www.adapt.it, 19 luglio 2011

Lavoro e maternità

di Marina Piazza

Una tra le tante iniquità che avvengono continuamente. Due giovani – un uomo e una donna- in competizione per un'assunzione in una grande società di servizi milanesi.
Lei: 30 anni, laureata con ottimi voti, ingegnere informatico con due esperienze importanti in altrettante società.
Lui: appena laureato, con ottimi voti, ingegnere informatico, senza nessuna esperienza.
Hanno scelto *lui*, nonostante il parere contrario del futuro dirigente diretto dell'assunto/a perchè *lei* è troppo a rischio di maternità.
Se prendiamo il campo del lavoro professionale e lo consideriamo astrattamente, oggi le donne sono in assoluta posizione di concorrenza con gli uomini per il grado di istruzione, qualificazione e consapevolezza del proprio valore. Anche il grado di segregazione formativa va attenuandosi, pur essendo ancora presente.
Quello che bisogna mettere a fuoco in questo campo è ancora la somma dei pregiudizi ostili che impediscono alle donne di accedere a posizioni apicali. La situazione gerarchica dell'Università ne è un buon esempio.
Nell'anno accademico 2009-2010 (MIUR 2010), le donne ricercatrici sono il 45.2%, le associate sono il 34.1%, le ordinarie il 19.1%. Come si vede, ancora una segregazione verticale ben definita e non estremamente dinamica se la distanza dall'anno accademico 2003-2004 è di 3.2 punti percentuali in più per le ordinarie; di 3 punti percentuali in più per le associate; di 1.8 punti percentuali in più per le ricercatrici.
Sono pregiudizi (pre-giudizi) non conclamati, ma forse proprio per questo più difficili da contrastare perchè le organizzazioni non sono state progettate per escludere le donne, sono rimaste immodificate anche quando le donne hanno cominciato ad essere molte e qualificate. Ma questo significa spreco dei telenti e inefficienza organizzativa.
Possono essere pregiudizi che impiegano il genere come *proxy* della produttività: se un datore di lavoro si aspetta che le donne siano meno presenti, meno attaccate al lavoro, meno affidabili tenderà a offrire loro una retribuzione più bassa, percorsi di carriera più lenti, mansioni meno qualificate o preferirà non assumerle.
Possono essere pregiudizi sulla loro capacità di prendere decisioni, o sulla loro affidabilità perchè avrebbero altro a cui pensare o sulla loro difficoltà di mobilità.
Possono essere pregiudizi che si reggono sulla "fedeltà di genere". In questi giorni si è parlato molto del disegno di legge sulla quota del 30% di donne nei CDA. Ma prima ancora è forse necessario un cambaimento radicale della cultura. Perchè tra chi decide chi deve sedersi nei CDA vigono ancora alcune semplici regole:

- il *cultural cloning* (fedeltà al modello *male oriented* e cooptazione dei propri simili)
- l'*interlacking* (scegliersi sempre tra gli stessi – uomini - mettendo insieme un'unica rete di una piccola minoranza di amministratori).

Dunque , a mio parere, non è responsabilità delle donne se non sono presenti in maniera adeguata nelle posizioni apicali. Non è vero che con una maggiore determinazione le donne potrebbero raggiungere obiettivi di carriera più elevati. Per facilitare la crescita della leadership femminile servono almeno tre cose: innnazitutto strumenti e strutture di supporto all'attività di cura, in

secondo luogo politiche di gestione delle risorse improntate a logiche meritocratiche, infine un cambiamento radicale nella mentalità e nei comportamenti collettivi.

