della Provincia di Pesaro Urbino in un territorio di 13 comuni dell'interno della Provincia (2009). La ricerca ha preso le mosse da una definizione più complessa dei percorsi delle donne dalla vita al lavoro e viceversa, in una prospettiva di mutamento delle opzioni e delle opportunità, sia sul piano privato-familiare, sia nell'ambito lavorativo e pubblico sociale.

essendo occupato, si definisce *primary parent* e la madre dichiara di essere il principale percettore di reddito.

E in epoca di crisi e di disoccupazione giovanile, il tempo forzatamente liberato dal lavoro per molti uomini non si trasforma in tempo dedicato alla cura. Sulla base di un'indagine condotta dalla Camera di Commercio di Milano sulla situazione delle famiglie di fronte alla crisi, mentre un'imprenditrice su dieci intervistate torna a fare le pulizie di casa per risparmiare, per le dipendenti a basso reddito non sempre il fatto che il marito sia a casa consente di risparmiare sul nido: spesso non basta un'emergenza per ribaltare i ruoli (Querzé 2009).

La vita lavorativa delle donne resta quindi più difficile e complessa di quella degli uomini per le retribuzioni più basse, la disoccupazione più elevata, le carriere frammentate, il ridottissimo accesso ai posti direttivi. Se molte voci, e anche il dibattito pubblico, sostengono però che in Italia l'equazione da sostenere "è più servizi più partecipazione al mercato", Trifiletti sottolinea che questo è troppo semplicistico se non c'è una specifica attenzione al riequilibrio nella divisione dei carichi di lavoro di cura (2000). Inoltre questa equazione sottace anche la scomparsa di una possibile richiesta di autonomia dalla famiglia del soggetto che ha bisogno di cura (anziano, disabile; Trifiletti 2000). Anche Martha Nussbaum (2002) ci ricorda che gli anziani potrebbero scegliere la cura di estranei piuttosto che dei parenti (mettendo in discussione il fatto che i legami familiari rappresentino sempre la scelta "migliore").

Inoltre, l'ingresso delle donne – e con esso le modalità dell'inclusione femminile nel mercato del lavoro – si accompagna alle difficoltà di accesso alle prestazioni sociali che configurano un sistema di protezione ancora concepito per una società industriale e per contratti di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato (mentre, come si è detto, i contratti flessibili, ovvero quelli con una più scarsa o nulla copertura in caso di disoccupazione, sono in maggioranza appannaggio delle donne). L'inadeguatezza del nostro sistema di protezione sociale si è rivelata in tutta la sua criticità di fronte all'attuale crisi economica che fa concentrare l'attenzione sulla protezione del maschio capofamiglia (anche nel discorso pubblico)⁷ e che, anche nel documento che presenta la proposta di riforma degli ammortizzatori sociali, considera misure per le donne già criticate nel recente passato. In particolare, le donne diventerebbero destinatarie di sgravi fiscali del costo del loro lavoro, perché – come affermano i sostenitori della

⁷ Una riduzione dell'occupazione maschile genera allarme sociale assai più della consolidata esclusione dal lavoro di una larga parte della popolazione femminile (Pruna 2007).

detassazione del lavoro femminile - si segue la logica del tassare meno i beni la cui offerta è flessibile. La detassazione dovrebbe quindi aumentare l'attività femminile perché rende più vantaggiosa l'offerta delle donne.

Ma l'offerta del lavoro femminile è davvero così flessibile? Le 1.060 donne che hanno risposto al questionario⁸ hanno pressoché tutte esperienze di lavoro, ancora in corso o nel passato. Inoltre questo si contraddice con l'esigenza di aumentare la base occupazionale in maniera stabile, e con l'idea che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una risorsa determinante per la competitività e la crescita del Paese. Chiara Saraceno invita a riflettere come questa scelta ponga problemi di eguaglianza visto che «i costi per il bilancio pubblico della detassazione del reddito da lavoro della insegnante moglie del professionista (con o senza figli) sarebbero pagati dalle tasse più alte dell'operaio metalmeccanico in una coppia monoreddito, magari con figli» (Saraceno 2007).

Inoltre il reddito non è l'unico elemento da considerare e le ricerche ci dicono⁹ che si registra una maggiore reattività ad un sistema di incentivi sulla gestione dei tempi di lavoro (e sulla loro prevedibilità) piuttosto che ad incentivi monetari (Isfol 2008).

Non si deve guardare solo al problema dell'inclusione, ma anche alle modalità di inclusione. Il filosofo Manuel Cruz mette in guardia proprio dall'insistere troppo sui pericoli dall'esclusione dimenticando o considerando meno gravi le realtà dello sfruttamento (Cruz 2005, p. 24), in questo caso delle modalità di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro.

E' quindi un campo complesso quello della partecipazione al lavoro delle donne, campo che sta mutando ma non semplicemente rispetto ad una delle tante congiunture. La storica Barbara Curli (1998) sottolinea che il mito della sostituzione che ha permesso l'entrata delle donne nel mercato a supplire l'offerta maschile è nato con la prima industrializzazione per essere poi riproposto ed amplificato in occasione della prima guerra mondiale. Questo mito sembrava rivelare un'anomalia nello sviluppo, piuttosto che segnalare una sorta di discontinuità nel sistema economico-produttivo. Di fatto è questa discontinuità a offrire maggiori opportunità lavorative che si ricollegano a processi di trasformazione. Se al tempo della guerra l'atteggiamento favorevole al lavoro extradomestico delle donne era supportato dal valore condiviso del patriottismo, oggi sembra riproporsi il mito sostenuto dall'idea dei vantaggi economici che il paese

⁸ Report "Che cosa fa Penelope?" (2009) a cura di Fatima Farina e Alessandra Vincenti.

⁹ E anche la nostra ricerca (Report "Che cosa fa Penelope?" 2009).

trarrebbe dall'aumento della base occupazionale, in particolare grazie all'offerta femminile (Ferrera 2008). Invece si tende a rendere concorrenziale il lavoro femminile con quello maschile detassandolo, mentre in tempi di crisi proprio la flessibilità del lavoro delle donne ne mette a rischio la sua stabilità nel tempo.

