

SENZA WELFARE?

Federalismo e diritti di cittadinanza nel modello mediterraneo

Napoli, 30 settembre – 2 ottobre 2010

LE POLITICHE DI WORK-LIFE BALANCE: DALL'ATTIVAZIONE ALLA CAPACITAZIONE

di Rosangela Lodigiani ed Egidio Riva *

Paper presentato alla Terza Conferenza annuale ESPAnet Italia 2010
Sessione: nr. 1A. *L'attivazione nelle nuove politiche sociali: processi, attori e partecipazione*

(*) Dipartimento di Sociologia
Largo Gemelli 1
20123 Milano
rosangela.lodigiani@unicatt.it
egidio.riva@unicatt.it

1. “Missione lavoro” in un sistema di welfare attivo e territoriale

La piena occupazione è al centro della rinnovata Agenda europea per la crescita e la coesione sociale fino al 2020. Nonostante le pesanti difficoltà incontrate dai paesi membri nel raggiungere gli obiettivi inizialmente stabiliti a Lisbona nel 2000 – difficoltà certo acuite dalla recente crisi finanziaria ed economica internazionale, ma chiaramente non attribuibili solo ad essa – il rilancio di tale strategia non arretra nel considerare il lavoro quale principale opportunità di inclusione e benessere personale, oltre che volano per lo sviluppo economico e il benessere collettivo. L’attivazione lavorativa continua a essere considerata come la migliore strategia di (auto)protezione e prevenzione rispetto ai rischi di impoverimento ed esclusione; l’ambito privilegiato di intervento di politiche di “welfare attivo” orientate alla promozione e all’emancipazione degli individui e alla riduzione della dipendenza dal welfare. Questo nonostante – proprio alla luce delle suddette difficoltà – si imponga una riflessione critica sull’efficacia del paradigma della flexicurity e sulle politiche di welfare to work che ne sono tra i pilastri portanti (Auer 2010, Gazier 2010).

Dieci anni, tuttavia, non sono passati invano e la centralità attribuita al lavoro per il mercato – ancor più in una fase di recessione e di crescente disoccupazione – ha richiesto di essere meglio integrata con politiche di sviluppo (a sostegno della domanda di lavoro delle imprese), di “investimento sociale” (come il lifelong learning) e di supporto all’attivazione (come i servizi per l’impiego); con il ripensamento del mix tra politiche attive e passive (secondo il principio della “condizionalità”) e il ricorso a misure innovative di tipo fiscale; con l’attenzione per i requisiti di sostenibilità di un modello societale incentrato sul *full employment*. Le valutazioni in itinere dell’Agenda di Lisbona hanno infatti mostrato come gli obiettivi di piena occupazione (e le politiche *workfariste* che ne conseguono) non possano essere considerati avulsi da tutta una serie di fattori di contesto e personali, quali per esempio la dinamica del sistema produttivo, le forme di regolazione del mercato del lavoro, i confini tra lavoro e non-lavoro, i rapporti di genere, i corsi di vita e le situazioni familiari. Ciò vale in particolare se si assume a riferimento la popolazione femminile.

Come è stato osservato, la strategia europea per l’occupazione e l’inclusione sociale assumendo come obiettivo proprietario la piena occupazione per tutti è rimasta in larga misura indifferente alla questione di genere, indicando l’attivazione lavorativa quale comportamento modale per uomini e donne e tenendo così fuori dal campo dell’analisi e dell’intervento delle politiche la complessità della questione della riproduzione sociale (Borghini, 2006). Con ciò non vogliamo affermare che il tema sia assente dalla

riflessione europea (invero già ben delineato con il varo della EES a Lussemburgo nel 1997, ripreso ampiamente dal progetto comunitario Equal con obiettivi di pari opportunità e di *gender mainstreaming*, e prima ancora portato all'attenzione del dibattito internazionale dall'importante accordo quadro sui congedi parentali siglato nel 1996 dalle parti sociali europee). Piuttosto, che le politiche di welfare attivo finiscono implicitamente con il relegarlo sullo sfondo. Generalizzando il modello dell'attivazione lavorativa alle donne, si tende a occultare che le responsabilità familiari di cura continuano a essere per lo più declinate al femminile, anche nelle famiglie a doppia carriera. Di fatto, tali politiche, nell'assegnare anzitutto alla responsabilità individuale l'autoprotezione da rischi e bisogni vecchi e nuovi, misconoscono quanto i lavoratori adulti di genere diverso non siano egualmente autonomi nelle pratiche né tanto meno siano collocati egualitariamente rispetto alle relazioni di aiuto e di interdipendenza (Trifiletti 2005). Ciò che appare come un obiettivo egualitario: "degenderizzare" le politiche (e le chance di vita), viene assunto come dato prima ancora che si siano definite condizioni di equità per la sua attuazione. I due piani – eguaglianza ed equità – non possono invece essere separati.

La sfida egualitaria è certamente centrale in quanto mira a rendere la dimensione di genere "neutrale" nell'allocazione delle risorse, delle chance di vita, dell'accesso al welfare e al lavoro, contro ogni forma di discriminazione sessuale, e comporta di intervenire in senso più ampio sulla costruzione sociale del genere a partire da ciò che accade dentro le famiglie. Essa tuttavia non può essere perseguita senza che prima si raggiunga una maggiore equità nel costruire le condizioni che consentano tanto alle donne quanto agli uomini di perseguire le proprie preferenze riguardo la maternità (e la paternità) e l'autonomia nel lavoro. In altri termini, come afferma Esping-Andersen (2005, 2009) la preoccupazione di garantire l'uguaglianza dei risultati (la piena occupazione) va integrata con un altro traguardo: l'equità nelle opportunità di partenza e lungo l'arco della vita attiva, puntando a restituire strada facendo i mezzi per rimettersi in carreggiata laddove venissero a mancare.

Come si diceva, peraltro, dieci anni non sono passati invano e la consapevolezza che su questo terreno si giochi la partita più rilevante per la modernizzazione dei sistemi di welfare è sempre più diffusa. Ad essa si aggiunge la maturazione di uno sguardo relativamente nuovo al problema. Gli sforzi non sono più solo indirizzati a sostenere lo sviluppo di politiche *family* e *woman friendly* che tengano conto del superamento, ormai in atto in misura crescente persino nei paesi mediterranei, del *male breadwinner family model*, bensì a sostenere anche gli uomini nel diritto di conseguire un migliore equilibrio tra sfera lavorativa e sfera familiare. Di questa maturazione – che

l'ILO (2009) plaude come l'avvento di una "nuova forma di diritto" – si scorgono alcuni importanti segnali assieme peraltro alle carenze persistenti.

Se nel 2006 la *Roadmap for equality between men and women 2006-2010* della Commissione Europea aveva evidenziato con forza il bisogno di incoraggiare gli uomini ad assumersi le proprie responsabilità familiari fruendo delle misure a disposizione, aveva nel contempo acclarato la necessità di rafforzare la legislazione europea in materia di parità di genere. La riflessione e la consultazione che ne è scaturita è esitata, tre anni più tardi, nel nuovo accordo quadro sui congedi parentali, sottoscritto dalle parti sociali europee il 18 giugno 2009 e diventato direttiva europea nel 2010 (2010/18/UE). Si tratta di un accordo importante che estende la durata del congedo parentale da 3 a 4 mesi per genitore (per un totale di otto mesi per figlio da fruire entro gli otto anni d'età del bambino); ribadisce che il congedo è un "diritto individuale" non trasferibile (clausola ineludibile senza alcuna eccezione almeno in 1 dei 4 mesi previsti per genitore pena il decadimento del diritto); vieta alle imprese l'applicazione di forme di trattamento meno favorevoli a chi gode del congedo; stabilisce il diritto dei lavoratori beneficiari di richiedere modifiche dell'orario e/o dell'organizzazione del lavoro per un periodo di tempo determinato. Si tratta, però, anche di un accordo che lascia alla discrezionalità degli stati membri la definizione di disposizioni puntuali su alcune materie molto delicate (come il reddito o il trattamento di situazioni di particolare difficoltà familiare, laddove, per esempio, vi siano esigenze di cura specifiche), gettando un'ipoteca sulla capacità della direttiva di rispondere allo stesso modo nei diversi contesti nazionali alle esigenze di equità per le quali è stata introdotta (Monaco 2010). Quest'ultima notazione assume rilevanza ancora maggiore se si considera quanto i *welfare regimes* si differenzino ampiamente in base al grado di defamilizzazione e de-genderizzazione dei sistemi di protezione e all'implementazione di politiche a sostegno delle famiglie, delle madri e dei padri che lavorano, configurando trattamenti differenziati che rendono la sfida della conciliazione – o meglio del *work-life balance* (come si preferisce dire a livello europeo senza peraltro trarre fino in fondo le conseguenze derivanti da questa scelta terminologica) – un terreno su cui si innestano nuove disuguaglianze.