Ma il pregiudizio forse più resistente si aggruma attorno al nodo della maternità: se *lei* diventa madre è una risorse persa, se *lui* diventa padre è più affidabile.
La maternità sembrerebbe restare un increscioso imprevisto e la gestione che se ne fa all'interno delle organizzazioni ne è un esempio calzante.
Infatti la questione si complica se diamo per buona l'affermazione che oggi le donne vogliono "esserci" sia nel mercato del lavoro che nell'attività di cura. Un principio di libertà (e/e, non o/o) che il mercato difficilmente accetta, riconoscendone sì astrattamente le competenze, ma non essendo disponibile ad accettare le loro vite, rese complesse dall'attività di cura e di lavoro domestico.
Questa complessità è data da due fattori: un fattore di *costrizione***,** essendo alle donne delegato tradizionalmente il lavoro di cura, anche in presenza di una loro partecipazione attiva nel mercato del lavoro, e un fattore di *desiderio*, che diventa più netto e riconoscibile nelle nuove generazioni, anche solo rispetto alla precedente. Non vogliono uscire dal mercato del lavoro, vogliono starci *con* un figlio.
Dunque il nodo vero è la questione della maternità e più in generale l'attività di cura, sia per le giovani donne che sono già stabilmente nel mercato del lavoro, sia per le giovani donne che vi pencolano in modo instabile sia per quelle che stanno faticosamente percorrendo il cammino verso un lavoro.
Vorrei dedicare innanzitutto una qualche attenzione alle prime, le *insider*, che nell'ambito dell'Università sono le ordinarie, le associate, le ricercatrici, inserendole in un contesto più generale, attraverso un breve flash.
C'è un documento rivelatore della concettualizzazione della *residualità* delle donne: un segmento della sentenza del 1969 con cui la Corte costituzionale difese la disparità di trattamento pensionistico tra uomini e donne:
"L'attitudine al lavoro, in linea di massima, viene meno prima nella donna che nell'uomo, perchè questa ha meno resistenza fisica e, d'altro canto, è opportuno che la lavoratrice torni ad accudire esclusivamente la famiglia, dato che occorre limitare nel tempo il periodo di *distrazione* dalle cure domestiche".
Da qui sono partite le donne, quarant'anni fa. La *cura* attribuita specificatamente a loro, il lavoro per il mercato come appendice "fastidiosa".
Ma il cammino non si è fermato qui: a partire dai primi anni '90 – con il diminuire del numero dei figli e l'aumento della scolarizzazione – la presenza delle donne prima del 2009, è sempre aumentata (ad eccezione del sud).
Ma quale lavoro? In genere proprio per l'aumento continuo della presenza delle donne si parla di femminilizzazione del mercato del lavoro. E' vero che le donne sono presenti e tuttavia portano ancora sulle loro spalle il 77% del lavoro familiare, domestico, di cura, dovuto a una scarssisima condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne. E si muovono nel deserto dei servizi, siano essi per i piccoli che per gli anziani non autosufficienti. E si scontrano con un modello lavorativo fordista che potremmo chiamare *male oriented,* ritagliato sul maschio adulto,
Uno dei principi-base del modello lavorativo *male oriented* è la disponibilità totale del proprio tempo: *anytime,anywhere.*
Uno dei principi-base della maternità è la quantità di tempo che si può dedicare al proprio bambino/a, al di là delle necessità strette dell'accudimento.
Non possono bastare i nidi – che molto spesso non sono presenti o hanno orari incompatibili o sono troppo costosi - e comunque l'attività di cura non può esaurirsi nella socializzazione, quand'anche questa funzionasse davvero; non possono bastare i nonni – quando ci sono e sono disponibili, anche se su di loro i welfare italiano fa grande affidamento ("ITALIA 2020". Ministeri del Welfare e Pari