Questa instabilità sembra costituire un *trade off* con l'accentuazione del valore sociale della maternità.

Ma se trent'anni fa, la ricerca e la riflessione politica delle donne inaugurava un percorso di innovazione, nel tornare ad esplorare la questione della maternità (Scattigno 1997, p. 292), questa oggi viene rimessa al centro di preoccupazioni demografiche¹⁰ oppure di una discussione sulle scelte di fecondità determinate dalla presenza di servizi presentando scelte private e scelte lavorative come oppostive.

Se la bassa spesa sociale per le misure di conciliazione ha certamente un impatto sulle scelte, il quadro è più complesso, perché sarebbe semplicistico – anche alla luce delle richieste delle nostre intervistate - dividere il tempo tra quello dedicato al lavoro produttivo e quello riproduttivo non considerando il tempo per sé. La complessità si evince da dati che sembrano paradossali: un basso tasso di occupazione femminile e un basso tasso di fertilità.

Stiamo quindi osservando il superamento del modello della doppia presenza a favore di un'aspettativa di costruzione temporale della propria vita che supera la relazione lavoro produttivo - lavoro riproduttivo. Il modello additivo della doppia presenza ha peraltro contribuito a rafforzare una gerarchia tra i tempi che ha permesso da un lato un certo tipo di organizzazione sociale, dall'altro ha ridotto l'autodeterminazione che fa affermare ad una donna lavoratrice ascoltata da Adriana Nannicini quanto sia arduo individuare il confine fra il "si può fare tutto" e il "si deve fare tutto" (Nannicini 2002, p. 56). Così che l'autoattribuzione del ruolo di *caregiver* ha portato le donne (come emerge dalle ricerche) ad interiorizzare l'agire oblativo che da loro ci si aspetta. Questo in un quadro che vede sempre più forte la compenetrazione tra lavoro e vita privata. Ecco che la flessibilità è pensata come mera opportunità per far quadrare i tempi (primariamente delle organizzazioni lavorative), e non per rimettere in discussione le attività previste nelle

¹⁰ Preoccupazioni non nuove nei loro contenuti visto che già a fine Ottocento «più che il riconoscimento del valore sociale della maternità, o dei diritti delle donne, nelle motivazioni dei legislatori vi era la preoccupazione crescente per la diminuzione del tasso di natalità» (Scattigno 1997, p. 281).

diverse sfere, da una parte la qualità del lavoro, dall'altra una distribuzione più equa del lavoro di riproduzione sociale¹¹.

Queste aspettative di eguaglianza si intrecciano a regressi rispetto al quadro che regola il lavoro visto in maniera estensiva, in termini sia di politiche di conciliazione che in termini di raggiungimento delle pari opportunità.

Il ripensamento potrebbe prevedere una composizione del tempo differente che "tiene dentro" i cambiamenti del mercato, ma anche scelte di vita plurali, cambiamenti che entrano in collisione con una struttura lavorativa ancora rigida (e sempre più pervasiva) e che si misura con un quadro di protezione sociale in costruzione¹² che intende basarsi fortemente sulle risorse comunitarie, e quindi sulle donne. Ma quali sono le risorse comunitarie? E i rischi dell'elogio della comunità? Dalla ricerca emergono invece reti corte e alla sostituzione delle reti fornite dal welfare si sostituisce l'azione individuale delle donne¹³.

Una parte del pensiero femminista ha concettualizzato l'idea di persona immersa nelle relazioni guardando la società alla luce del valore della cura e delle attività di cura sia nella sfera privata che in quella pubblica (Held, 1999). Le relazioni di cura dovrebbero essere, secondo questa prospettiva, al centro degli interessi e non soltanto trattate come effetto accidentale di scelte o bisogni personali. Questo significa che la sfera politica non dovrebbe dare per scontato e certo il contributo della cura – come invece avviene nella realtà fattuale - ma dovrebbe prendersi carico della responsabilità di mantenere le strutture che supportano il principio della cura (Minow - Shanley 1998, p. 512).

¹¹ Francesca Bettio ricorda che offrire dei servizi di cura ad orario ridotto ma soprattutto rigido significa limitare la flessibilità dell'orario di lavoro invece che assecondarla (2008).

¹² Occorre ricordare anche la recente riforma dei tempi delle scuole elementari: «La riduzione dell'opzione del tempo pieno può rappresentare un ostacolo all'occupazione femminile. Se consideriamo che molte donne lasciano il lavoro in seguito alla nascita dei figli, e se aggiungiamo che i servizi alla prima infanzia sono particolarmente carenti nel nostro paese, il tempo pieno alla scuola materna e primaria è uno dei pochi istituti a favore della conciliazione tra cura dei figli e lavoro» (Berzoni – Profeta 2009).

¹³ E' stato chiesto alle intervistate di indicare – rispetto ad una serie di attività - il proprio impegno, quello del partner e l'eventuale ricorso a nonni o a persone pagate. Un primo gruppo di attività è rappresentato dal lavoro di cura per la casa, gli acquisti per la famiglia e la preparazione dei pasti. Un secondo insieme di attività riguarda la cura dei figli a cominciare dall'inserimento scolastico, la vita scolastica, il tempo libero, le visite mediche. Infine le attività di relazione con gli uffici pubblici (banche, poste, uffici comunali) e l'amministrazione delle finanze familiari. La partecipazione dei partners è molto limitata e si concentra rispetto ad alcune attività – rapporto con gli uffici ed il bilancio familiare - mentre sulle donne ricade la maggior parte delle attività di cura (Report "Che cosa fa Penelope?" 2009).

Questo riconoscimento si lega alla scarsa presenza pubblica femminile che dovrebbe far riflettere, fra le altre cose, sul se e sul come i temi della conciliazione entreranno nella contrattazione di secondo livello.