In questo scenario, l'esperienza italiana appare altamente significativa, specie se si considerano le due principali direttrici di riforma del sistema di protezione sociale che si sono delineate negli ultimi anni:

- anzitutto, la riforma in senso attivo del welfare, il quale – in linea con gli orientamenti europei – assume l'attivazione quale nuovo principio normativo delle politiche sociali e del lavoro, e rispetto a cui le politiche di conciliazione si configurano come vere e proprie

activation policies. Per converso il sistema di protezione resta in larga misura familistico e, riconoscendo la responsabilità primaria della famiglia e delle reti famigliari rispetto al benessere e alla tutela dei propri membri, cerca di sviluppare dispositivi e servizi per sostenerle in questo compito, pur riuscendo a offrire risposte parziali e per più ragioni carenti. Emerge, cioè, un'ambivalenza di fondo che esige di essere dipanata per trovare soluzioni sostenibili e credibili a favore del benessere reale delle famiglie, le quali – come documentano gli ultimi dati Istat (2010) – registrano una maggior incidenza di povertà allorquando sono monoreddito e con figli minori a carico. Per queste famiglie in particolare, ma a ben vedere per tutte, la conciliazione si pone come banco di prova per un welfare non solo emergenziale – a sostegno delle persone marginali, escluse, improvvisamente esposte a un rischio – ma “ordinario”, necessario per fronteggiare la “vulnerabilità quotidiana” che può derivare persino dalla scelta di mettere al mondo un figlio;

- in secondo luogo, la riforma territoriale del welfare italiano, il quale a partire in particolare dalla legge quadro 328/2000 per la realizzazione del Sistema integrato dei servizi sociali e dalla riforma del Titolo V della Costituzione, avendo conferito potere esclusivo alle Regioni in materia di politica sociale¹, ha posto le basi per una pluralizzazione territoriale del sistema di welfare che esige di essere monitorata e governata pena il configurarsi di disparità di trattamento e di tutele entro il contesto nazionale e perfino entro uno stesso contesto regionale. La riorganizzazione territoriale delle politiche e la moltiplicazione degli attori chiamati a costruire sistemi di “welfare locale”, in un quadro di *rescaling*, decentramento e sussidiarizzazione delle politiche sociali, sono processi in atto sostanzialmente in tutti i paesi europei e sono sostenuti dalle direttive comunitarie. Tuttavia, più che negli altri paesi europei, a fronte di una debole capacità di coordinamento nazionale, tale riorganizzazione comporta in Italia il rischio di costruire sistemi di cittadinanza sociale territorialmente differenziati e diseguali a fronte di sistemi socio-economici anch'essi fortemente eterogenei (Kazepov 2009), rispetto a cui il tema della

¹ Fatto salvo, come noto, la definizione dei LIVEAS, Livelli Assistenziali che dovrebbero essere validi su tutto il territorio nazionale e per questo sono in capo dallo Stato, ma che ancora aspettano di essere approvati; mentre le Regioni insieme alle Province e ai Comuni sono investite di competenze specifiche di programmazione nel rispetto del principio di sussidiarietà e responsabilizzate nella costruzione di reti di governo aperte all'interazione tra una platea più ampia di attori pubblici e privati tanto nella fase di programmazione, quanto in quella di gestione vera e propria.

conciliazione lavorativa e del work-life balance offre spunti di riflessione interessanti sulla effettiva capacità del welfare di contrastare le disuguaglianze.

A partire da questa cornice di riferimento, il paper riprende e commenta i risultati di una ricerca commissionata dall'Ufficio di Presidenza della VI commissione del CNEL e realizzata da un'equipe interuniversitaria (Università Cattolica – Università La Sapienza), mirata ad approfondire, entro i percorsi di riforma del welfare locale italiano, le dinamiche di integrazione tra diverse aree di policy, segnatamente famiglia e minori, conciliazione, contrasto all'esclusione, formazione e orientamento al lavoro. Nel complesso si tratta di policies fortemente legate tra di loro (anche se non sempre integrate) e i cui effetti risultano cruciali non solo ai fini della risposta ai bisogni di cura e assistenziali, ma anche nella promozione della partecipazione (femminile soprattutto) al mercato del lavoro e nel contrasto alla povertà. La ricerca ha indagato tre contesti regionali caratterizzati da specifici modelli di welfare – Lombardia, Toscana e Calabria – e, all'interno di essi, tre realtà locali – Milano, Arezzo, Lamezia Terme – scelte per la rilevanza dei percorsi di riforma attuati o comunque in corso. Essa si è soffermata ad analizzare i processi di governance territoriale e l'attuazione del principio di sussidiarietà (orizzontale e verticale) nelle attività di programmazione e gestione delle politiche sociali. Ha inoltre approfondito le aree di politica prescelte, individuandone le pratiche di integrazione. L'indagine si è svolta secondo una metodologia di tipo qualitativo, e si è avvalsa sia di una analisi di desk della normativa, della documentazione, della letteratura disponibile, sia di una analisi sul campo, articolata tra interviste in profondità e raccolta dati. Al tal fine sono stati coinvolti e intervistati assessori, funzionari, responsabili amministrativi ed esponenti del terzo settore. In questa sede tuttavia ci soffermeremo solo sulle risultanze relative alle politiche di conciliazione.

2. La territorializzazione della conciliazione lavorativa

Come è stato appena ricordato, il welfare italiano è dunque andato incontro, a seguito del decentramento delle competenze in materia di politiche sociali, socio-sanitarie e del lavoro, a un processo di marcata frammentazione su base territoriale (Bifulco 2005; Gori 2004; Kazepov 2009). Il motivo di ciò va ricercato, indubbiamente, nella diversa giustificazione normativa sottostante i singoli modelli di welfare locale. Al tempo stesso, però, in un quadro nazionale in cui spiccano profonde disparità nei livelli di sviluppo economico e sociale, l'indagine condotta per conto del CNEL ha permesso di

comprendere come la territorializzazione del welfare risulti essere, parimenti, il riflesso di una differente, nonché ineguale, dotazione sia nelle risorse sia nelle capacità di progettazione politica-istituzionale e di governo delle trasformazioni del tessuto locale. È vero, infatti, che *le politiche di welfare assumono connotazioni ed esiti alquanto diversificati* – e proprio in questo consiste il volto principale della territorializzazione – *tanto a seconda delle condizioni di contesto, quanto in rapporto alle capacità e alle possibilità che gli attori locali hanno di leggere, amministrare, orientare, lo sviluppo del territorio* (Ranci 2005). Se questa dinamica, in mancanza di un intervento e di un coordinamento a livello centrale, finisce, per un verso, per generare nuove disuguaglianze tra le aree del paese o comunque per accentuare quelle già esistenti, per un altro verso produce altresì una *declinazione sostanzialmente eterogenea di alcune tematiche e aree di policy*. Tra queste, la conciliazione lavorativa. In proposito, proprio l'approfondimento sul campo ha permesso di gettare luce sull'esistenza di una chiara contrapposizione, a livello normativo, progettuale ed esecutivo, tra Lombardia e Toscana, da un lato, e Calabria, dall'altro lato. Una contrapposizione che, in linea di massima, potrebbe probabilmente essere estesa nella sua portata, fino a interessare e distinguere le regioni del Centro-nord da quelle del Meridione, seppure anche tra queste ultime si riscontrino situazioni eterogenee. Più nello specifico, posto che l'Italia intera sconta, rispetto ai parametri comunitari, un chiaro deficit di politiche e misure in favore della conciliazione famiglia-lavoro (Den Dulk 2001; Plantenga, Remery 2005; Riva 2009), è vero però che le società locali mostrano una sensibilità propria e distintiva rispetto alla questione. Il che significa che le riconoscono maggiore o minore centralità nell'impianto del welfare territoriale e che dunque le dedicano risorse, non solo economiche, in misura variabile, proprio in accordo con la rilevanza che viene ad essa attribuita. Detto altrimenti, nelle regioni in cui l'occupazione femminile è su valori più elevati, anche a motivo di una maggiore dinamicità del mercato del lavoro, la conciliazione tra famiglia e lavoro di norma figura tra i temi rilevanti del dibattito politico. Per contro, laddove la questione cardine è, piuttosto, la scarsa capacità inclusiva del sistema occupazionale e, più in generale, la presenza di ampie sacche di disagio socio-economico, essa viene derubricata, fino a diventare una questione marginale, una comparsa sulla scena del sistema di protezione sociale. Così, per tornare agli esiti dell'indagine in discussione, se in Calabria, segnatamente a Lamezia Terme, la scarsità delle occasioni di impiego, assommata al diminuire delle possibilità di spesa per interventi di politica socio-assistenziale, funge da disincentivo alla definizione di un pacchetto, seppur minimo, di politiche di conciliazione lavorativa, contribuendo per di più a cristallizzare la divisione di genere dei ruoli, in Lombardia e Toscana prende invece forma un sistema di interventi