Opportunità), anche se aumenta, ma di molto poco, la condivisione del lavoro di cura nella famiglia tra donne e uomini (RILEVAZIONE ISTAT 2008-2009).
Da tutte le ricerche condotte in questi anni emerge chiaramente che al di là della presenza di supporti familiari o delle istituzioni, c'è la necessità di stare per un tempo accettabile con il proprio figlio/a, di vederlo crescere, di vederlo mentre fa i primi passi (M.PIAZZA, *Attacco alla maternità*, Nuova Dimensione, Portogruaro, 2009). La conciliazione richiede servizi ma anche *tempo*.
Non si tratta di rinchiudersi in casa con il proprio bambino in un cerchio che può persino diventare soffocante e pericoloso e che le donne non vogliono, si tratta di "equilibrare" i due tempi, alternando momenti di presenza e momenti di assenza.
Non il principio di o/o, ma il principio di e/e, come principio di libertà, per sanare "la cesura insensata tra la voglia e l'ambizione di conoscere e trasformare il mondo e il piacere e la responsabilità di prendersene cura" (L.ZANUSO, *Produrre e riprodurre,* in *Il doppio sì delle donne*, Quaderni di Via Dogana, Milano, 2008).
Come far entrare questo modello di libertà all'interno del modello fordista? Storicamente ciò è avvenuto attraverso i sistemi di protezione e tutela, che – riconoscendo teoricamente la doppia vita delle donne – ne diminuivano tuttavia anche la qualità della presenza, facendone appunto soggetti "deboli", non riconoscendone le competenze che portano nelle organizzazioni e nelle professioni.
È uno scenario simile in tutti i Paesi europei, con una particolare accentuazione in Italia, i cui decisori politici non mettono a fuoco il cambiamento della posizione delle donne, che non sono più soggetti deboli, ma soggetti al centro del funzionamento strategico della società.
Resta il fatto che il modello non è stato intaccato e che le donne, che sono portatrici della necessità, del desiderio, ma direi persino dell'*ovvietà* di un modello alternativo, continuano a pagare prezzi molto alti: raramente gli viene concesso il part-time al rientro dalla maternità, spesso vengono poste di fronte all'alternativa famiglia - lavoro, ogni anno quasi un quinto di loro "abbandonano" il lavoro dopo il primo anno di vita del bambino, non si fanno progetti di accoglienza per loro al rientro nelle organizzazione dopo la maternità, ecc. ecc.
Queste difficoltà sono state enfatizzate con la crisi, si sono irrigidite le ostilità, è diminuito il tempo e l'estensione dei congedi parentali perchè le donne stesse hanno paura di chiedere, persino è diminuita la lista d'attesa nei nidi perchè la cassa integrazione non permette di pagare le rette.
Per concludere: nel sistema fordista le donne sono "sopportate" e stanno male, non per loro inadeguatezza, ma perchè potenzialmente portatrici di un modello alternativo per tutti - uomini e donne - basato sulla necessaria commistione – per tutti - di lavoro professionale e cura.
Il modello si è svuotato per molte ragioni: una delle ragioni, è il non aver saputo vedere l'importanza del fattore "cura" nella vita dei soggetti, delegandone la eventuale risoluzione a fattori esterni, a politiche sociali e familiari che non solo non sono state messe in atto, ma che non produrrebbero nessun vantaggio se non venissero messe in circolo con le politiche del lavoro.
Scrive Chiara Saraceno che "se non si riconoscono i bisogni di dipendenza come parte integrante dell'esistenza umana .... essi possono venire successivamente recuperati solo in modo subordinato, paternalistico, come qualcosa di cui i "pienamente uguali" e liberi possono farsi carico per generosità o per valutazioni utilistaristiche, ma sempre come eccezioni" (C.SARACENO, *Tra uguaglianza e differenza*, in: *Il Mulino* 4/2008).
E ancora: "L'enfasi sul lavoro retribuito come unica via per l'integrazione sociale e la negazione del valore e del desiderio di prendersi cura dei figli piccoli indeboliscono l'attività (non retribuita) di cura come attività sociale degna di merito. Nei documenti sulla *flexicurity*, la cura viene vista come una costrizione del tempo disponbile per il lavoro retribuito, come "rischio" appunto, e non come una preziosa attività sociale, il cui svolgimento ha un valore intrinseco e produce un bene sociale" (C.SARACENO, *Genere e cura: vecchie soluzioni per nuovi scenari?,* in *La Rivista delle politiche sociali,* n.2.2009).
Questa "preziosa attività sociale" - al di là della retorica discorsiva sulla conciliazione - rimane ancora un rischio nel mondo del lavoro e diventa un fattore di sbarramento verso le posizioni apicali. Anche nel mondo universitario. Le tutele formali sono naturalmente in essere (il congedo di