La de-istituzionalizzazione analizzata da Beck (2004) ha effetti anche sul diritto del lavoro. Un esempio è dato dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria) che in nome della "semplificazione" all'art. 39, comma 10, abroga la Legge 17 ottobre 2008, n. 188 che prevedeva che la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, doveva essere presentata su appositi moduli predisposti (con una validità di cinque giorni dalla data di emissione), dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego. Questa legge voleva porre fine al fenomeno delle lettere di dimissioni fatte firmare al momento dell'assunzione.

Ma è importante porre luce, al di là dei singoli strumenti legislativi, sull'idea di società che guarda ad un nuovo sistema di protezione sociale e quindi anche di partecipazione al mercato del lavoro. I cambiamenti hanno lanciato nuove sfide alle azioni orientate alle pari opportunità tra uomini e donne, non attribuendo qui alle "pari opportunità" un'accezione meramente quantitativa (che rimanda a misure di riequilibrio per garantire alle donne pari presenza nella sfera pubblica, dall'economia alla politica) bensì ad un processo di messa in discussione del modello di cittadinanza e dell'attuale ordine sociale di genere.

Se nel quadro di avvio delle politiche di pari opportunità la responsabilità poteva essere declinata - a partire dell'esperienza e l'agire delle donne - attraverso le idee di cura, autonomia, relazione (Vincenti 2005), oggi assume il significato che vede il singolo trasformarsi in una sorta di pianificatore della propria biografia, attivo - obbligato all'attività - unicamente per sé medesimo (Beck 2008, pp. 15 - 16) e su cui ricade il rischio delle proprie azioni: l'obbligo all'attività implica infatti che l'eventuale fallimento divenga *fallimento personale*.

La responsabilità viene quindi declinata sottacendo le costrizioni 'ambientali', restituendo l'idea di un agire responsabile come mera conseguenza di accordi presi tra soggetti: la reciproca responsabilità dei contraenti (che rimanda all'idea di *accountability*), il cui sesso non è preso in considerazione (e quindi si riaffaccia un universale che sappiamo essere maschile e costituire la misura dell'eguaglianza).

2. Più eguali o più responsabili?

Il processo di individualizzazione fa sì, nella misura in cui conquistano una propria vita, che le donne perdano anche ogni connotato saliente che le identifichi come gruppo (Beck 2008, p. 95), e non elimina, anzi acuisce, la dipendenza del singolo dal lavoro remunerato, rafforzando la funzione del genere nella ridefinizione degli ordini gerarchici: «Le donne attualmente si trovano in uno stato ibrido e intermedio: non sono dedite solo a una professione, né trovano in famiglia il riposo alle fatiche del lavoro. Esse sono sempre le due cose insieme: la legge della loro esistenza ha la forma del "sia questo sia quello", e ogni loro fatica va sopportata per amore e anche per denaro» (Beck 2008, pp. 93 – 94).

E' quindi opportuno distinguere non tanto tra modelli di partecipazione, perché l'ambivalenza è il modello di riferimento per le donne (che si impegnano nel tenere insieme il lavoro e la cura), quanto i meccanismi di allocazione delle opportunità che permettono una partecipazione al mercato più o meno soddisfacente per le donne.

Ed è questo il dato empirico (che emerge dai dati quantitativi e da ricerche che utilizzano strumenti qualitativi) da cui partire per pensare a politiche di intervento (così la conciliazione entra in agenda, anche se nella versione "ridotta" di politiche per le donne¹⁴) che accompagnino questo modello ambivalente del lavoro e della famiglia, che non esclude niente a priori, né famiglia, né carriera.

La ricomposizione dei rapporti di genere – il *backlash* già citato - sembra, da una parte rimettere il velo sulla costruzione del rapporto pubblico – privato, dall'altro fa registrare l'assenza di conflitti. La scelta dell'ambivalenza, che si realizza per esigenze varie, anche economiche, pur senza condivisione dei compiti in famiglia, potrebbe essere interrogata come conveniente perché a-conflittuale, anche di fronte a dati che ci dicono che nella fascia di età 35 – 44 anni un quinto delle donne sono state o licenziate (5%) o messe in condizione di lasciare il lavoro attraverso loro dimissioni (16,1%) a seguito o in occasione di una gravidanza (Fonte Istat 2007).

¹⁴ «Lo stato sociale, poggiando sulla famiglia per il proprio funzionamento, poggia in realtà anche su una precisa struttura dei rapporti tra i sessi. Dall'altra parte, i tempi, contenuti, modi di allocazione del lavoro familiare nelle situazioni di stato sociale non dipendono più solo dall'organizzazione e richieste del mercato del lavoro, ma anche dalla organizzazione e richieste del settore dei servizi. Non a caso molte volte si usa in modo interscambiabile il termine 'servizi per la famiglia' e 'servizi per le donne', alludendo al fatto che si rivolgono a bisogni e attività che riguardano una sfera di competenza e lavoro in linea di principio affidata alle donne adulte nella famiglia: che si tratti dei nidi o dei tempi pieni scolastici per i figli di madri lavoratrici, o della assistenza domiciliare per gli anziani che non possono contare su una moglie, una figlia o una nuora che si occupi di loro quando non sono autosufficienti.» (Saraceno 1996, p. 239)

Lea Melandri (2009) individua «quella che oggi appare vistosamente come una contraddizione: un movimento che ha dato alle donne una circolazione e una cittadinanza nel mondo finora sconosciute, ma che le ritrova inspiegabilmente 'adattabili', poco inclini ad aprire conflitti, acrobate protese a sorreggere l'impossibile conciliazione tra due realtà fatte per restare separate, la casa e la polis».

Assistiamo ad una nuova neutralizzazione che forse si avvale della scarsa volontà al conflitto: la crescita costante delle donne nel mercato del lavoro non ha infatti significato una riappropriazione dello spazio pubblico da parte delle donne. Oltre all'assenza di pratiche conflittuali, si registra l'autoattribuzione del ruolo di cura da parte delle donne, mentre tutto il discorso pubblico si è concentrato sull'aumento dall'occupazione femminile che deve essere sostenuto dai servizi "per le donne".

