

ROCELLA

Le politiche di tutela delle lavoratrici madri non nascono oggi, e l'Italia è stata tradizionalmente attenta alla difesa della maternità: la centralità del ruolo materno costituiva un tratto forte della nostra identità culturale. La protezione è la chiave con cui si è affrontata -non solo nel mio paese- la normativa sul lavoro femminile fino a qualche decennio fa. Poi, nel 2000, il parlamento italiano ha varato la legge 53, simbolicamente datata 8 marzo. La legge portava il segno dichiarato ed evidente del grande dibattito svolto, nell'ambito del femminismo della differenza, sui "tempi delle donne". Già nel titolo della legge entrava in gioco il sostegno alla paternità oltre a quello più scontato alla maternità, e si parlava di "diritto alla cura" e di coordinamento dei "tempi delle città": definizioni che appartengono al lessico del pensiero delle donne, e che sono entrate ormai nel linguaggio quotidiano e in quello istituzionale e internazionale. Lo stesso percorso, dalle tutele alle politiche di sostegno alla genitorialità e di conciliazione tra vita familiare e lavoro, è stato seguito, più o meno, in gran parte del mondo occidentale.

Alcune parti della legge 53, come la sollecitazione nei confronti delle amministrazioni locali per la riorganizzazione dei servizi urbani (come per esempio il trasporto pubblico) a misura di bisogni femminili, sono state poco applicate. Altre invece hanno dato origine a un'effervescenza di progetti e a molte buone pratiche; in particolare ci riferiamo all'art. 9, che promuove il finanziamento di misure di conciliazione. L'elenco delle buone pratiche, messe in campo sia dalle aziende pubbliche che da soggetti privati, è vasto.

Le aree di intervento più frequentate sono sostanzialmente tre: i servizi per l'infanzia, gli orari di lavoro, i congedi parentali. Per quanto riguarda i bambini, si va dai consueti nidi e micronidi aziendali, alle tagesmutter e alla organizzazione di nidi di condominio, fino ai classici campi estivi. Per gli orari di lavoro, oltre al part-time formulato secondo diverse tipologie, ci sono ormai molte forme di flessibilità su base volontaria, come il 6x6, cioè 6 ore per 6 giorni, che prevede la concentrazione delle ore lavorative nella sola mattinata o nel pomeriggio; l'attivazione di Banche del tempo, accantonando ore prestate in eccedenza rispetto all'orario di lavoro; varie altre forme di flessibilità concordate con le lavoratrici, tese a trasformare la cultura della presenza in cultura della responsabilità, affidando compiti che devono essere svolti con modalità stabilite dalla lavoratrice, ma in tempi prefissati; il telelavoro, invece, è ancora un'opzione poco diffusa e riservata a pochi. C'è poi la legislazione sui congedi parentali e di cura, che in Italia sono stati recentemente estesi con il Job's act; e ci sono schemi programmati di interruzione di carriera e reinserimento lavorativo, anche attraverso progetti di formazione. C'è poi il settore dei benefit integrativi offerti dalle aziende, che non rientra propriamente nelle politiche di conciliazione, ma consente di creare un clima family friendly che è comunque importante.

Secondo le indagini europee le aziende, per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, si attivano in alcuni paesi (come Regno Unito e Francia) più che in altri, mentre per la flessibilità abbiamo dati più omogenei. Oltre il 50% delle aziende europee ricorre ad accordi di flessibilità lavorativa, mentre il telelavoro si assesta su percentuali ridotte: inferiori, in media, al 10%. Il part-time è invece abbastanza diffuso, con punte molto alte, come in Olanda, dove è utilizzato da circa il 48% dei lavoratori, di cui la gran parte donne (più del 70%). La media europea di utilizzo di questo strumento si attesta intorno al 18%, con una differenza molto significativa tra uomini (che ne usufruiscono assai meno) e donne. Le indagini evidenziano che le motivazioni per cui si sceglie il part-time sono legate alla conciliazione tra lavoro e famiglia per il 60% delle donne, mentre solo per il 14% degli uomini. Ovviamente ci sono forti differenze anche all'interno del mondo delle imprese, tra pubblico e privato, tra aziende grandi e piccole. Le buone pratiche però si possono trovare a macchia di leopardo in ambienti molto diversi, e dipendono molto anche dalla volontà positiva degli amministratori locali e delle singole aziende.