maternità, il congedo parentale, i permessi ecc.), ma la logica di funzionamento segue altri percorsi, fondamentalmente di penalizzazione nella carriera. *Lei* fa nascere un bambino e se ne occupa e *lui* intanto scrive un saggio determinante per il concorso....
Lei sconta un anno di ritardo nel conseguimento del dottorato di ricerca perchè partorisce proprio in corrispondenza della data d'esame e la commissione non può essere riconvocata per motivi economici....
In questi casi – e se ne potrebbero citare molti – l'ottica della conciliazione e della valorizzazione delle competenze resta molto lontana, anche se formalmente dichiarata.
Quindi, anche all'interno dell'Università si gioca un gioco complesso tra valorizzazione delle competenze e strategie di conciliazione. Da molte ricerche emerge che i tempi di permanenza ai livelli più bassi della scala gerarchica sono molto più alti per le donne. Perchè ? Dopo essere state allieve brillanti diventano improvvisamente stupide e torpide? O forse la ragione va ricercata in quella sovrapposizione affollata di strategie di vita e di carriera che si sommano nella fase tra i trenta e i quarant'anni e di cui non si tiene nessun conto, come se le strategie di vita di donne e uomini fossero esattamente uguali, dando per scontato e ovvio ancora una volta che le responsabilità familiari siano un affare privato delle donne? E quelle che riescono a fare un salto di carriera è solo perchè rinunciano a una parte importante della loro identità di donne?
Non era forse il sistema di conciliazione che doveva funzionare da scialuppa di salvataggio?
Il tema delle politiche di conciliazione è entrato da dieci anni nell'agenda sociale e politica del nostro Paese, ma non è mai diventato il fulcro delle politiche sia sociali che lavorative. È stato in qualche modo settorializzato e indicato come parallelo all'obiettivo di una maggiore occupazione femminile, del tutto astratto e nominato in ossequio alle indicazioni dell'Unione europea più che agito. È diventato una politica discorsiva che copre vistosi arretramenti.
Ma la deperibilità del concetto di conciliazione va ricercata in un impianto debole a monte (nello stesso *acquis* comunitario) o nella arretratezza e incomprensione della sua applicazione nel nostro Paese? Credo siano vere entrambe le ipotesi.
Da un lato, la conciliazione delle responsabilità del lavoro, della vita personale e della famiglia costituisce una sorta di mantra nei documenti e nel dibattito in seno all'Unione Europea, ma ciò che si osserva è la dissoluzione del modello di famiglia del *male breadwinner*, ma non dei presupposti che ne sono alla base e che pervadono i luoghi di lavoro e i regimi di orario basati sul genere. Con forti divaricazioni tra i paesi: ad es. il part time è cresciuto solo in Olanda, i nidi sono aumentati nei Paesi nordici e in Francia, gli incentivi sono aumentati nei paesi anglosassoni, e non è stata fatta nessuna politica nei paesi sud dell'Europa (A. CASANO, *Conciliare cura e lavoro. Politiche e differenze di genere in alcuni paesi europei,* Scripta Web, Napoli, 2010)
Dall'altro credo che l'Italia sia uno dei Paesi europei in cui si è meno lavorato per adeguare le poltiche attive del lavoro e le politiche sociali e familiari alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, nella composizione delle famiglie, nelle identità dei soggetti, donne e uomini.
Al contrario, il modello familista del welfare è uscito rafforzato dai tagli recenti che hanno ridotto drasticamente – e in qualche occasione praticamente azzerato – il Fondo nazionale per le politiche sociali e tutti gli altri Fondi sociali. Una manovra complessiva che ha portato alla riduzione del 78.7% dei dieci Fondi a carattere sociale tra il 2008 e il 2011. E ha praticamente consegnato alle famiglie la risoluzione dei problemi .
Con uno sberleffo finale: si sta scoprendo in questi giorni che il "tesoretto" (quasi 4 miliardi di euro tra il 2010 e il 2020), ricavato dallla parificazione del pensionamento per le donne della Pubblica Amministrazione, che doveva essere dedicato a finanziare politiche di conciliazione è praticamente scomparso, affondato nelle sabbie mobili della spesa pubblica.
Tutto questo naturalmente si riverbera anche all'interno delle organizzazioni, dove il sistema delle misure di conciliazione ha avuto un andamento carsico e puntinistico, con picchi di buone pratiche e rilevazione di maggiori ostilità. A volte anche contemporaneamente nella stessa azienda o organizzazione.
Perchè è successo?