Lo spazio pubblico, che nel suo atto fondativo prevedeva l'esclusione delle donne, si è andato sempre più femminilizzando, ma sembra, al medesimo tempo, diminuita progressivamente la conflittualità tra i sessi, e infatti non assistiamo, per esempio, ad una ricontrattazione dei tempi di cura. In questo momento di crisi, il modello maschile del mercato esclude le donne, ma anche la riforma avviata del welfare – che mette al centro la persona – contribuisce ad un regresso sul piano dell'eguaglianza di genere.

L'attuale cambiamento del sistema di protezione sociale si richiama al principio di responsabilità, con una declinazione che pone l'accento sull'obbligazione e/o dovere.

Dal punto di vista sociologico, la responsabilità è intesa come una forma di relazione per cui soggettività, intersoggettività, riflessività costituiscono elementi centrali del concetto (Leccardi 1996). L'opzione della responsabilità nei confronti dell'Altro rinvia all'aspetto irriducibile dell'autonomia del soggetto. Per quanto forti siano le spinte alla conformità sociale, la scelta della responsabilità verso l'Altro nella mia interazione con lui resta un fatto squisitamente individuale, che si iscrive nel registro profondo della mia soggettività (Leccardi, 1996, pp. 201 – 202).

L'idea di responsabilità nasce proprio dalla possibilità di prendere decisioni che ha origine dall'attenzione alle relazioni e dalla «capacità di rispondere, riconoscendo possibilità e limiti del campo di relazione che ci costituisce in un certo momento. Si tratta di riconoscere ciò che siamo e di situarci nelle relazioni» (Melucci 1994, p. 99), anche nell'esperienza dei rapporti di genere.

In tempi in cui non siamo più soltanto definiti da altri, ma siamo noi stessi a definirci, il processo di individualizzazione ha moltiplicato i gruppi di possibile appartenenza dell'individuo permettendo l'affrancamento da forme obbligate di legame sociale (Paci

2007, p. 28). Se il pensiero femminista ha da sempre posto l'accento sulla soggettività femminile, è attraverso il processo di individualizzazione che le scienze sociali vogliono sottolineare l'irriducibilità dell'esperienza delle donne (e di ogni singola donna) a modelli neutri (maschili) ed analizzare il superamento dei tradizionali modelli di socializzazione di genere. Questo però non ha significa che tali modelli siano spariti o che i 'nuovi' non prevedano una sperequata distribuzione del potere tra i sessi, che trova magari la sua giustificazione in una visione univoca dell'identità femminile.

L'individualizzazione della società fa emergere il problema della scelta in primo piano. Anche la risposta alle domande fondamentali dipende dalle scelte che ognuno di noi fa e che non sono fatte una volta per tutte. La responsabilità ha a che fare con il tenere aperto il campo delle scelte, ma anche con la possibilità di distaccarsi, di non tenere tutto infinitamente aperto: si tratta di fare o non fare (Melucci, 1994, p. 106). E proprio la responsabilità è la cerniera necessaria che ci mette di fronte alla scelta, all'accettazione del rischio e al riconoscimento del limite, all'utilizzazione delle nostre risorse e alla necessità di reinvestire continuamente (Melucci, 1994, p. 99).

Il dovere inteso come obbligazione e la responsabilità non sono completamente sovrapponibili. Anche se la responsabilità implica una dimensione normativa che fa riferimento in primo luogo ai doveri e alle condotte di uno specifico ruolo, essa non può essere ricondotta unicamente ad un'idea di obbligazione, intesa come insieme di doveri precedentemente stabiliti, legami ed accordi formali.

Tuttavia, il riferimento alle aspettative e agli obblighi del ruolo sociale sono imprescindibili. Infatti, l'agire responsabile è basato su norme e valori e non meramente su impulsi emozionali e sentimenti improvvisi.

Ma il richiamo a norme e valori rimanda ad un'idea di responsabilità che porta con sé un certo tasso di discrezionalità, quella discrezionalità che l'idea di dovere o di obbligazione cancella.

Questa idea si connette a quel processo che vede essenzializzare nuovamente le differenze cancellando i processi di trasformazione delle identità femminili e, attraverso le pratiche, reificare il maschile ed il femminile, occultando la pluralità di comportamenti e stili di vita, ma anche quello che è un altro elemento importante per definire la responsabilità: l'asimmetricità nella relazione. A tale proposito, se Jonas sostiene che non ci possa essere responsabilità in senso stretto tra persone integralmente alla pari (all'interno di una determinata situazione (Jonas 1990, p. 199), ciò significa che la regola dell'uguaglianza è una regola prescrittiva e non descrittiva.

Mi chiedo quindi se la declinazione di responsabilità che emerge dal quadro normativo attuale costituisca un *trade off* rispetto all'eguaglianza, di genere innanzitutto, perché sottace il lavoro di cura delle donne o demercifica il lavoro di cura aumentando il carico di lavoro femminile, rafforzando una visione essenzialista dei sessi.

Il Libro Bianco¹⁵ si apre con l'incipit "*Omnium rerum mensura homo*", ovvero l'uomo è la misura di tutte le cose e attraverso le sue pagine descrive il modello sociale di una società individualizzata che si deve fare attiva (tra i soggetti citati - la famiglia, la comunità, il territorio - non lo Stato).

La responsabilità, così come prima descritta, non presuppone una gerarchia, mentre il richiamo alla responsabilizzazione del Libro Bianco¹⁶ è rivolto a soggetti "dall'alto delle istituzioni al basso del singolo"¹⁷.

Ma Beck (2008, p.28), presentando le quindici tesi della costruzione biografica alla luce del processo di individualizzazione, «definisce la vita propria come vita *morale* o, in ogni caso, come vita orientata alla ricerca di una morale dell'autodeterminazione, che origina *dal basso*. Questa morale non può essere identificata o confusa con forme e formule del "dovere", le quali, oltre che consuete e ormai superate, sono diventate contraddittorie. Del resto, quella inerente alla morale sociale della vita personale è anche una questione *politica*: infatti essa concerne anche il modo in cui la vecchia concezione del sociale, custodita dalle istituzioni, può essere combinata con le richieste e i paradossi della vita individuale, considerata nella sua rete di relazioni globali».