molto più solido e articolato, guidato in primo luogo dalla domanda sociale. Un sistema di cui vale la pena richiamare, anche se per sommi capi, gli elementi portanti.

Tanto a Milano quanto ad Arezzo, benché le due realtà territoriali si situino entro modelli di welfare contrassegnati da una diversa ispirazione valoriale, ovvero da scelte progettuali e operative a volte distanti tra di loro, le politiche di conciliazione presentano, tendenzialmente, alcuni tratti in comune. Tra questi: l'articolazione tra servizi e trasferimenti monetari, secondo un mix comunque variabile; la duplice caratterizzazione quali strumenti a sostegno dell'occupazione femminile, da un lato, e interventi a carattere socio-educativo per la prima infanzia, dall'altro lato.

Scendendo più nel dettaglio, riguardo al primo elemento in discussione, le informazioni raccolte in sede di rilevazione indicano che, in entrambi i sistemi di welfare locale, l'intervento pubblico ha inteso potenziare e la domanda e l'offerta di servizi in favore della conciliazione lavorativa. Questo ha comportato l'erogazione di prestazioni monetarie in modalità *means-tested*, talvolta sotto forma di titoli sociali, per la fruizione dei servizi forniti dal mercato privato e, allo stesso tempo, un deciso investimento sull'offerta complessiva di strutture e servizi, specie quelli a carattere pubblico. A questo riguardo, si è mirato e provveduto a: *i*) ampliare quantitativamente l'offerta, anche grazie al meccanismo del convenzionamento di operatori del privato e del privato sociale; *ii*) diversificare i servizi, introducendo e potenziando quelli a carattere complementare (sezioni primavera, spazi gioco, punti per la famiglia) e sostitutivo (micronidi, nidi famiglia) rispetto ai tradizionali asili nido e scuole materne; *iii*) migliorare la copertura dei servizi, anche in termini di orari e giorni di apertura; *iv*) garantire, in modo particolare per gli operatori accreditati, standard minimi di qualità e di qualificazione dell'offerta. Nel complesso, l'insieme di queste azioni ha permesso di conseguire alcuni risultati di rilievo. In prima battuta ha consentito di aumentare la capienza e la presenza sul territorio dei servizi per la prima infanzia, sostanzialmente riallineando l'offerta rispetto alla domanda. In secondo luogo, ha dato seguito alla crescente eterogeneità dei bisogni rispetto alle problematiche di conciliazione dei tempi familiari e lavorativi, offrendo ai nuclei familiari con figli piccoli maggiore flessibilità e possibilità di personalizzazione dei servizi riguardo alle proprie esigenze educative, ma anche organizzative ed economiche.

Per quanto concerne poi l'essenza e le finalità dell'intervento degli attori locali in materia di conciliazione lavorativa, secondo elemento in esame, i casi di studio condotti mostrano che ai *servizi per la prima infanzia* è riconosciuta una doppia valenza. Per un verso, infatti, sono certamente finalizzati ad assicurare un sostegno nelle attività di cura alle coppie – e si tratta ormai della

maggioranza dei nuclei familiari nelle aree dell'Italia centro-settentrionale – in cui entrambi i partner hanno un impiego su basi continuative. Per un altro verso, ed è forse questo l'aspetto più interessante, sennonché ancora poco indagato e dibattuto, presentano un'altrettanto significativa connotazione socio-educativa. In quest'ottica, *sono dunque un'opportunità, pedagogica e di socializzazione, anzitutto per i bambini, ancorché traguardati, al contempo, sulla sostenibilità sociale di un modello fondato sulla piena occupazione.* Volendo riassumere, rappresentano dunque, almeno in termini potenziali, uno dei passaggi fondamentali in direzione di un welfare riformato, che investe sui bambini e, mediante il riconoscimento di opportunità di cura e di educazione sin dalla prima infanzia, interviene a contrasto delle disuguaglianze prodotte dall'origine familiare e quindi livella le chance di affermazione sociale (Esping-Andersen 2009). Un welfare che, in quanto offre la possibilità di esternalizzare la cura dei figli piccoli, risulta inoltre indubbiamente alleggerito della sua intrinseca connotazione familistica (Saraceno, Naldini 2007) . Di questa visione, della sua effettiva realizzazione e delle sue implicazioni torneremo, comunque, a trattare più avanti più avanti nel paper.

Detto delle similitudini riscontrate nell'approccio alle politiche di conciliazione lavorativa in Lombardia e Toscana, è ora opportuno mettere a tema quello che pare essere, invece, un elemento distintivo dell'esperienza lombarda e, più in particolare, milanese: *il supporto alla genitorialità o meglio alla maternità, intesa come esercizio di un diritto alla cura.* Invero, tra le misure adottate a livello locale, ve ne sono alcune intese a valorizzare la centralità del rapporto madre-figlio nei primi mesi di vita e dunque a riconoscere alla madre stessa la possibilità di dedicarsi alle funzioni di cura. È il caso del cosiddetto Bonus Bebè, istituito dal Comune di Milano, che prevede la corresponsione di un contributo alle lavoratrici che scelgono di fruire di almeno sei mesi di congedo parentale nel primo anno di vita del figlio; questo a condizione che il bambino non sia stato ammesso o non frequenti un nido di infanzia e che la situazione economica equivalente del nucleo familiare non sia superiore a una soglia prestabilita. Si tratta, allora, di una misura che inquadra la questione della conciliazione secondo una prospettiva indubbiamente originale. In effetti, nonostante finisca per riproporre il tema nella tradizionale ottica di genere, il Bonus Bebè ribalta, di fatto, il rapporto tra i fattori e gli ambiti in gioco. In specie, non assume come centrale l'esperienza lavorativa e dunque non si pone l'obiettivo di modellare a vantaggio di questa i tempi e l'esperienza della maternità. Al contrario, assegna priorità alla sfera familiare e, proprio in questa chiave di lettura, *si propone di ampliare i margini di scelta, eliminando o comunque riducendo i vincoli di natura reddituale* che possano portare la madre a rinunciare a

dedicarsi, per il tempo desiderato, alle cure del figlio a motivo della necessità di tornare al lavoro.

Quanto sinora esposto suggerisce che è soprattutto nelle società e nei mercati del lavoro locali che si misura la portata, l'innovatività, la rilevanza delle politiche di conciliazione entro i sistemi di protezione sociale. A tal riguardo, l'analisi delle esperienze in atto a Milano e ad Arezzo ha senza dubbio evidenziato che proprio la questione della *conciliazione lavorativa costituisce uno degli snodi cruciali nel ridisegno dei sistemi di welfare, non solo in ambito locale, poiché intercetta questioni cardine* quali il contrasto alle disuguaglianze e all'esclusione sociale, l'investimento sulle nuove generazioni, il riconoscimento del mutato ruolo femminile, la possibilità di esercitare dei diritti. Inoltre, sempre riprendendo quanto affiora dai territori, è possibile osservare come, anche nei contesti locali che per certi versi possono essere considerati virtuosi, pure a fronte dell'implementazione di misure e servizi significativi, talvolta innovativi, la definizione di un impianto compiuto a sostegno della conciliazione lavorativa risulta ancora lontana dall'essere pienamente realizzata. Rimangono infatti aperte, ovvero irrisolte, alcune questioni nodali. Su di esse focalizziamo il prosieguo del nostro contributo, avanzando alcune linee di discussione.