Cerco di dirlo rapidamente, naturalmente secondo la visione che ne ho io, per punti:
1. perchè, nonostante le enormi trasformazioni del mercato del lavoro, resiste ancora e non è stato davvero intaccato il modello organizzativo;
2. perchè la conciliazione è stata interpretata solo come insieme di misure a favore delle donne, alimentando una visione di tutela, tipica del modello fordista, dove le donne sono "sopportate", sono considerate soggetti deboli, appunto da tutelare , ma la cui tutela pesa sull'azienda come costo aggiuntivo;
3. perchè è stata considerata una questione a sè e non come una componente vitale del processo di riorganizzazione del lavoro, che collega valorizzazione delle competenze, rifiuto dello spreco dei talenti e azioni di contrasto agli stereotipi *con* le misure di conciliazione. Al contrario lo sguardo delle organizzazioni è univoco: si prendono in considerazione le competenze, non le vite. È per così dire uno sguardo astratto, che rifugge dalle liquidità e dalle complicazioni delle vite dei soggetti, dalla differenziazione delle loro identità. E anche quando teoricamente le organizzazioni affermano che il benessere del cliente esterno passa per il benessere del cliente interno, cioè dei loro dipendenti, l'affermazione resta astratta, non arriva al soggetto. Emergono dunque due grandi aree che devono entrare in un circolo virtuoso: da una parte il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze (a cominciare dall'autoriconoscimento), dall'altra il sistema complessivo di conciliazione. Il problema è che queste aree sono rimaste separate, non sono affatto entrate nel circolo virtuoso, se non in qualche rara eccezione;
4. perchè non si è posto come filosofia aziendale e non è stato fatto proprio dai vertici delle organizzazioni e dal management. Non è stata introiettatta la cultura della conciliazione come componente essenziale del processo di ottimizzazione delle risorse;
5. perchè i tagli avvenuti, a livello generale, come prima accennavo, hanno avuto un impatto negativo anche sulle organizzazioni (da un anno e mezzo è chiuso il bando legato all'art.9 della legge 53 per finanziamenti alle organizzazioni sul tema della conciliazione. Pare che ora si stia per riproporlo).
Queste a mio parere le ragioni fondamentali per cui non si tratta tanto di domandarsi "quel che resta della conciliazione" (E. RIVA, *Quel che resta della conciliazione,* V&P, Milano, 2009), ma quando potrà davvero iniziare la conciliazione.
Questo è lo scenario che si è costruito in questi ultimi trent'anni e sul quale è intervenuta – con effetto dirompente – la crisi degli ultimi due anni che ha accentuato la fine del modello fordista.
La crisi ha colpito sopratutto gli e le *outsider*, cioè la grande maggioranza dei giovani e delle giovani entrati appunto a gonfiare le cifre dell'occupazione, ma con lavori a tempo determinato, a progetto, parasubordinato, partite Iva, ecc. e che oggi sono per il 30% disoccupati. È avvenuto il tracollo dei tempi determinati e sono stati i giovani i primi ad essere espulsi dal mercato del lavoro, dal momento che oltre il 75% dei contratti a tempo determinato riguarda la fascia d'età compresa tra i 15 e i 34 anni. È stato tagliato il 12% dei contratti di collaborazione, centinaia di migliaia di false "partite iva" o presunto lavoro autonomo. Sono stati chiamati i figli dell'apartheid contrattuale. In una città come Milano, nel 2010, il 70% degli avviamenti al lavoro è parasubordinato.
Si potrebbe parlare di una femminilizzazione del mercato del lavoro per tutti oggi: le modalità delle donne, discontinuità, scarsa retribuzione, tempi determinati, lavori precari oggi sono comuni a tutti, giovani donne e giovani uomini. La storica questione del lavoro gratuito – il lavoro non pagato delle donne - diventa un modello generale della produzione contemporanea.(C.MORINI, *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Ed. Ombre Corte, UniNomade, Verona, 2010).
E anche l'organizzazione universitaria entra a pieno titolo in questo scenario.
Nell'anno accademico 2009 le donne ricercatrici con contratto a tempo determinato sono il 40%, quelle con contratti di prestazione autonoma sono quasi il 50%; le assegniste di ricerca sono più del 50%, le titolari di borse di studio post dottorato sono il 57%, le titolari di borse di studio e di ricerca per laureati sono il 55%.

Le giovani donne dunque formano una parte forte nell'universo dei dottorandi, dei borsisti a vario titolo, degli assegnisti, ovvero di quella massa di giovani ricercatori che gravitano all'interno dell'università e contribuiscono all'attività di ricerca e di sperimentazione, pur non essendo ancora incardinati nel sistema universitario, in una situazione di precariato che li rende invisibili.
È una generazione che si deve scontrare con un'organizzazione sociale e del mercato del lavoro che in pochi anni si è trasformata profondamente proponendo ai giovani- sia maschi che femmine, e più alle femmine che ai maschi - un modello di "lavoro flessibile" che spesso si traduce in assoluto precariato.
Flessibilità non solo nella quotidianità, negli orari e nei tempi, ma anche e soprattutto nel rapporto di lavoro, nel momento dell'accesso, ma anche dopo (lavoro intermittente, lavoro a progetto, lavoro a tempo determinato, partite Iva povere, ecc:): nuove forme del lavoro atipico, che per i giovani sta diventando tipico, che coinvolgono sia i più svantaggiati, ma anche e soprattutto i più scolarizzati.
Schematizzando, i processi di trasformazione hanno toccato questi fattori:

- diversificazione e varietà degli orari di lavoro giornalieri, settimanali, annuali (part-time, turni, notte, sabato e domenica ecc.)
- diversificazione, variabilità e commistione degli spazi di lavoro (fuori sede, a casa, ecc.)
- diversificazione e discontinuità delle biografie lavorative (entrate/uscite; periodi di inoccupazione, stand by ecc.).