La questione è che la "responsabilità" del Libro Bianco, più che una forma di responsabilità intesa come capacità di rispondere (Melucci 2000) - capacità che comporta una scelta - è una forma di obbligo eterodiretto.

Questa declinazione della responsabilità è funzionale a quella «demercificazione del welfare state [che] è stata criticata in questi ultimi anni da parte della riflessione

¹⁵ *La vita buona nella società attiva. Libro bianco sul futuro del modello sociale*, Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche sociali, maggio 2009.

¹⁶ La direzione di questa relazione la si ritrova nel Documento *ITALIA 2020. Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro* (Ministero del lavoro - Ministero dell'Istruzione 2009): «Dobbiamo spiegare ai giovani e alle loro famiglie che i processi di vero cambiamento non possono mai prescindere dall'impegno e dalla responsabilità personali. Che le riforme utili - quelle fatte e ancor di più quelle ancora da fare - non sostituiscono, ma semmai stimolano i buoni comportamenti delle persone e delle istituzioni offrendo continue opportunità per esaltare le responsabilità e le libertà di ciascuno» (p. 1). Ma in questi documenti non c'è traccia delle opportunità che si aprono adottando un agire responsabile.

¹⁷ «È l'idea della persona che cerca prima di tutto di potenziare le proprie risorse per rispondere al bisogno, della persona che vive in maniera responsabile la propria libertà e la ricerca di risposte alle proprie insicurezze, a essere al centro di questo *Libro Bianco*» (La vita buona nella società attiva 2009 p. 31).

femminista ... che ha rivendicato il ruolo di emancipazione che assume per le donne la partecipazione al mercato del lavoro ed il conseguimento di pari opportunità in termini di carriera e di realizzazione di sé» (Paci 2007, p. 20)¹⁸.

L'intreccio tra demercificazione e questa declinazione di responsabilità che attribuisce ai soggetti l'obbligo ad essere attivi, mette sotto tensione il rapporto tra pari opportunità e diritti sociali: «In una fase, per così dire, *recessiva* per gli altri diritti sociali, in cui molte prestazioni che tradizionalmente appartengono all'area dei diritti sociali "rifluiscono" nel mercato, ed in cui, comunque, si indeboliscono i meccanismi di garanzia che hanno caratterizzato l'espansione di questi diritti, le pari opportunità tra uomini e donne godono di una protezione migliore e progressivamente affinata, che deriva dall'essere finalmente collocate nell'area dei diritti sociali, in quell'area in cui si definisce la misura in cui la collettività sostiene il libero sviluppo della persona, in relazione a particolari beni costitutivi della sua identità, rimuovendo ostacoli e promuovendo pari opportunità tra i sessi» (Pezzini 2005, p. 6).

Lo spazio maggiore in quest'area che è tesa all'eguaglianza di genere sembra essere appannaggio della "conciliazione", anche perché se le pari opportunità hanno trovato un loro riconoscimento nello spazio dei diritti sociali, si registra una sorta di *shift* rispetto al mercato del lavoro facendo allontanare le politiche di pari opportunità dal lavoro stesso¹⁹. L'attenzione è tutta concentrata sulla conciliazione come richiesta fatta alle organizzazioni da parte delle donne (mai dagli uomini) di tempi diversi, riducendo la questione a come il tempo del lavoro produttivo possa permettere alla donne di svolgere

¹⁸ «Ogni valorizzazione dell'elemento individuale appare anche segnata dall'ambiguità di una riproposizione del mercato come terreno per la soddisfazione dei bisogni individuali, in mancanza di politiche sociali che appaiano adeguatamente condivise e sostenibili» (Pezzini 2005, p. 7).

¹⁹ Il significato, come scrivevo più sopra, è mutato nel corso del tempo, con effetti anche sull'agire degli organismi chiamati ad agire in tale ambito, producendo misure che non hanno raggiunto risultati significativi (anche perché solo nel 2009 la Consigliera Nazionale ha avviato la costruzione di un database con i casi di mediazione e conciliazione relativi alle discriminazioni sul lavoro che permettesse di valutare l'impatto delle azioni fin qui realizzate. Le pari opportunità sono state "ridotte" ad una questione di donne, con una schizofrenia rispetto ai temi affrontati: mi chiedo perché è il Ministero delle Pari Opportunità ad occuparsi di endometriosi piuttosto che quello della salute.

Inoltre si sono persi gli aspetti di promozione delle pari opportunità e dopo i ritardi dello scorso anno rispetto all'uscita dei bandi e alla valutazione dei progetti, nel 2009 ci si è dimenticati del Programma Obiettivo.

Nonostante tutto, le critiche di una parte del femminismo alle politiche di pari opportunità non tengono conto della sensibilità al tema dell'eguaglianza di genere che hanno generato, anche se non ovunque, progetti e formazione realizzati tramite il quadro normativo relativo alle politiche di pari opportunità, oltre al fatto che lo stimolo alla costruzione di dati e di informazioni "sensibili al genere" hanno permesso una più precisa valutazione della vita delle donne nelle organizzazioni lavorative.

il lavoro di cura (ribadendo la gerarchia tra pubblico e privato). Ma come emerge anche dalla ricerca, la richiesta di tempo prevede anche il tempo per sé (meno per la partecipazione sociale, confermando una costruzione sempre più individualizzata della propria vita anche quotidiana). Il tema della conciliazione è quindi più complesso per il suo porsi al centro di processi diversi che talvolta sembrano configgere: mantenendo da una parte un'accezione ancora fortemente sessuata nel dibattito pubblico; dall'altra si va sempre più diffondendo l'idea (anche da parte delle donne intervistate) che la qualità della vita non sia solo basata sul reddito²⁰ ma anche sul tempo a disposizione (del lavoro, di cura, per le relazioni, libero, tempo per sé; Piazza 2000, p. 57).