3. Tre questioni di cui discutere

Scorrendo buona parte degli studi e delle ricerche compiuti sulla conciliazione lavorativa, specie quelli più recenti, l'impressione netta che si ha è di trovarsi in *una situazione di stallo*. Una situazione dalla quale risulta per molti versi difficoltoso uscire, se non altro perché – questa è la sensazione – mancano gli spunti necessari per spingersi oltre la semplice trattazione analitica dei problemi ancora sul tavolo. Come se, ci si passi la metafora, a fronte di un quadro clinico tendenzialmente chiaro, tanto è il consolidato di ricerca a disposizione, ci si fermi alla formulazione della diagnosi. Va detto che a questa *impasse* hanno certamente contribuito, forse in maniera decisiva, la congiuntura economica negativa e, in modo particolare, la contrazione del potenziale di inclusione del mercato del lavoro. Invero, proprio le crescenti difficoltà occupazionali, oltre ad avere inflitto un duro colpo alla già remota possibilità di raggiungere gli obiettivi di crescita definiti in sede europea, hanno finito per depennare la questione della conciliazione dall'agenda politica, quantomeno da quella nazionale, in favore di interventi volti a tamponare un rischio di esclusione che sembra farsi sempre più presente e diffuso, non solo nelle regioni meno avanzate del paese. E tuttavia, a ben guardare, la stessa crisi economica, definita da molti come occasione per un

cambiamento radicale, contiene in sé alcune preziose indicazioni, proprio in merito alla conciliazione lavorativa. Indicazioni che, unitamente a quanto la ricerca CNEL ha messo in luce, costituiscono senz'altro una buona base da cui ripartire. È però necessario un passaggio ulteriore, per molti versi non più procrastinabile pena il rischio di un oblio definitivo della tematica: la traduzione di queste indicazioni in alcune ipotesi di dibattito e, soprattutto, di intervento. Questo è l'obiettivo della seconda parte del paper. Non si tratta di ipotizzare chissà quali trasformazioni o rivolgimenti radicali. Molto più semplicemente, di *fare esercizio di creatività e innovazione sociale* (Gasparini 2009) e quindi affrontare in modo inedito questioni che invece inedite non sono ma che, anzi, si ripropongono di continuo con la medesima intensità, quasi fossero imm modificabili, tanta è la loro presa sulle biografie individuali e sull'intero sistema sociale.

Procedendo lungo questo sentiero, e in linea con quanto lo studio dei territori e dei sistemi di welfare locali hanno messo in evidenza, il nostro intento è quello di formulare tre ipotesi, individuare tre piste da battere: la prima attiene al coinvolgimento delle imprese quali *stakeholder* delle politiche di conciliazione lavorativa; la seconda riguarda la possibilità di articolare una lettura più ampia della tematica, tale da superarne l'esclusiva connotazione familistica e di genere; la terza si sostanzia in una riflessione sui servizi per l'infanzia, di cui verrà problematizzata la precipua natura funzionalistica rispetto alla soddisfazione dei bisogni di cura. In questo tentativo, volto dunque a individuare degli elementi sostanziali di cambiamento, il perno dell'argomentazione sarà la possibilità di giungere, proprio attraverso la definizione di nuove politiche di conciliazione, a una inedita compenetrazione tra politiche del lavoro e politiche sociali, che "prenda sul serio" l'individualizzazione dei corsi di vita (Paci 2005) e contribuisca, inoltre, a definire le coordinate di fondo di un welfare rinnovato, più al passo con i tempi e con le trasformazioni degli assetti sociali ed economici.

Procederemo per punti analizzando tre le ipotesi formulate nel dettaglio.

1) Per quanto concerne la prima ipotesi in questione, va detto che sin dai primi anni novanta, la Commissione Europea, nella sua azione di indirizzo politico-programmatico, ha sostenuto la necessità di costruire un sistema articolato in materia di conciliazione lavorativa, il quale contemplasse al proprio interno le imprese e dunque le politiche e le misure organizzative. Più nello specifico, le imprese sono state invitate a garantire modalità di organizzazione e regolamentazione del lavoro tali da consentire, primariamente ai genitori con figli piccoli, un soddisfacente equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Non si può dire, a distanza di tempo, che la proposta comunitaria sia stata accolta e sviluppata in modo adeguato.

Piuttosto, l'evidenza empirica mostra, senza ombra di dubbio, che le iniziative e le misure implementate a livello aziendale sono decisamente poco diffuse e in ogni modo concentrate nelle realtà di grandi dimensioni, specie in nicchie del terziario (Istat 2008; Riedmann *et al.* 2006). Per contro, quello che i risultati dell'indagine CNEL suggeriscono è che *l'intero tessuto imprenditoriale è chiamato a compiere un salto decisivo, a rompere gli indugi e occuparsi in modo strutturale di conciliazione, partecipando dunque della responsabilità di governo delle trasformazioni sociali e occupazionali*. Da questo punto di vista è importante sottolineare come la direttiva europea in materia di congedi parentali, di cui si è detto all'inizio di questo paper, nasca dal recepimento di un accordo tra e le parti sociali.

Invero, quella della conciliazione lavorativa è una problematica che non può più continuare ad essere affrontata in un'ottica meramente economicistica, individuale e per di più di genere. Merita, invece, di essere ripensata, esplicitata in modo innovativo quale vero e proprio "problema della società", di cui tutti gli attori e le parti sociali sono chiamati a farsi carico, posto che attorno ad esso si snoda e si misura non solo il benessere familiare o il desiderio di autorealizzazione femminile ma sempre più – come avremo modo di riprendere e approfondire di seguito – la qualità della vita sociale, intesa in senso lato (Riva, Zanfrini 2010).

In quest'ottica, *il sistema delle imprese è tenuto a svolgere una funzione complementare, ovvero sussidiaria, rispetto all'attore pubblico*. In primo luogo in veste di *produttore di welfare, nella prospettiva della welfare community* (Belardinelli 2005), introducendo misure e dispositivi che consentano a uomini e donne di dare seguito alle proprie aspettative, esigenze, predisposizioni nella sfera familiare, senza che ciò si tramuti, necessariamente, in una penalizzazione nei percorsi di carriera e nelle scelte professionali. In secondo luogo in qualità di *catalizzatore di una nuova cultura, di nuovi significati, orientamenti e pratiche in proposito al lavoro e al suo rapporto con le altre sfere* delle biografie individuale e della vita sociale. La peculiarità dell'azione organizzativa risiede infatti – è questa una delle tesi che avanziamo – oltre che nella predisposizione ed erogazione di servizi a copertura delle carenze del welfare state, nella critica a una data cultura del lavoro che, affermata in epoca fordista e tuttora prevalente, non sembra però più sostenibile, né sotto l'aspetto sociale né sotto quello economico; questo perché, oltre a inaridire la natura del lavoro stesso come legame sociale (Martinelli 2003), ne diminuisce, altresì, l'efficienza e la produttività (Riva 2009).

In virtù del suddetto ruolo complementare e sussidiario che viene loro attribuito, alle imprese spetta perciò un compito che è più ampio del "semplice"appare le falle di un welfare insufficiente rispetto alle esigenze di

cura espresse dalle famiglie. Esso consiste, più in generale, nel *mettere a tema il lavoro, la sua gestione e organizzazione* e quindi contribuire a *edificare e legittimare, da un punto di vista sostanziale, un modello socio-economico non più fondato su premesse* – quali la divisione dei ruoli secondo il genere e la netta dissociazione tra sfera pubblica e privata (Crouch 1999; Mingione 1998) – *che sanciscano l'incompatibilità tra vita professionale e familiare*. Peraltro, è ormai assodato che, allorché le imprese intervengono in questi termini, l'azione organizzativa risulta certamente più efficiente sul versante economico e in ogni caso più rispettosa delle esigenze personali e familiari di ciascuno (Lewis, Cooper 2005; Rapoport *et al.* 2002). In effetti, proprio laddove vengano introdotti, accanto a servizi e strumenti, cambiamenti significativi nella prassi lavorativa nonché, più in generale, nella cultura organizzativa, i soggetti maturano la convinzione di poter dare voce ai propri bisogni di conciliazione e alle legittime attese che da questi sorgono e quindi arrivano a fruire dei dispositivi e delle misure introdotti dalle stesse imprese oppure dai governi nazionali. Dispositivi e misure che, in caso contrario, rimangono in buona parte inutilizzati (Hochschild 1997).