Tutti questi strumenti, e queste sperimentazioni, offrono spesso ottimi risultati sul piano della qualità della vita delle donne, un elemento fondamentale, che non possiamo sottovalutare. Ma offrono egualmente buoni risultati per quanto riguarda la famiglia, la stabilità delle coppie, la tendenza a fare figli? Sarebbe utile aprire una riflessione che affronti con libertà critica l'approccio che le politiche di conciliazione propongono, rispetto alla maternità e al ruolo della donna nella famiglia.

Tutta l'Europa è in grave declino demografico, come è noto, e va ricordato che nessun paese europeo raggiunge ormai il tasso di sostituzione, il famoso 2.1 figli per donna che garantisce una popolazione stabile. Le differenze tra paesi che investono molto in politiche familiari, welfare, conciliazione, e quelli che investono meno, sono relative, visto che il divario più ampio è tra l'1,97 della Francia e l'1,38 circa della Germania. Si tratta insomma di una forbice che si aggira intorno allo 0,6%, e questo considerando due paesi in cui c'è un welfare attento e generoso, e considerando che il popolo tedesco è quello che sta economicamente meglio in Europa.

Anche la stabilità della coppia, il matrimonio, la buona salute dell'istituto familiare non sembrano, a guardare i dati, particolarmente influenzati dalle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia. In tutto l'Occidente il matrimonio è in grave crisi, i divorzi e le separazioni aumentano, e si arriva a quel doppio modello che Navarro Valls ha definito come "figli senza famiglia" e "famiglia senza figli". Nel primo caso, come in Cina, la pianificazione imposta dall'alto ha ridotto la libertà delle famiglie di procreare, nel secondo, che riguarda un po' tutto il mondo occidentale (Navarro Valls aveva portato come caso esemplare la Francia), la percentuale di madri single è in forte crescita, e fare figli fuori dal matrimonio, e persino fuori dalla convivenza, è ormai un costume consolidato.

Per quanto riguarda l'Italia, fino a pochi anni fa le statistiche tracciavano un quadro che marcava la differenza tra la situazione del nostro paese e quella del resto d'Europa, e più in generale, del mondo occidentale (Giovanni Paolo II parlava efficacemente di eccezione italiana). La lettura dei dati disegnava un'Italia in cui la famiglia e la comunità erano ancora vitali e fondamentali, capaci di bilanciare le mancanze dello stato o degli enti locali sul piano del welfare e anche della conciliazione. L'eccezione italiana voleva dire meno separazioni e divorzi rispetto al resto d'Europa, maggiore stabilità delle coppie e tendenza a fare figli all'interno del matrimonio; legami forti con la famiglia d'origine e ruolo attivo dei nonni nel sostegno alla genitorialità, e questo ha certamente facilitato il lavoro femminile. Basta pensare a quanti nonni vanno a prendere i bambini a scuola e fanno babysitteraggio gratuito. Oggi questo quadro si è un po' appannato, ma il confronto con l'Europa offre ancora un saldo positivo per l'Italia, anche se non in termini di natalità: in questo ambito la discesa verso l'inverno demografico è stata rapidissima, considerando che oggi il tasso di fecondità si aggira intorno all'1,4 mentre negli anni Settanta eravamo a 2,5 figli per donna.

Tornando al problema più generale, non sono molti gli studiosi che tentano di spiegare il paradosso per cui nei paesi dove c'è maggior benessere, e dove si mettono in atto politiche di conciliazione e di sostegno alla famiglia e alla genitorialità, la famiglia e la genitorialità restano in crisi. Roberto Volpi, autorevole esperto di statistica, ci ha provato, spiegando che quando ci sono una forte tenuta economica e buone prospettive, quando non ci sono grandi preoccupazioni, si tende a vivere di più per se stessi. L'individualismo, insomma, sembra essere anche un prodotto del benessere economico. Viaggi, vita di relazione, divertimento e tempo libero diventano più importanti, e si punta a realizzarsi in quanto individui, a prescindere dalla famiglia, vista come un luogo di sacrificio e di impegno. Si tende a posticipare il momento in cui si mette su famiglia e si fanno i figli, ritenendo che per farlo sia necessario avere prima un lavoro, una condizione di benessere, una casa, e così via. E' un fenomeno, quello del postponement, che i sociologi conoscono bene, e che per le donne apre però un conflitto con la curva di fertilità e l'orologio biologico. I dati dicono che la percentuale di donne senza figli è più alta tra quelle che hanno un livello di istruzione superiore, e