L'idea della conciliazione come una "questione delle donne" sembra, secondo Nussbaum, dare per scontato che il lavoro di cura debba essere fatto liberamente, "per puro amore", costringendole «ad accollarsi un onere enorme, che grava su tutta la gamma delle attività economiche in cui sono impegnate e che ne riduce la produttività e il contributo alla vita civile e sociale» (Nussbaum 2002, pp. 33 -34). Il riconoscimento è dato da quella "gratitudine" che non porta ad un lavoro di riproduzione diviso più equamente²¹.

L'attenzione al fattore D (Ferrera 2008) e la retorica dell'occupazione femminile come volano per lo sviluppo economico rinsalda la visione complementare dei sessi e strumentale del lavoro femminile, rafforzando l'idea che il lavoro femminile faccia bene al paese, ma che in mancanza di servizi siano le donne a doversi prendere cura dei figli piccoli (come ci dicono le stesse intervistate). Le donne continuano a far parte dell'esercito di riserva e nonostante l'apologia del loro ruolo economico, la flessibilità dell'offerta del lavoro femminile è presa a paradigma di un mercato del lavoro ineguale. In questo processo di *backlash* sparisce la parola "potere" che sappiamo essere costitutivo del concetto di genere (Scott 1996).

Nel Glossario "100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini"²² il genere viene descritto come «un concetto che esprime le differenze sociali tra

²⁰ «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» (De Nicola 2009).

²¹ Anche se alla Voce "Cura" del Glossario Isfol, *Quattordici voci per un glossario del welfare (2008)*, non c'è traccia del fatto che la cura, che si dice appartenere all'esperienza umana fin dalla nascita, sia di fatto a carico delle donne (Iori 2008, p. 35).

²² Il glossario è stato realizzato nell'ambito dell'iniziativa comunitaria Occupazione promossa dalla Commissione Europea con la comunicazione 94/C 180/10 del 1 Luglio 1994 e modificata a seguito della comunicazione 96/C 200/06 del 10 Luglio 1996, che intende contribuire allo sviluppo delle

le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all'interno delle singole culture» (p. 22).

Non solo il genere viene depotenziato a variabile descrittiva, ma spesso diventa sinonimo di donne perché

«una definizione che si basa sulla differenza implica che dove non possiamo vederla, non possiamo vedere nemmeno il genere» (Connell 2006, p. 38), e quindi il potere quale fattore primario della relazione tra i sessi (Scott 1996). Avviene quello che si potrebbe definire il "passaggio dal neutro al neutrale". Se finalmente si era arrivati al superamento del neutro ovvero ad un'idea maggiormente condivisa che il mondo poteva/doveva essere declinato al maschile e al femminile, si è invece progressivamente giunti ad una prospettiva neutrale o, meglio, ad un *processo di neutralizzazione*. Nel pensare e realizzare pratiche che tenessero conto della differenza di genere, si è cominciata a diffondere l'idea che queste rispondessero ad una soluzione che potesse costituire l'*one best way* per tutti, uomini e donne. Questo ha fatto sì che le politiche di pari opportunità si siano diffuse molto velocemente innescando un processo di burocratizzazione, distante dalla prospettiva femminista. Un processo spesso non accompagnato, quindi, da una volontà di cambiare i rapporti di genere anche nella sfera privata, bensì da strumenti e pratiche plasmate "in un'ottica di genere" che diventa spesso un'ottica che neutralizza la capacità performativa della stessa categoria di genere perché si ferma alla mera descrizione della realtà²³.

Non c'è stato quindi un processo di politicizzazione attraverso le azioni realizzate "in nome del genere" e questa burocratizzazione fa sì che i processi si possano invertire in mancanza di risorse (del resto molte azioni sono state fatte solo perché sono stati stanziati finanziamenti *ad hoc*).

Se quindi da una parte si sono realizzate politiche di pari opportunità e politiche di genere²⁴, dall'altra si registra spesso l'assenza di una riflessione più generale per quanto

risorse umane migliorando le prospettive occupazionali delle categorie considerate a rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

²³ Applicare la prospettiva di genere significa, invece, non solo fotografare le differenze tra uomini e donne, bensì far emergere le relazioni di potere tra i sessi e, partire da queste, realizzare pratiche che pongano per esempio fine alla discriminazione nell'accesso alle risorse come una delle possibilità di intervento. La semplice descrizione rischia invece di "essenzializzare" le differenze, cioè di ricondurre a fattori naturali la differenza tra uomini e donne, occultando la pluralità di comportamenti e stili di vita, sottacendo i processi storici e gli aspetti relativi alla struttura sociale che nel tempo hanno costruito quella differenza.

²⁴ Occorre citare quello viene definito un approccio duale che distingue tra azioni specifiche, ovvero azioni dirette alla riduzione dei divari nella partecipazione femminile alle attività socio-

riguarda i rapporti di potere tra i sessi, anche relativamente all'accesso delle donne agli organi di decisione politica.

E guardando proprio alla presenza delle donne nei processi decisionali, questi vent'anni non ci restituiscono un quadro di eguaglianza. Molto si è normato, poco è stato ripoliticizzato, ma la presenza femminile non pone solo una questione quantitativa, ma anche qualitativa, rispetto a come le pratiche delle donne si differenzino da quelle maschili: «Se non si pone il problema anche di un soggetto femminista di massa, la pratica del 50 per cento si riduce alla fine a un espediente per la costruzione di una burocrazia femminile, di cui non si avverte davvero il bisogno» (Cirillo 2003, p. 41). L'azione della pubblica amministrazione (per una non rilevante componente di *femocrats*²⁵) ha spesso coinvolto donne senza un *background* femminista e questo è un elemento che ha contribuito alla burocratizzazione.