Complessivamente processi di destrutturazione spaziale e temporale del modello lavorativo fordista e quindi anche fortissime trasformazioni dei tempi di vita biografici. Fluidità del lavoro e fluidità dei corsi di vita. Quindi trasformazione, fluttuazione, mobilità, incertezza, precarietà delle vite oltre che del lavoro. Delle vite femminili più che di quelle maschili.
Accostandosi più da vicino a uno strato medio, che appare oggi come un segmento forte dell'offerta di lavoro e che potremmo chiamare dei lavoratori della conoscenza, e in particolare delle giovani donne, si potrebbe mettere l'accento sul fatto che non solo il lavoro è determinante nelle loro vite e nella costruzione della loro identità, ma anche che il fattore realizzazione di sè può arrivare ad affermarsi sul desiderio di stabilità, producendo percorsi frammentati, ma vissuti con consapevolezza (AAVV. *Diversamente occupate,* in *DWF* 2010, 1(85) Gennaio- marzo). E persino con piacere, perchè consentono di sfuggire alla scansione meccanica del tempo (il cartellino da firmare, la presenza obbligata, il *posto*, la durata per tutta la vita) e inducono a sottolineare il principio di libertà, di signoria del proprio tempo, di avventure intellettuali multiple, di possibilità di far valere modalità considerate virtuose delle identità femminile: la relazionalità, lo scambio, l'attenzione ai processi e ai soggetti.
La posta in gioco è troppo alta per rinunciarvi, il lavoro precario – se viene vissuto come un lavoro realizzativo di sè - può *anche* essere scelto con consapevolezza, la flessibilità può *anche* essere scelta. È anche una sfida: il mettersi alla prova in contesti diversi, inventarsi un lavoro. Si potrebbe persino parlare di una sorta di mutazione antropologica dei giovani e delle giovani, in cui la sperimentazione di nuovi lavori e di nuovi intrecci tra vita e lavoro non porta solo all'instabilità o alla precarietà, ma anche a forme di innovazione, in cui si sviluppano anticorpi, in cui questo spezzettamento viene composto ad arte.
Questo è lo scenario che si è costruito in questi ultimi dieci anni e sul quale è intervenuta – con effetto dirompente – la crisi degli ultimi due anni, che ha trasformato la flessibilità in precarietà e la precarietà in disoccupazione: il salto di contesto è stato velocissimo.
Le giovani donne che ne sono protagoniste rifuggono dal lamento, non si presentano come vittime, lasciano aperta la porta a una pluralizzazione di modelli, cercando di elaborare nuove strategie, ma non bloccarsi nel lamento, non presentarsi come vittime, non sgnifica non vedere la stretta connessione con la precarietà (non a caso si parla di classe operaia della conoscenza). Si fa leva sul concetto di piacere (*amo il mio lavoro*) che spinge non solo verso la precarietà, ma anche verso la gratuità (*non lo farai per soldi?*).

