

La conciliazione vita-lavoro e il diversity management: aporie e prospettive future tra la realtà italiana ed europea

Chiara Alberta Parisse (Università di Teramo)

Il contributo mira ad affrontare l'evoluzione del tema del work-life balance e il concetto di valorizzazione delle differenze attraverso l'approccio innovativo del diversity management, al fine di creare una cultura della parità di genere e di inclusione anche nei luoghi di lavoro.

La scelta tra la disponibilità del tempo di vita e del tempo di lavoro è un problema su cui si è focalizzata da tempo l'attenzione degli studiosi: di qui nascono numerose riflessioni intorno all'annosa questione della conciliazione. Inizialmente, essa era intesa prevalentemente come conciliazione delle responsabilità familiari e lavorative, in capo alle sole donne. Inoltre, non si avvertiva il nesso fra la questione della conciliazione e il profilo dell'autodeterminazione e del diritto alla piena realizzazione di ogni persona.

Lo sviluppo di modelli sociologici e politiche legislative differenti determina la nascita del concetto di "conciliazione condivisa", nozione che riflette il temperamento della responsabilità familiare e lavorativa alla luce dei principi di uguaglianza e di solidarietà, includendo anche e soprattutto gli uomini.

Successivamente, si transita invece verso una concezione di "work-life balance", ossia di equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro: viene pertanto posto al centro l'individuo e la sua ricerca di un bilanciamento tra esigenze personali e attività lavorativa.

L'ultima frontiera innovativa, che il progetto si propone di analizzare, dovrebbe essere quella di concepire la conciliazione nei termini di "armonizzazione", ossia mirare alla creazione di un'equità di genere, intesa come una giusta divisione di possibilità e doveri tra uomini e donne affinché ognuno possa realizzarsi sia nella vita personale che lavorativa, considerando la singola persona come fonte di valore sociale ed economico.

Di qui nasce e si sviluppa l'aspetto innovativo del diversity management, ossia un approccio che si incentra su una gestione delle risorse umane che punta alla valorizzazione delle persone, che tiene in considerazione le differenze di genere, etnia, religione, cultura etc. al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Tale concetto nasce nei primi anni Novanta del secolo scorso negli Stati Uniti, dove le aziende si sono poste per prime il problema della valorizzazione dei propri talenti appartenenti a molteplici etnie, religioni e culture.

In Europa, il concetto di diversity management si è tradotto nella definizione di Diversity Charters, ossia delle dichiarazioni di intenti volte a costruire, a livello istituzionale, un quadro di riferimento comune per le politiche di diversità, di inclusione e di lotta alle disuguaglianze.

L'approccio di diversity management non si è altrettanto diffuso in Italia, né a livello legislativo né organizzativo. Ciò in ragione di molteplici fattori, quali il particolare sistema produttivo, l'inizio tardivo dell'internazionalizzazione e della diversificazione del lavoro, caratteristiche culturali specifiche.

Parte della dottrina sostiene che tale approccio tenda maggiormente a configurarsi come una retorica organizzativa volta a valorizzare l'immagine del luogo di lavoro, piuttosto che tradursi in iniziative e pratiche concrete che valorizzino la persona e combattano le discriminazioni.

Vi sono inoltre altri profili problematici. In primo luogo le politiche di conciliazione sono interdipendenti rispetto alle teorie dei diritti e della giustizia sociale, mentre nella prospettiva del diversity management emerge un'attenzione privilegiata a specifiche istanze espresse dalle persone e a come metterle nelle condizioni di lavorare efficientemente.

In secondo luogo, si noti come non solo gli interventi in materia delle istituzioni di governo europee, ma anche le prassi organizzative dei luoghi di lavoro siano guidate principalmente da finalità etico- sociali con una focalizzazione piuttosto limitata sui possibili vantaggi per la produttività derivanti dalla valorizzazione dei percorsi delle persone. Le misure di conciliazione, infatti, in una prospettiva di diversity management, costituiscono una possibilità di migliorare la soddisfazione delle persone e la loro partecipazione al mondo del lavoro.

In terzo luogo, qualora vi sia una separazione tra le politiche di conciliazione e le strategie organizzative, il diversity management potrebbe essere considerato un approccio debole, esposto ad un possibile ridimensionamento dipendente dalle incertezze delle dinamiche organizzative del luogo di lavoro.

Il presente contributo si propone dunque di analizzare aporie legislative e non nel contesto italiano ed europeo e di identificare strategie innovative messe in campo nelle pubbliche amministrazioni nell'ottica della diversity individuando, in prospettiva comparata e con una metodologia di case-studies, esempi che dimostrino da un lato un incremento della produttività del luogo di lavoro, dall'altro una migliore soddisfazione della persona e dei suoi bisogni (ad es. Alleanze per la famiglia in Veneto, Banche del Tempo, Patti di collaborazione).

Il fine ultimo e innovativo è quello di far emergere che la differenza e l'orientamento al diversity management possono garantire una prassi di gestione che riconosce la

trasversalità e complessità degli individui ed una eguale parità di opportunità conciliative per tutte le categorie di soggetti.