Il non nominare il potere non permette di parlare di diseguaglianze, bensì di differenze e il rischio è sempre quello dell'essenzializzazione (così presente nel dibattito sulla conciliazione). Viene alimentata una cultura che differenzia e stereotipizza fortemente i sessi che ha un effetto sul *sex typing* nel mercato del lavoro, ma anche sulla qualità dell'inclusione, ossia la creazione di lavori da uomo e lavori da donna non solo per contenuti, ma anche per contratti: dalle donne si attende la disponibilità alla flessibilità, dagli uomini un modello di maggior continuità nel mercato.

A questo si aggiunge una richiesta (pubblica) di comportamenti (privati) più responsabili (Dominelli 2004, p. 66): il rischio della responsabilità è quella di essere moralizzata e si collega alla questione dell'identità il cui rischio è quella di venire essenzializzata (Cruz 2005, p. 16). Quindi la moralizzazione della responsabilità che intreccia l'attribuzione naturale dei ruoli di genere porta a rispondere delle proprie azioni rispetto a questi ruoli: le donne sono perciò i soggetti curanti e rispondono del fatto di agire come tali, pena il rischio della stigmatizzazione²⁶.

economiche e contrastano la discriminazione di genere e azioni di *gender mainstreaming*, che prevedono l'integrazione del principio di PO in tutti i programmi, progetti ed interventi di sviluppo a valere sui Fondi Strutturali.

²⁵ «La parola *femocrats* è stata utilizzata in Australia per indicare le attiviste femministe che, negli anni Settanta, fecero il loro ingresso nella burocrazia statale, ricoprendo soprattutto ruoli negli uffici che si occupavano, a vario livello, di *women's issues*» (Vingelli 2005, p. 96).

²⁶ Penso a certi film di serie B che vedono coppie che affidano i figli alla baby sitter perché la madre lavora e quando questa si rivela pericolosa, il film di solito vede gli estranei criticare la madre per essere venuta meno al suo ruolo di *caregiver*, ma soprattutto la madre stessa provare forti sensi di colpa per non aver svolto il suo ruolo "naturale".

Conclusione

La soggettività femminile è alle prese con il mercato del lavoro, la conciliazione e l'accentuazione dell'idea di responsabilità come dovere.

La crisi economica inoltre riafferma il modello del *breadwinner*, che registra anche la reintroduzione della categoria di 'casalinga' cancellata con la legge di parità 903 del 1977²⁷: «Il connubio tra la crisi economica e il ritorno implicito o esplicito dell'istinto materno ha avuto effetti dirompenti sul cammino verso l'uguaglianza dei sessi. Tutto ha cospirato perché le madri restassero a casa» (Badinter 2004, p. 133).

E' possibile invece individuare e valorizzare alcune caratteristiche esperenziali dell'identità femminile – l'attenzione alla cura, ai rapporti interpersonali, all'ascolto, alle emozioni, ecc., – senza cadere in stereotipi prescrittivi, per intraprendere percorsi inediti ed imprevedibili?

Viene alimentata una cultura che differenzia e stereotipizza fortemente i sessi e ripropone una ricomposizione dei ruoli di genere secondo un modello tradizionale: «Non si può invocare nel contempo l'istinto materno (invece di parlare di amore) e sperare di coinvolgere di più gli uomini nell'educazione dei figli e nella gestione del quotidiano. Se da un lato si cerca di investirli moralmente e psicologicamente di questi compiti, dall'altro si offre loro la possibilità di sfuggirvi» (Badinter 2004, p. 126).

In un periodo storico in cui forte è l'accento sul ruolo materno, «le giovani donne hanno capito che la carriera sarà per poche e che il loro lavoro rimarrà con ogni probabilità marginale e precario per tutta la vita. Assistiamo con ciò, non a un ritorno a casa o al complesso di Cenerentola, ma a una rivalutazione della sfera privata, affettiva e materna. ... La precarietà professionale ... per le donne si risolve spesso in valorizzazione della maternità» (Vegetti Finzi 2006, p. 23).

Questo va di pari passo con una valorizzazione del valore sociale della maternità che sembra basarsi proprio su una prospettiva differenzialista che ha sempre più i contorni di un processo di essenzializzazione dei ruoli di genere. Un contesto culturale "ostile", in cui la dialettica di genere è archiviata, perché «facendo coincidere la femminilità con la capacità di essere madre, si definisce la donna per ciò che è, non per ciò che decide di

²⁷ Art. 71 d.lgs. 276/2003 In particolare le casalinghe sono una delle categorie (insieme a disoccupati da oltre un anno, studenti e pensionati; disabili e soggetti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro) a cui la nuova legge riconosce la possibile di fornire prestazioni di lavoro accessorio, cioè un'attività lavorativa di natura meramente occasionale.

essere» (Badinter 2004, p. 123). Alla mancanza di pratiche di conflitto di fronte alle contraddizioni si risponde con un processo di *regenderization*.

Secondo Beck (2008, p. 13) nella misura in cui la società si frantuma in singoli settori funzionali, ciascuno ben differenziato e perciò non interscambiabile con gli altri, anche le persone si trovano accomunate soltanto da aspetti parziali, mentre assumono importanza tratti specifici. Schiacciati tra differenti e talvolta inconciliabili logiche di comportamento, le persone si vedono tuttavia costrette ad essere autonome e a mantenere il controllo sulla loro vita individuale. La società moderna non integra le persone nella loro globalità, bensì tende sempre più a far sì che gli individui rientrino solo temporaneamente ed in misura limitata nei vari settori. Di conseguenza, lo spazio sociale della vita personale è costituito anzitutto dallo *spazio vuoto* che una società in continua differenziazione apre al suo interno. Tale spazio viene riempito da elementi tra i quali residui di tradizioni.

Ed ecco che un marito che si imbarca su un aereo per ricevere la cura della moglie non è un prodotto di creatività, ma di mera osservazione della realtà.