A ben vedere, è proprio su quest'ultimo aspetto, vale a dire sulla possibilità offerta ai lavoratori di esprimere (*voce*) e vedere soddisfatto quello che può essere inteso come un diritto di cittadinanza (Riva 2010), che si misura la reale efficacia delle politiche di conciliazione. Il coinvolgimento delle imprese, in questa direzione, è certamente un tassello indispensabile. Ad esso, però, ne vanno aggiunti altri. In specie, *riforme congiunte, nelle politiche sociali e in quelle del lavoro, che rafforzino il "sense of entitlement" degli individui* (Lewis 1996; 2001) *e aumentino le loro capacità di scelta e decisione* a fronte del verificarsi di episodi nel loro corso di vita, quali appunto la genitorialità, centrali e per molti versi ordinari. In proposito, Schmid e Gazier (2002) hanno formulato la prospettiva dei mercati del lavoro transizionali (TLM). Essa insiste, nella lettura che ne offriamo, su alcuni elementi cardine, che vale la pena di riprendere in quanto forniscono una solida sponda per la riflessione che abbiamo sinora articolato. Come noto, la teoria dei TLM affronta il tema del ripensamento dei confini tra il mercato del lavoro e gli altri ambiti istituzionali. Sostiene, in particolare, che tali confini vadano resi più porosi e permeabili, in modo da agevolare una pluralità di transizioni – tra le diverse tipologie di impiego, ma anche tra occupazione e istruzione o formazione, tra occupazione e lavoro non retribuito, etc. – che siano però reversibili e al contempo promozionali, e non invece associate, come oggi accade, a un elevato rischio di precarietà e di esclusione sociale. Di qui l'interesse per gli strumenti e le modalità mediante cui garantire il necessario sostegno alle suddette transizioni e ridurre i rischi connessi. In merito a quest'ultimo punto, la prospettiva in parola invita, entro un disegno

di riforma organica del welfare state e del mercato del lavoro, a prevedere una combinazione di indennità e di politiche attive, nonché la possibilità di sviluppare partenariati a livello locale i quali favoriscano un riequilibrio tra responsabilità collettive e individuali nella gestione dei nuovi rischi sociali. Invero, a differenza degli approcci di matrice *workfarista*, l'accento ricade prevalentemente sull'opportunità di sviluppare le capacità di *agency*, le abilità nell'utilizzo delle risorse a disposizione, a partire da una dotazione che si vuole comunque costantemente aggiornata lungo tutto il corso della vita.

Definite nella prospettiva dei TLM, le politiche di conciliazione diventano allora una complessa combinazione di politiche del lavoro e politiche sociali, la cui finalità è quella di *offrire a ciascuno le condizioni essenziali a dispiegare la propria biografia in funzione di una capacità di libertà e costruzione di sé* (Schmid 2006). Una capacità che, per restare al caso italiano, risulta limitata da insufficienti misure di sostegno alle transizioni tra famiglia e lavoro e che dunque richiede, per esplicarsi a pieno, una serie di interventi. Tra di questi figurano – oltre ai già citati servizi per l'infanzia, di cui va indubbiamente aumentata la capienza e l'accessibilità, e al superamento di culture organizzative improntate al lavorismo – più generose indennità di congedo parentale, più solide tutele legislative contro la discriminazione di genere nel mercato del lavoro ma anche, aspetto che viene spesso dimenticato, una più equilibrata divisione del lavoro familiare entro la coppia.

Ciò detto, la teoria formulata da Schmid e Gazier contribuisce, inoltre, ad ampliare i riferimenti della conciliazione stessa. Sotteso alla proposta teorica in questione, vi è infatti l'implicito *riconoscimento della ordinaria complessità delle biografie*.

2) In questo senso – è la seconda ipotesi che avanziamo – la conciliazione non va intesa solo come giocata sulla composizione tra famiglia e lavoro, e nemmeno secondo un'esclusiva lente di genere, ma si apre, piuttosto, a una lettura più ampia.

Formalmente, come già ricordato nel paragrafo introduttivo, si va sempre più diffondendo l'espressione *work-life balance*, nella gran parte dei casi a sinonimo di conciliazione. Premesso e ricordato che anche una tale terminologia rivela il processo di costruzione sociale cui è sottoposta, sin dall'origine, la problematica e pertanto restituisce una visione comunque parziale del rapporto tra vita e lavoro (Gambles, Lewis, Rapoport 2006), va in ogni modo rimarcato che essa ha il pregio di *estendere i confini della sfera extralavorativa e di conseguenza allargare, almeno virtualmente, l'orizzonte dei potenziali beneficiari delle politiche e delle misure in esame*. In specie, l'ipotesi che viene veicolata è quella di aumentare la portata delle azioni e delle politiche di conciliazione, fino a contemplare i molteplici campi di

interesse e di relazione. È vero, d'altro canto, che la vita non può essere semplificata e costretta entro il binomio famiglia-lavoro in quanto *patchwork* di: legami affettivi e amicali; esperienze associative, di partecipazione politica comunitaria; occasioni di studio e formazione; e perché no, momenti di ozio e di svago. Ne discende, così, un interessante quanto originale, almeno per il nostro paese, cambio di prospettiva, in direzione di un approccio – in teoria neutro rispetto alle questioni di genere e non più incentrato sui bisogni delle sole lavoratrici con figli piccoli – virtualmente in grado di rispondere alla crescente eterogeneità dei bisogni e delle esigenze individuali e familiari, come pure all'individualizzazione, intesa come tendenza culturale predominante. Quest'ultimo fenomeno, in particolare, pone una seria sfida alla concezione dell'esistenza (e della conciliazione) costruita secondo codici binari. Se ne trova traccia nell'emergere di quella che abbiamo definito "carriera di vita" (Riva, Zucchetti 2008), ovvero di un percorso, multiforme e versatile, che porta a ricomposizione l'esperienza professionale con tutti gli altri elementi (valori, interessi, aspirazioni, esigenze personali e familiari) che contribuiscono a definire l'identità, personale e sociale. Ma proprio l'aver individuato la possibilità per alcuni di stabilire un forte intreccio tra percorsi biografici e professionali, ci fa avvertiti del rischio che, a fronte di una ineguale dotazione nelle risorse (capitale umano, capitale sociale, opportunità occupazionali, etc.) non tutti riescono a combinare la pluralità dei mondi di vita in un quadro unitario e coeso. Questo perché, ancora una volta, *mancano* le condizioni di fondo, ossia *politiche, dispositivi e servizi a carattere abilitante*, che aumentino le opzioni a disposizione e riducano le costrizioni; che diano seguito alla trasformazione degli assetti sociali e dunque consentano ai soggetti, indipendentemente dal genere, dalla condizione familiare, dall'appartenenza etnica e di classe, di sviluppare le proprie *capabilities* dentro e fuori il mondo del lavoro.

3) Da ultimo, una riflessione merita di essere sviluppata sui servizi per l'infanzia. Senza mettere in discussione quanto appena affermato, ossia l'esigenza di estendere la questione della conciliazione al di là della polarità famiglia-lavoro, è indubbio che siano le donne a subire i costi maggiori del work-life balance a fronte di un'asimmetria ancora radicata nella divisione dei compiti interni alla famiglia. Va altresì ricordato quanto la questione si giochi sulla necessità per le donne di armonizzare vita professionale e compiti di cura, in specie dei figli piccoli. E di fatti, se si osservano le politiche attivate a livello locale è sui servizi di custodia alla prima infanzia che si concentrano la maggior parte delle risorse e delle iniziative, pensate funzionalisticamente come risposta ai bisogni di *care* e come servizi di sostegno all'attivazione lavorativa femminile. In questa prospettiva può essere certamente letto

l'obiettivo di Lisbona 2000, riproposto dall'agenda europea per il 2020, di portare la copertura dei servizi di custodia per i bambini tra i 3 e i 6 anni sino al 90% e sino al 33% per i bambini inferiori ai 3 anni. Sospinto da queste finalità, il campo dei servizi alla prima infanzia è diventato uno dei settori centrali delle politiche sociali in tutta Europa, ma sostanzialmente in una prospettiva lavoristica ed economicista di stampo *workfarista* (Prandini 2005). In tale prospettiva l'obiettivo del *full employment* richiede di trovare soluzioni capaci non tanto di sussidiare la famiglia, bensì di ottimizzare le possibilità di impiego della forza lavoro femminile, alleggerendo quest'ultima dai carichi di cura.