“La precarizzazione, scrive Cristina Morini,(op.cit.), non garantendo continuità di reddito e di diritti, necessita forzosamente di entusiasmo, una suggestione molto potente che può far tracimare il soggetto fino a spendersi in regime di gratuità.”
Con qualche dubbio serpeggiante: che tali modalità siano usate per la progettazione delle organizzazioni e non per la promozione delle identità individuali, e che le competenze cosidette di genere (attenzione all’ascolto, multitasking, disponibilità, cura, capacità di mediazione ecc.) diventino anch’esse trappole, diventino soltanto funzionali alle esigenze aziendali.
Dubbio che diventa più corposo e più angosciante quando si presentano due fattori “nuovi”: la permanenza nella fluttuazione indistinta per troppi anni e il desiderio di maternità. Fattori che possono essere uniti o anche separati, ma che comunque per la maggioranza si inverano quando ci si avvicina ai trentacinque anni.
Quando l’instabilità si protrae – anche disgiunta dall’evento maternità – interroga più lucidamente il trade off tra utilità per il sistema e utilità per sè.
Il lavoro per progetti e la frammentazione; il lavoro per progetti declinato al futuro che si mangia il presente, il soggetto che dovrebbe ricomporre il proprio percorso e non ha il “tempo per sè” per farlo, per trovare quel filo rosso che legge la propria esperienza e le dà senso.
Di fronte al ripetersi di lavori e lavoretti, anche le competenze acquisite sembrano diventare s-convenienti, come sottolinea una giovane ricercatrice, che si firma “Ilaria la precaria”: *”I vari dottorati e i masters, il diploma in webdesign e la conoscenza ottima dell’inglese, non mi rendono meno precaria di molti altri e quindi, per il momento, lasciamoli nel cassetto...spegniamo il computer per un po’, evitiamo di entrare in biblioteche inospitali, di sobbarcarsi libri pesanti in giro per tutta Italia, di fare 400 km. per poter porre la domanda intelligente al convegno sulla parità. Tutto questo ha un prezzo alto, cui corrispondono retribuzioni talmente ridicole da far fuggire anche le precarie più privilegiate e i topi di biblioteca come me”.*
Quando mi mandava questa mail, Ilaria, che avevo appunto incontrato a un convegno sulle pari opportunità in un paese della Toscana, aveva trentacinque anni e aveva perso la speranza che i pezzi – anche multipli - delle sue competenze potessero aggiustarsi e delineare un percorso di lavoro – e di vita – più compatto. E quando a trentacinque anni, sei costretta a cambiare città e a ritornare presso la famiglia d’origine perchè non ce la fai a mantenerti, il senso del fallimento diventa concreto.
Ma poi Ilaria ha ricomposto i fili, e è andata negli Sati Uniti a insegnare. Dunque ci può essere un lieto fine.
E in questo passaggio tra flessibilità e precarietà si innesta il discorso sulla maternità all’interno di vite dove è proibita la progettazione sul fututo.
È la mancanza di tutele che è difficile sostenere. Questo *“buon rapporto”* tra giovani donne e flessibilità/precarietà si incrina infatti quando c’è di mezzo la maternità. Avere un figlio incrina il buon rapporto con la flessibilità. Nasce un desiderio di garanzie.
In genere si pensa e si dice che, se non sono state fatte vere politiche di conciliazione, almeno sia stata conquistata una tutela della maternità ampia, solidamente espressa dalla legge 53 del 2000.
Ma in questi dieci anni è completamente cambiato il contesto dal punto di vista del mercato del lavoro in cui era maturata la legge 53, visto che oggi si parla di una generazione fatta spesso di laureate, di lavoratrici e lavoratori precari, intermittenti, di professioni autonome. I dati Istat ci dicono che il 43% delle donne italiane con età inferiore ai 40 anni e addiritttura il 55% della forza lavoro femminile sotto i trent’anni non potrebbe accedere alla maternità con tutte le tutele previste dalla legge perché la legislazione sulla maternità è stata costruita per le lavoratrici standard, quelle a tempo indeterminato mentre solo una parte delle giovani donne rientra in questa categoria. E tutte le altre? Collaboratrici a progetto, professioniste e partite iva, lavoratrici intermittenti e precarie, assegniste, borsiste, tirocinanti, stagiste, donne che ancora non lavorano?
Rispetto alla generazione precedente, le giovani donne di oggi si trovano a vivere una contraddizione drammatica: quanto più aumenta la rappresentazione della maternità come tensione verso uno stato perfetto, tanto più crescono gli ostacoli oggettivi e le tensioni soggettive. Nello