quindi hanno investito di più nella prospettiva di una carriera soddisfacente. Le donne senza figli, tra quelle nate dagli anni Sessanta in poi, aumentano, eppure le indagini sul desiderio di maternità ci dicono che questo desiderio rimane assai forte, anche se poi, nel corso della vita, sarà magari irrealizzato.

Che fare? Come reagire a una tendenza che consegna il vecchio mondo a una situazione di ripiegamento su se stesso, di depressione demografica e mancanza di vitalità e fiducia? Come aiutare le donne a realizzare il proprio desiderio di essere madri nel nuovo contesto culturale ed economico? Le politiche di conciliazione sono uno strumento abbastanza efficace? Il lavoro extradomestico impedisce o aiuta la maternità? Le risposte a questi interrogativi sono complesse e nessuno ha ricette valide in tutte le situazioni. Ma possiamo provare a dare qualche indicazione.

Si afferma in genere che le donne che lavorano fanno più figli di quelle che non lavorano. Questo non è sempre vero, ma è vero che un welfare mirato e buone politiche di conciliazione possono fare la differenza, anche se in percentuali sempre contenute. Dalle indagini il part time appare come la soluzione che mostra una più evidente correlazione con i tassi di fecondità, ma anche altri strumenti appaiono utili. Nessuna politica di conciliazione, però, può avere effetto se non si interviene anche sul piano culturale, valorizzando il lavoro di cura e la maternità.

Il lavoro domestico non ha, nelle nostre società, alcun valore sociale: la scarsa considerazione di cui gode è dovuta anche al fatto che è appannaggio delle donne, che appartiene alla storia delle donne. I compiti di cura, assistenza, sostegno alle fragilità rientrano in una tradizione di saperi femminili e competenze materne che si è tramandata per secoli di generazione in generazione, di madre in figlia, e che ha costituito un patrimonio fondamentale, ma oscuro e dato per scontato, per la comunità umana. Non è vero che viene rifiutato perché faticoso, noioso, ripetitivo: molti mestieri sono più stressanti, rischiosi, monotoni, ma sono ambiti perché hanno valore sociale, oltre a garantire un reddito. Il lavoro di cura è socialmente dequalificato e poco gratificante oltre ad essere gratuito, e manca completamente di appeal culturale. Sono rimasta molto impressionata dalla risposta data da una badante emigrata in Italia da un paese africano, che intervistata a proposito del suo lavoro ha dichiarato: "Non capisco le italiane: vanno a lavorare fuori casa e pagano noi per prendersi cura di quello che hanno di più caro: i figli piccoli, i genitori anziani!" Per lei, per la cultura a cui apparteneva, il lavoro di cura aveva un significato, era prezioso. Per noi occidentali, non più. Eppure l'utopia domestica, di cui le donne sono portatrici, è l'unica utopia realizzata che esista. In un mio libro di alcuni anni fa ho scritto: "La donna di casa rifà tutti i giorni il mondo, il suo mondo. Giorno dopo giorno mette ordine, ricostruisce il suo ambiente, crea il nuovo con quello che ha, rende abitabile lo spazio che non lo era. In questa attività le donne riversano creatività, energia, fantasia, ma anche una tensione verso una perfettibilità precaria, instabile, destinata a rompersi subito, per essere ricreata continuamente. E' un'utopia minimalista, quotidiana e domestica, dietro alla quale agisce una grande forza e una grande intelligenza concreta." Ecco: la propria energia, la forza, l'intelligenza le donne le vogliono spendere e utilizzare anche fuori dall'universo domestico, ed è giusto, oltre a costituire un arricchimento di tutta la società. Ma non devono perdere il contatto con la propria storia, valorizzando una differenza sessuale che si è incarnata nel materno e si è espressa per secoli attraverso la cura. Se sapremo mantenere questo contatto e coltivare queste competenze, potremo forse invertire le tendenze negative oggi in atto, e assecondare di più e meglio il desiderio di maternità.