Questa visione della conciliazione soffre di un vizio riduzionistico che si delinea almeno su tre fronti, di cui i primi due già discussi sopra.

Il *primo*, di tipo culturale, riguarda la femminilizzazione delle esigenze di conciliazione e l'implicito avallo di una divisione dei compiti di cura che non promuove la loro condivisione tra i generi e che penalizza tanto le donne quanto gli uomini, mentre la *capability for care* – come la chiama la Nussbaum (2002) – ovvero la capacità potenziale ed effettiva di ricevere e di prestare cure, è costitutiva dell'essere umano in quanto tale, al di là della sua appartenenza di genere.

Il *secondo*, interno al paradigma *workfarista*, non solo finisce con l'accentuare il trade-off e la separazione antagonistica tra funzioni produttive e riproduttive, ma offre una visione parziale sia delle esigenze di cura, che non sono certo limitate ai bambini piccoli, sia dell'attivazione lavorativa, che non si risolve una volta per tutte, ma si ripropone continuamente lungo il corso della vita, con particolare criticità in alcune sue fasi, e che chiama in causa anche il senso attribuito al lavoro come ambito di realizzazione personale. Su questo fronte è importante sottolineare che, se devono comunque essere istituite politiche di conciliazione a favore soprattutto delle donne con figli piccoli, tali politiche non possono esaurirsi in dispositivi di "base", quali i congedi per la maternità e servizi per la prima infanzia, ma devono essere integrati da congedi temporanei per la cura dei figli quando sono malati e, soprattutto, da sistemi *ad hoc* di protezione dell'occupazione, del reddito, delle opportunità di carriera che non si limitino a favorire strumentalmente il rientro nel mercato del lavoro, ma consentano al lavoro di conservare prospettive di mobilità, retribuzione adeguata, rispondenza alla competenze possedute, di realizzazione professionale, di armonizzazione con la vita familiare e privata, riconoscendo anche al lavoro la sua dimensione di "mondo vitale".

Il *terzo* riguarda le finalità dei servizi di custodia alla prima infanzia, definiti a livello europeo come *early childhood care and education services*, ma che, in questa prospettiva, restano valorizzati più per le funzioni di *care*

che per quelle di *education*. Ciò che ci interessa evidenziare non è il bisogno di rinforzare la loro valenza educativa che, a dispetto del riduzionismo denunciato, non è comunque messa in discussione; bensì l'esigenza di trarre fino in fondo le conseguenze che derivano per le famiglie e per i bambini dal fatto che tali servizi possiedano tale importante valenza.

Come recitano i capisaldi della strategia di Lisbona 2000, sino alla più recente programmazione per il suo rilancio, nella società e nell'economia della conoscenza il capitale umano è una risorsa determinante per l'inclusione lavorativa e sociale, la partecipazione attiva, la capacità di esprimere la propria *voice* e di farla valere in un contesto collettivo, la protezione dai processi di precarizzazione e impoverimento. E il *lifelong learning* è il fulcro di un sistema di un welfare attivo, promozionale e abilitante, che "investe" nei cittadini per svilupparne le capacità di auto-protezione, l'autonomia, la responsabilità per il benessere personale e collettivo (Lodigiani 2008). Il capitale umano non è infatti una risorsa equamente distribuita: alle politiche di *lifelong learning* spetta di offrire occasione di recupero di conoscenze e competenze lungo il corso della vita, specialmente per gli individui più deboli e svantaggiati. L'efficacia di queste politiche non è però scontata. Essa dipende, anzitutto, da fattori di tipo istituzionale, che garantiscano in ordine alla qualità delle iniziative di apprendimento continuo e all'equità delle condizioni di accesso e fruizione delle stesse, che tutelino il diritto soggettivo all'apprendimento indipendentemente dalla posizione occupazionale e in qualunque fase dell'esistenza. Ma non solo. Tale efficacia dipende anche dalla capacità dei soggetti di agire un simile diritto e di riconoscere il "valore di opportunità" dell'apprendimento, di sviluppare la *capability for learning life long* (*ibidem*). Come i dati Eurostat (2009) continuano a documentare, nonostante i progressi compiuti, il *lifelong learning* tende ad avvantaggiare soprattutto gli individui già in possesso di un elevato capitale umano e culturale iniziale, occupati stabilmente e in posizioni lavorative qualificate, maggiormente in grado di riconoscere i propri fabbisogni formativi e posti nelle condizioni più favorevoli per rispondervi, mentre non riesce a intercettare come auspicato gli individui che maggiormente dovrebbero essere sostenuti a esprimere la propria domanda formativa, perfino a scoprire di poterne avere una. Occorre infatti tenere in conto l'effetto di cumulatività (*accumulated advantage* secondo l'originale definizione mertoniana) che caratterizza la conoscenza e l'apprendimento. *Skill begets skill and learning begets learning* ha di recente ribadito il premio Nobel per l'economia James J. Heckman (2009). Tale fenomeno, noto in letteratura anche come "Matthew effect", mostra che se non si assicurano a tutti eque opportunità e possibilità effettive di fruirne, l'enfasi sul *lifelong learning* può produrre un effetto imprevisto paradossale ("perverso" direbbe Boudon), aumentando la distanza

tra insider e outsider e configurando nel capitale umano un fattore di disuguaglianza invece che di inclusione. Laddove le conoscenze e le competenze sono volano della cittadinanza attiva, l'esclusione dai processi di apprendimento accresce rischi di marginalizzazione lavorativa e sociale. Proprio i servizi di *early childhood care and education* possono contribuire a contrastare questa deriva perché anche a partire da essi si possono cominciare a rompere i circoli viziosi che portano a incrementare nel tempo gli svantaggi educativi e formativi iniziali.

Se, come afferma l'Unesco (2006), *learning begins at birth*, investire di più sulle politiche di *early childhood care and education* produce effetti positivi sul lifelong learning e, dunque, in un quadro di welfare attivo, anche sulle possibilità di inclusione, partecipazione, contrasto alla povertà. Ciò non significa affermare che il ruolo educativo della famiglia debba essere relegato in secondo piano. Al contrario va sostenuto in tutti i modi (come afferma lo stesso Heckman 2009), a partire da servizi educativi innovativi, "di terza generazione" come li chiama Prandini (2005): ad alto contenuto relazionale e partecipati, che prevedono una corresponsabilità tra istituzioni, famiglie, comunità locale. Servizi educativi, di cui non mancano esempi significativi nel nostro paese, capaci di supportare le famiglie con un capitale culturale ed economico non elevato a offrire opportunità ai loro figli, riducendo le disuguaglianze che si strutturano fin da quando si è molto piccoli. In questa prospettiva, lo sviluppo di servizi alla prima infanzia che garantiscano una copertura universalistica dell'utenza (e non solo della domanda, che potrebbe restare latente) diviene una questione di cittadinanza per gli adulti di domani e può incidere sulla loro capacità di essere *lifelong learners*.

Questa concezione dei servizi all'infanzia va ben oltre le funzioni di custodia necessarie per assicurare alle madri la possibilità di conciliare famiglia e lavoro. Va in questa direzione quello che in letteratura è definito il "modello Lego del welfare" che orienta le politiche sociali a sostegno dell'infanzia ma che in questo modo prende in carico i bisogni di tutto il ciclo esistenziale, avendo a cuore, in modo particolare: di rendere più compatibili tra loro le responsabilità professionali e familiari dei genitori; di sviluppare il capitale umano di tutti i cittadini, bambini compresi; di contrastare le spirali intergenerazionali della povertà (Jenson, Saint-Martin 2006; Ferrera 2008). Si tratta di un modello orientato al futuro e per questo del tutto in linea con il paradigma dell'investimento sociale che è a fondamento della riforma in senso attivo dei sistemi di welfare europei: mentre le misure passive agiscono nel presente, l'investimento nel capitale umano e nell'empowerment dei soggetti agisce in chiave preventiva, promettendo di ridurre un domani l'impatto dei rischi, accrescendo le capacità individuali di fronteggiamento (Jenson 2009).