stesso tempo diminuisce il riconoscimento sociale effettivo, cioè le politiche di sostegno e la tensione verso una cultura condivisa.
Non sono solo i fattori oggettivi (l'instabilità economica, l'instabilità lavorativa, l'instabilità abitativa), sono anche i fattori soggettivi che creano tensione. È come se dovessero fare innanzitutto lo sforzo enorme di integrare parti diverse di sè - il desiderio di esserci nel mondo e il desiderio di dare la vita, in un certo senso il desiderio di esserci nel mondo e il desiderio di prendersene cura - ed è evidente che possono proporsi insieme gli aspetti negativi dell'uno e dell'altro. Perchè rinunciare al lavoro fa paura, ma anche rinunciare alla maternità fa paura. Ma anche puntare esclusivamente sulla realizzazione di sè fa paura e anche la maternità fa paura. La maternità fa paura a tutte le donne, non esiste una maternità che non faccia paura, se non nel pensiero buonista di maniera. Ma ancora di più oggi perchè ci sono elementi nuovi rispetto alla generazione precedente, oltre alla condizione di precarietà lavorativa. In primo luogo perchè il tempo della maternità – tempo lento, tempo di accoglimento – è stridente con i tempi delle vite di giovani donne sempre più inserite nel mondo e nei tempi veloci e mutevoli degli uomini; in secondo luogo perchè si è andata elaborando in questi anni una visione perfezionistica della maternità, caricata quindi di un eccesso di responsabilizzazione.
Per concludere, oggi, in Italia, per le giovani donne avere un figlio è una sfida.
Le giovani madri si scontrano con le tutele scarse e, in alcuni casi, assenti, di un welfare non a passo coi tempi, con la scarsa offerta di servizi all'infanzia, con forme di ostilità crescente nelle organizzazioni. Il risultato è, spesso, la scelta di non avere figli o, viceversa, l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita di un bambino. I padri non sempre se la passano meglio: disincentivati da indennità risibili, malvisti dalle aziende se chiedono il congedo, precari. Nel confronto con i Paesi dell'Europa allargata, l'Italia si colloca in posizione medio-bassa anche sul fronte dei congedi: 14 mesi dalla nascita del figlio (e poco indennizzati), contro i 34 della Germania, i 36 di Francia e Norvegia e i 24 dell'Austria.
L'Europa ci ha invitati autorevolmente a stabilire la parità di pensionamento tra uomini e donne nel Pubblico Impiego. Ma dovrebbero essere stabilite anche altre parità con gli altri Paesi europei: con il riconoscimento di contributi figurativi per la cura dei figli, con orari flessibili, con un sistema di servizi molto più strutturato e avanzato, ecc. ecc. Insomma con il riconoscimento del lavoro di cura (per le donne e per gli uomini). E con il riconoscimento della maternità come valore sociale.
È in base a queste considerazioni che il Gruppo Maternità&Paternità (di cui faccio parte) ha elaborato una serie di proposte che vorrei qui riprendere:

- ✓ Indennità di maternità universale. Un importo da corrispondersi per cinque mesi a tutte le madri, indipendentemente dal fatto che siano dipendenti o autonome, stabili o precarie, che lavorino o non lavorino ancora. A tutte quelle quindi che non hanno la tutela base oppure che hanno una copertura inferiore a quella proposta. L'indennità andrebbe calcolata sulla base del 150% della pensione sociale, da riconoscere a tutte e donne, indipendentemente dal reddito, così come avviene per l'istruzione e la sanità. La maternità come diritto di cittadinanza. Naturalmente questa proposta è solo un tassello del complicato riassetto complessivo che sarebbe necessario almeno per avvicinare la situazione di madri e padri italiani a quella degli altri paesi europei. Si dovrebbe quindi intervenire per:
- ✓ congedi parentali più lunghi e flessibili ed estesi a tutte le categorie di lavoratori. 18 mesi di congedo, di cui almeno 6 vincolati all'uso da parte del padre, pagati al 60% e fruibili anche dagli iscritti alla gestione separata, possibilità di utilizzare il congedo sotto forma di part-time, 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, ore "allattamento" anche per le lavoratrici non dipendenti.
- ✓ Supporti alla continuità del lavoro e del reddito durante i periodi di cura. Voucher formativi e aiuti in caso di perdita del posto di lavoro o di drastica riduzione dell'attività professionale
- ✓ Riconoscimento del lavoro di cura a livello pensionistico."Crediti di cura", sotto forma di contributi figurativi legati al numero dei figli (da corrispondersi in luogo del vecchio

beneficio dell'anticipo della pensione per le donne) e integrazioni contributive per i periodi di lavori part-time dovuti ad impegni di cura.

Si dovrebbe dunque dare il via ad un percorso di unificazione in chiave universalistica e di riequilibrio del sistema di welfare che allarghi i diritti sociali e di cittadinanza a chi, senza distinzione tra donne e uomini (secondo il principio del *caregiver universale*), presta attività di cura. La cura – che è attività umana essenziale e ha un valore irrinunciabile - deve entrare nella polis, ridisegnando una nuova mappa del welfare.

Marina Piazza
Presidente del comitato tecnico scientifico di Gender