

Older workers (in)decent work? Per uno scenario della femminilizzazione

Anna D'ascenzion (CNR); Greta Falavigna (CNR); Lamonica Valentina (CNR)

Il presente contributo si inserisce nell'ambito del progetto PNRR Age-it "Ageing well in an Ageing society" con l'intento di ampliare il dibattito teorico sull'invecchiamento della popolazione e sulle nuove sfide che la società si trova ad affrontare.

La trasformazione dei sistemi di sicurezza sociale, oltre a ridefinire i confini del rischio socioassistenziale (Castel, 2011), ha ampliato le disparità organizzative presenti nello spazio professionale (Bertolini, Borgna e Romanò 2022). Le azioni di governo, che si sono susseguite sino ad ora, hanno avviato un processo di riscrittura delle procedure di valutazione della non-autosufficienza; verso un prolungamento dei tempi occupazionali, a vantaggio degli Older workers.

Lo studioso Craig Pinder (2014) avverte che a danno di un corretto modello organizzativo opera anche un'ingiusta combinazione di età, genere, norma sociale e retorica motivazionale. Un'errata combinazione dei vettori organizzativi (per forza, verso o direzione) può agire ad allentare le condotte professionali. La riflessione prodotta da Pinder (2014) interroga anche l'incremento statistico relativo alla durata occupazionale (Istat 2023). Il dato, scrivono Francesca Bergamante ed Emiliano Mandrone (2023), non è privo di aporie. Rappresenta un successo rispetto alle retoriche di oculata gestione del sistema di sicurezza sociale, pur omettendo informazioni sul concreto stato di meaningful work, rispetto al processo di femminilizzazione professionale (Haraway 2018; Gambardella e De Feo 2009). Il fenomeno rappresenta un'estensione dei processi di assoggettamento storicamente riservate alle donne all'intera sfera della produzione determinando una sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo di vita, con l'attivazione di un processo di indistinzione tra produzione e riproduzione, centralità sempre più accertata del lavoro di cura, il cui esito eccede il lavoro salariato e include sempre più pratiche di lavoro non retribuite.

Blustein Lysova e Duffy (2023), chiariscono che tale processo può alimentare casi di (in)Decent work. In questi casi, la percezione di una qualunque forma di anomia può attivare uno sfaldamento dei legami professionali e amicali.

A conforto di tale ipotesi, altri dati (INAPP, 2023) evidenziano che una porzione della popolazione femminile e femminilizzata, over 50, si considera oggetto di paradossale désaffiliation.

Le stesse donne che temono la privazione dello status occupazionale, pur patendo patologicamente la partecipazione al sistema. Tale condizione è condivisa dal 27% di lavoratrici di età compresa tra i 55 e i 64 anni (con redditi lordi tra i 15.000 e i 25.000 euro annui) che asseriscono di operare in uno spazio

professionalmente ostile, pur vantando competenze superiori al mansionario di riferimento.

Partendo dall'analisi della letteratura sul tema, il contributo intende focalizzarsi sulle diseguaglianze di genere tra le lavoratrici anziane. Quali sono le dimensioni di svantaggio emergenti? Su quali politiche è necessario intervenire per ridurre il gender gap e favorire il decent work per questa specifica popolazione target?

Riferimenti bibliografici

Bertolini, Borgna e Romanò (a cura di), 2022, INAPP. Rapporto Plus 2022: Comprendere la complessità del lavoro, in <https://oa.inapp.org>.

Blustein D. L., Lysova, E. I., Duffy, R. D., 2023, Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, n. 10, pp. 289–314. [Doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847).

Castel R., 2011, *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.

Gambardella D, De Feo A., 2009, Valutazione sociale delle occupazioni, femminilizzazione e effetti di genere, in *Sociologia del Lavoro*, Fascicolo 2008/112, pp. 99-116. DOI 10.3280/SL2008-112007

Haraway D., 2018, *Manifesto Cyborg. Donne, tecnologie e biopolitiche del corpo*, Milano, Feltrinelli.

Istat, 2023, *Popolazione per condizione professionale*, in www.dat.istat.it.

INAPP, 2023, *Boom lavoratori anziani in Italia, il 37% ha più di 50 anni*, in www.inapp.gov.it.

Pinder Craig C., 2014, *Work Motivation in Organizational Behavior*, New York, Routledge.