Bibliografia

- Badinter Elisabeth (2004), *La strada degli errori. Il pensiero femminista al bivio*, Feltrinelli, Milano.
- Beck Ulrich (2004), *Rispetto*, Il Mulino Bologna.
- Beck Ulrich (2008), *Costruire la propria vita*, Il Mulino Bologna.
- Berzoni Silvia – Profeta Paola (2009), *Quanti rischi nella rinuncia al tempo pieno* in www.lavoce.info, 27 marzo.
- Bettio Francesca (2008), *Servizi all'infanzia: quale idea di famiglia?*, in www.nelmerito.com, 15 ottobre.
- Cirillo Lidia (2003), *La luna severa maestra. Il contributo del femminismo ai movimenti sociali e alla costruzione dell'alternativa*, Il dito e la luna, Milano.
- Cnel (2009), *Rapporto sul mercato del lavoro 2008 – 2009*, Roma, 22 Luglio.
- Connell Robert W. (2006), *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna.
- Cruz Manuel (2005), *Farsi carico. A proposito di responsabilità e di identità personale*, Meltemi, Roma.
- Curli Barbara (1998), *Italiane al lavoro, 914 – 1920*, Marsilio, Venezia.
- Di Nicola Paola (2009), *Politiche per la conciliazione: definire gli obiettivi, delimitare il campo*, in www.nelmerito.com, 27 marzo.
- Dominelli Lena (2004), *Il nuovo femminismo nel servizio sociale*, Erikson, Trento.
- Eurostat (2008), *Employment gender gap in the EU is narrowing. Labour market trends 2000-2007*, European Communities.
- Ferrera Maurizio (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- Ferrera Maurizio (2008^b), *Se il biberon lo dà il papà fa crescere anche l'economia*, in Corriere della sera, 20 agosto.
- Gallino Luciano (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Commissione Europea (1996), *Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini, 100 parole per la parità*.
- Hochschild Arlie Russell (2006), *Per amore o per denaro. La commercializzazione della vita intima*, Il Mulino, Bologna.
- Isfol (2006), *Maternità, lavoro, discriminazioni*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

- Isfol (2008), *Fiscaltà e offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, a cura di Giovanna Indiretto, Stefania Belmonte, Tindara Addabbo, Antonietta De Sanctis, Studi Isfol Coesione sociale, n. 2, Roma.
- Isfol (2008^b), *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, a cura di Marco Centra - Andrea Cutillo, Studi Isfol Occupazione, n. 2, Roma.
- Isfol (2008), *Quattordici voci per un glossario del welfare*, Roma.
- Leccardi Carmen (1996), *Pregiudizio e responsabilità*, in "Rassegna italiana di Sociologia", a. XXXVII, 2, aprile - giugno, pp. 189 - 217,
- Melandri Lea (2009), *Lo spazio pubblico si femminilizza, ma scompare il conflitto tra i sessi*, ottobre, www.zeroviolenzadonne.it
- Melucci Alberto (1994), *Passaggio d'epoca. Il futuro è adesso*, Feltrinelli, Milano.
- Minow Martha - Shanley Lyndon Mary (1998), *Revisioning the Family: Relational Rights and Responsibility*, in Greenberg G. Judith - Minow Martha - Roberts E. Dorothy (a cura di), *Women and the Law. Secondo Edition*, New York, Foundation Press, pp. 498 - 513
- Nannicini Adriana (2002) (a cura di), *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel postfordismo*, DeriveApprodi, Roma.
- Nussbaum Martha C. (2002), *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*, Il Mulino, Bologna.
- Paci Massimo (2007), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.
- Pezzini Barbara (2005), *L'art 117, 7° comma e la definizione dell'ambito delle pari opportunità*, in id. (a cura di), *Legislazione e politiche regionali in materia di pari opportunità, previdenza e lavoro dopo la riforma del Titolo V*, Giuffrè, Milano. pp. 3- 52.
- Piazza Marina (2000), *Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro*, in Del Re Alisa (a cura di), *A scuola di politica. Reti di donne e costruzione delle spazio pubblico*, Franco Angeli, Milano, pp. 57 - 64.
- Pitch Tamar, (1995) *Veleno e cura*, in "DWF", 2-3 (26-27) aprile-settembre, pp. 7 -11.
- Pitch (2006), *La società della prevenzione*, Carocci, Roma.
- Pruna Maria Letizia (2007), *Donne al lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Querzè Rita (2009), *Crisi, donne a sostegno della famiglia «E meno soldi per colf e baby sitter»*, Il Corriere della Sera, 2 ottobre.
- Raitano Michele (2009), *Ritardarne il pensionamento è davvero un favore alle donne?*, in www.nelmerito.com, 17 aprile.
- Saraceno Chiara (1996) *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno Chiara (2007), *Dar credito alle donne*, in www.lavoce.info, 25 maggio.
- Saraceno Chiara (2009), *Cala l'occupazione, aumenta l'inattività*, in www.nelmerito.com, 25 giugno.
- Scattigno Anna (1997), *La figura materna tra emancipazionismo e femminismo*, in Marina D'Amelia (a cura di), *Storia della maternità*, Laterza, Roma-Bari, pp. 273 - 299.
- Scott Joan W. (1996), *Il 'genere': un'utile categoria di analisi storica*, in Di Cori Paola (a cura di), *Altre storie. La critica femminista alla storia*, Clueb, Bologna, pp. 307 - 347.
- Tabboni Simonetta (1990) (a cura di), *Tempo e società*, Franco Angeli, Milano..
- Trifiletti Rossana (2000), *Politiche sociali, città e relazioni di cura*, in Del Re Alisa (a cura di), *A scuola di politica. Reti di donne e costruzione delle spazio pubblico*, Franco Angeli, Milano, pp. 93 - 102.
- Vegetti Finzi Silvia (2006), *Possiamo ancora dirci "maschi" e "femmine"? La passione dell'identità*, in Bonito Oliva Rossella (a cura di), *La cura delle donne*, Meltemi, Roma, pp. 19 - 32
- Vincenti Alessandra (2005), *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, Roma, Carocci.
- Vingelli Giovanna (2005), *Un'estranea fra noi. Bilanci di genere, movimento femminista e innovazione istituzionale*, Rubettino, Soveria Mannelli.