Ciò detto, si impone di garantire non solo l'accesso universalistico a servizi di *early childhood education and care* bensì anche di assicurarne la qualità pena l'anticipazione di effetti discriminatori che si riverserebbero poi sui corsi di vita. Si tratta di un tema non nuovo a livello europeo, ma che nel nostro paese ancora deve essere adeguatamente esplorato nelle sue implicazioni.

4. Una conclusione aperta: l'armonizzazione tra mondi vitali in un welfare delle capacità per una vita buona

A fronte di quanto si qui argomentato, delle tre ipotesi proposte alla discussione e all'approfondimento, le conclusioni non posso essere altro che provvisorie e a guisa di agenda per proseguire nella riflessione e nella ricerca.

Anzitutto, in un quadro sociale di crescente individualizzazione, in cui il singolo è chiamato a essere responsabile del proprio benessere e della propria realizzazione personale, a essere in una parola protagonista del proprio destino, esistono i presupposti per ridefinire il tema della conciliazione famiglia-lavoro in termini di equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*) o, meglio ancora, di armonizzazione tra i mondi vitali dotati di senso per l'individuo (Lewis, Cooper 2005; Riva 2009). Una armonizzazione che consenta di superare contrapposizioni antagonistiche e riduzionistiche tra la sfera familiare e la sfera lavorativa, tenendo insieme anche altre sfere di interesse e azione (per esempio la partecipazione alla vita civile), riconoscendo le relazioni di scambio tra di esse nonché la peculiare compresenza in ciascuna di funzioni produttive e riproduttive (Donati 2005).

Questo allargamento di prospettiva implica di vedere nella conciliazione un'opportunità di capacitazione, ovvero – nel linguaggio di Sen (2000) – di sviluppo della possibilità di promuovere i propri scopi, di progettare la propria esistenza secondo quanto ha valore per sé, di raggiungere i funzionamenti desiderati avendo la *libertà* di scegliere tra stili di vita alternativi e dunque anche di temperare nel modo che si ritiene più opportuno gli ambiti di azione che danno corpo alla biografia personale: *una libertà sostanziale*. Una libertà positiva, attiva, che per Sen è fondamento di una concezione *umana* dello sviluppo, che misuri il benessere delle persone non solo sul piano materiale (delle risorse economiche, per esempio) ma sulla possibilità effettiva di individuare (scegliere) e raggiungere gli obiettivi migliori per sé, convertendo le risorse a disposizione in possibilità concrete di scelta.

Tale tipo di libertà non si definisce nel vuoto, né come atto di mera autodeterminazione, ma esige assetti istituzionali e sociali che consentano il suo dispiegarsi; richiede una azione politica, naturalmente, e l'impegno di tutti

gli attori che a livello locale concorrono a strutturare il contesto socio-istituzionale di riferimento, compreso, come abbiamo prima detto, le imprese. È sulla costruzione di tali assetti che occorre investire in un'ottica di welfare societario o, se si preferisce, nella prospettiva di una *welfare community* di tipo sussidiario che sostenga l'autonomia, l'empowerment, le capacità degli attori sociali, individuali e collettivi.

Secondo questa proposta interpretativa, *la conciliazione vita-lavoro non va considerata in termini funzionali rispetto all'occupazione (femminile) bensì come diritto costitutivo delle persone (uomini e donne) per una vita buona*. Se a ciò si aggiunge – lo ricordiamo qui per inciso – che adeguati servizi di *early childhood care and education* possono rappresentare un'opportunità per ridurre le disuguaglianze che si tramandano in chiave intergenerazionale e per promuovere l'uguaglianza nelle opportunità di partenza, allora la conciliazione si rivela come diritto costitutivo altresì dei bambini. Questo non significa certamente pensare tali servizi in contrapposizione al ruolo affettivo ed educativo della famiglia; piuttosto in termini sussidiari, pensando – in una prospettiva di investimento sociale – al futuro delle nuove generazioni e dunque della società. Proprio in un welfare familista come quello italiano si aprono al riguardo importanti piste di innovazione per la realizzazione di servizi, come sopra ricordato, fortemente partecipati, capaci di rendere fattivo il più modi il diritto anche di “ricevere” cura. Non solo.

Proprio un welfare familista come il nostro rende evidente nella comparazione internazionale quanto considerare la conciliazione come un “diritto di capacità” non possa fondarsi su soluzioni precostituite, perché le esigenze di armonizzazione tra i diversi mondi vitali dipendono dalle scelte a cui ciascuno attribuisce valore. L'esperienza italiana peraltro mostra con altrettanta evidenza che, in mancanza di servizi efficienti e di supporti economici continuativi, di una regolazione *family (life) friendly* del lavoro, di imprese che non si pensino come separate dalla società, di politiche che sostengano nei fatti le responsabilità familiari e non le richi amino solo idealmente dandole per scontate, sia la libertà di scelta in materia di conciliazione, sia il considerare la solidarietà familiare come un pilastro del welfare si rivelano come un boomerang per le famiglie con meno risorse (di capitale economico e sociale soprattutto), spingendole a trovare equilibri precari e spesso penalizzanti. Insomma, le alternative, quali che siano, per essere effettive richiedono contesti istituzionali che le rendano sostenibili e praticabili.

Se vale quanto sin qui detto, ci pare importante chiudere con due note di carattere teorico più generale.

Primo, la questione della conciliazione si rivela particolarmente feconda per ripensare i fondamenti dei sistemi di welfare. Non si tratta solo di

modernizzarli e “ricalibrarli” in vista dei nuovi rischi e bisogni sociali, come la letteratura da tempo sollecita a fare (Ferrera, Hemerijck, Rhodes, 2000), *bensi di rifondarli da un punto di vista antropologico*, mirando ad assumere pienamente le implicazioni che derivano dal porre al loro centro la persona, il suo benessere, le sue capacità di conseguirlo.

Secondo, se parlare di conciliazione in termini di armonizzazione tra mondi vitali invita a superare la separazione tra famiglia (vita) e lavoro, quest'ultimo si rivela come la chiave di volta per la sua realizzazione. Una concezione non lavoristica della conciliazione non si attua, infatti, solo ampliando il novero delle sfere esistenziali da ricomporre in un'unica biografia, ma anche riconoscendo il significato che il lavoro riveste nelle esperienze di vita, almeno quando, come direbbe l'ILO (2009), si tratta di un *travail decent* la cui “qualità” – per tornare a Sen – si misuri sulla libertà di svolgere un lavoro a cui si attribuisce valore. Riconoscerlo richiede però di rilanciare un tema non nuovo, ma a nostro avviso non sufficientemente scandagliato nonostante le sollecitazioni che arrivano da più parti, su tutti dal *transitional labour market approach*: definire da un punto di vista sostanziale che cosa si possa intendere come lavoro. La fase di crisi occupazionale in cui ci troviamo non tragga in inganno lasciando intendere che in un contesto di scarsità qualunque lavoro sia meglio della disoccupazione, in ossequio ai dettami del workfare. Non c'è nessun motivo fondato per vedere la qualità del lavoro e la quantità del lavoro come piani contrapposti; anzi, i riscontri empirici danno prova di una correlazione positiva tra di esse, oltre che di una diretta influenza della prima sulla soddisfazione dei lavoratori e il benessere dei cittadini (Gazier, 2010). Anche da qui si può partire per vedere nella conciliazione un fattore di investimento sociale orientato al futuro, rileggendo in questa luce l'obiettivo del *full employment* perché sia socialmente e individualmente sostenibile.

Riferimenti bibliografici

- Auer P., *Does flexicurity work in economic crises?*, 2010 IIRA European Congress, Copenhagen. Contribution to the Symposium “Good-by Flexicurity, welcome Transitional Labour Markets”, April, 2010.
- Belardinelli S., a cura di, *Welfare Community e sussidiarietà*, Egea, Milano, 2005.
- Bifulco L., *Le politiche sociali. Temi e prospettive emergenti*, Carocci, Roma, 2005.
- Borghì V., *Tra individualizzazione e attivazione: trasformazioni sociali ai confini tra lavoro, welfare e logiche amministrative*, in Borghì V., Rizza R., *L'organizzazione sociale del lavoro. Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Mondadori, Milano, 2006.
- Cnel, *Percorsi locali di riforma e integrazione delle politiche sociali*, WWELL-Dipartimento di Sociologia Università Cattolica di Milano e SemPer-Dipartimento DieS Università La Sapienza, Roma, rapporto di ricerca, Roma, 2010.
- Crouch C., *Social change in western Europe*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Den Dulk L., *Work-Family Arrangements in Organisations: A Cross national Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rozenberg Publishers, Amsterdam, 2001.
- Donati P., *Quale conciliazione tra famiglia e lavoro? La prospettiva relazionale*, in Donati P., a cura di, *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono Rapporto CISF sulla famiglia*, San Paolo, Alba (Cn), 2005.
- Esping-Andersen G., *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in Stato e Mercato, n. 74, 2005, pp. 181-206.
- Esping-Andersen G., *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*, Polity Press, Cambridge, 2009.
- Eurostat, *Significant country differences in adult learning*, “Statistics in focus”, n. 4, 2009
- Ferrera M., *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano, 2008.
- Ferrera M., Hemerijck A., Rhodes M., *The Future of Social Europe. Recasting Work and Welfare in the New Economy*, Celta Editora, Oeiras, 2000.
- Gambles R., Lewis S., Rapoport, R., *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*, Wiley, Chichester, 2006.

- Gasparini G., *Per debellare la crisi è l'ora della creatività*, in "Vita & Pensiero", XCII, n. 3, 2009, pp. 56-61.
- Gazier B., *The European Employment Strategy in the tempest: Restoring a long-term perspective*, 2010 IIRA European Congress, Copenhagen. Contribution to the Symposium "Good-by Flexicurity, welcome Transitional Labour Markets", April, 2010.
- Gori C., a cura di, *La riforma dei servizi sociali in Italia: l'attuazione della legge 328 e le sfide future*, Carocci, Roma, 2004.
- Heckman J.J., *Investing in our Young People: Lessons from Economic and Psychology*, paper, Lectio Magistralis, Catholic University of Milan, 28 settembre, 2009.
- Hochschild A., *The time bind: when work becomes home and home becomes work*, New York, Metropolitan Books, 1997.
- ILO, *Guidelines on gender in employment policies*, Geneva, 2009.
- Istat, *La povertà in Italia nel 2009*, "Statistiche in breve", Roma, 2010.
- Istat, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Istat, Roma, 2008.
- Jenson J., *Redesigning citizenship regimes after neoliberalism. Moving towards social investment*, in J. Palme, B. Palier and N. Morel (eds), *What future for social investment?*, Institute for Future Studies, pp. 27-44, 2009.
- Jenson J., Saint-Martin D., *Building Blocks for a New Social Architecture: The Lego™ paradigm of an anctive society*, in "Policy & Politics", n. 3, 2006, 429-51.
- Kazepov Y., a cura di, *La dimensione territoriale delle politiche sociali in Italia*, Carocci, Roma, 2009.
- Lewis S., Cooper C., *Work Life Integration. Case Studies of Organisational Change*, John Wiley & Sons Ltd, Chichester, 2005.
- Lewis S., *Sense of entitlement, family friendly policies and gender*, in Holt H. Thaulow I., eds., *The role of companies in reconciling work and family life*, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen, 1996.
- Lewis S., Smithson J., *Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life*, in "Human Relations", vol. 55(11), 2001, pp. 1455-1481.
- Lodigiani R., *Welfare attivo. Apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa*, Erickson, Trento, 2008.
- Martinelli M., *Il legame incrinato: lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, Vita & Pensiero, Milano, 2003.
- Mingione E., *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma, 1998.
- Monaco M. P., *L'accordo sui congedi parentali diventa direttiva. Prime note*, in "Bollettino Speciale Adapt", 27, 2010.
- Nussbaum M. C., *Giustizia sociale e dignità umana: da individui a persone*, il Mulino, Bologna, 2002.

- Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Plantenga J., Remery C., *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005.
- Prandini R., *I servizi all'infanzia di "terza generazione" in Italia e in Europa*, in Donati P., a cura di, *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono Rapporto CISF sulla famiglia*, San Paolo, Alba (Cn), 2005.
- Ranci C., *Le sfide del welfare locale. Problemi di coesione e nuovi stili di governance*, in "La rivista delle politiche sociali", n. 2, 2005, pp. 9-26.
- Rapoport R., Baylin L., Fletcher J.K., Pruitt B., *Beyond work-family balance. Advancing gender equity and workplace performance*, Jossey Bass, San Francisco, 2002.
- Riedmann A. et al., *Working time and work-life balance in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.
- Riva E., *La conciliazione lavorativa, tra uguaglianza e capacitazione*, in "Sociologia del lavoro", 117, 2010, pp. 74-86.
- Riva E., *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita & Pensiero, Milano, 2009.
- Riva E., Zanfrini L., *La conciliazione lavorativa: un banco di prova per Milano*, in Lodigiani R., a cura di, *Milano 2010. Welfare ambrosiano, futuro cercasi*, FrancoAngeli, Milano, 2010.
- Riva E., Zucchetti E., *La mobilità job-to-job. Transizioni lavorative verso il terziario*, FrancoAngeli, Milano, 2008.
- Saraceno C., Naldini M., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2007.
- Schmid G., Gazier B., eds., *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002.
- Schmid G., *Social Risk Management through Transitional Labour Markets*, in "Socio-Economic Review", 4, 2006, pp. 1-33.
- Trifiletti R., *Responsabilità familiari e welfare regimes*, in "La rivista delle politiche sociali", n. 4, pp. 339-350, 2005.
- Unesco, *Strong Foundation. Early Childhood Care and Education*, EFA Monitoring Report 2007, Oxford University Press, Oxford, 2006.

Abstract

In un welfare che perdura nel suo approccio familistico come quello italiano, il tema della conciliazione lavorativa e più ampiamente delle politiche di *work-life balance* assume una centralità viepiù crescente a fronte della femminilizzazione del mercato del lavoro, dell'invecchiamento della popolazione e dei crescenti carichi di cura che ricadono sulle reti primarie (e al loro, interno, in primis sulle donne), del mutamento delle strategie familiari, della pluralizzazione e fragilizzazione delle famiglie stesse. A dare rilevanza al tema concorre la riforma in senso attivo del welfare italiano, il quale – in linea con gli orientamenti europei – assume l'attivazione quale nuovo principio normativo delle politiche sociali e del lavoro, e rispetto a cui le politiche di conciliazione si configurano come vere e proprie *activation policies*.

A partire da questo quadro di riferimento, e assumendo che la territorializzazione del welfare italiano si traduce nei fatti in una differenziazione sul piano delle politiche attuate nei diversi contesti regionali e locali, il paper parte dalle risultanze di una ricerca realizzata per conto del Cnel sui processi di innovazione del welfare locale e discute tre ipotesi di partenza: 1) le imprese vanno considerate come *stakeholder* delle politiche di conciliazione; laddove c'è un loro coinvolgimento diretto le politiche sono più efficaci; 2) la conciliazione non va intesa solo in termini di composizione tra famiglia e lavoro, e nemmeno solo al femminile, ma aprirsi a una lettura che implica una ridefinizione del rapporto tra lavoro e vita; 3) fermo restando che sono le donne a subire i costi maggiori della conciliazione tra *mothering* e *working* e considerando anche che le politiche di conciliazione passano in buona parte dall'offerta di servizi per la prima infanzia, è cruciale una riflessione sull'approccio con cui vanno pensati e impostati tali servizi, valutandoli non solo funzionalisticamente come risposta a una domanda di care.

Dal punto di vista teorico, il riferimento corre al *capabilities approach*. Al suo interno saranno rilette le politiche di conciliazione, non solo come politiche di attivazione rispetto al lavoro, ma come politiche di "capacitazione", che alla fine influiscono sulle possibilità di realizzazione personale e di benessere dei soggetti, siano essi uomini, donne e – questo tra gli aspetti più innovativi della riflessione proposta – perfino bambini.