



Work life balance tra limiti istituzionali e pratiche innovative

Giovanna Campanella
Università degli Studi Guglielmo Marconi
Via Plinio, 44
00193 Roma

Luisa De Vita
Università Sapienza
Piazzale Aldo Moro, 5
00185 Roma

Abstract

Come rispondono le politiche di conciliazione cura-lavoro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di nuova generazione: sempre più precari, poveri e instabili dal punto di vista reddituale e/o professionale? Con un sostanziale immobilismo politico. Questo è il quadro che viene fuori da una rassegna delle principali politiche sociali italiane volte a supporto della genitorialità e alla garanzia dell'occupazione femminile. Il contributo mette in luce i limiti di tali politiche e coglie gli aspetti innovativi di pratiche che si sviluppano dal basso. Al contempo, una riflessione al margine lascia aperta una importante questione sul rapporto tra flessibilità e conciliazione, ovvero tra organizzazione del lavoro e tempi di cura per la famiglia. Nell'era della rivoluzione digitale, individuiamo forti resistenze al cambiamento, sia da parte delle istituzioni, ma anche e soprattutto dal mondo produttivo, che vanta sì modelli "agili" di forme di lavoro da un punto di vista formale (vedi il lavoro agile / smart working) ma che dal punto di vista sostanziale rimane radicato a modelli di contrattazione standard che non agevola né la condizione lavorativa da un punto di vista di tutele né la conciliazione cura lavoro e quindi l'occupazione femminile.

Work Life Balance, Institutional Limits and Innovative Practices

In this paper, through an analysis of the work life balance policies we try to study how Italy currently facing the needs of care of the new generations of workers. In an increasingly flexible labor market in which workers are less protected, the strengthening of work life balance policies is a central issue for employability. The data analysis, however, shows a substantial immobility of public action, while on the opposite seems to be in place a certain activism "from below. After the analysis of the current work life balance policies this paper attempts to analyze the new responses put in place, especially by companies, to support workers. In the era of digitalization if new forms of flexible working time are developed (smart working), strong doubts remain about the possibility for these practices to solve both the problem of care and female employment. The implications and bounds of these practices will be discussed.

Published 28 December 2017

Correspondence should be addressed to Giovanna Campanella, Università degli Studi Guglielmo Marconi, Via Plinio, 44 – 00193 Roma. Email: g.campanella@unimarconi.it

DigitCult, Scientific Journal on Digital Cultures is an academic journal of international scope, peer-reviewed and open access, aiming to value international research and to present current debate on digital culture, technological innovation and social change. ISSN: 2531-5994. URL: <http://www.digitcult.it>

Copyright rests with the authors. This work is released under a Creative Commons Attribution (IT) Licence, version 3.0. For details please see <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/>



Introduzione

La maggiore partecipazione delle donne all'istruzione prima e al mercato del lavoro poi è uno degli elementi che maggiormente sta contribuendo ad una progressiva, seppur lenta, ridefinizione dei ruoli di genere nella gestione dei compiti domestici e di cura. In letteratura è possibile, infatti, trovare traccia di studi e analisi che mettono in luce l'effettiva crescita del tempo che i padre trascorrono con i figli (Guernieri e Simone 2008). Tuttavia sia sul piano delle policy che su quello delle pratiche sociali la conciliazione tra i tempi di cura familiare e lavorativa rimane ancora un problema tutto femminile. Le indagini EUROSTAT (2014) stimano che in Italia 2,3 milioni le donne risultano inattive per motivi di famiglia, di queste il 40% ha un diploma di scuola superiore o un titolo universitario e il 45% vive al sud. Si stima inoltre che 270.000 donne inattive non abbiano cercato lavoro a causa dell'inadeguatezza dei servizi di cura forniti a bambini, anziani, malati e disabili e che il 18% delle donne inattive lavorerebbe se i servizi fossero adeguati (Istat 2013). Per le donne lavoratrici italiane la maternità rappresenta un forte rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro. L'ISTAT ad esempio evidenzia con uno studio demografico sulle nascite e le condizioni occupazionali delle madri (2015)¹ che il 22,4% delle madri ha perso il lavoro (o lasciato) dopo due anni dalla nascita del proprio figlio. Il paradosso ancora tutto italiano è che l'occupazione femminile risulta di oltre 10 punti percentuali al di sotto della media europea (46,7%, contro una media UE del 58,8%) e che il tasso di fecondità ha raggiunto il minimo dal 2016 di 1,39 figli per donna, anche a causa della diminuzione della fecondità tra le donne al Sud e tra le immigrate. Bassa partecipazione al mercato del lavoro dunque e basso tasso di fecondità. Se infatti è chiaro che i comportamenti e le scelte femminili rispetto all'occupazione hanno delle ripercussioni sulle scelte riproduttive non è altrettanto evidente che tali scelte implicino una diminuzione dei tassi di fecondità.

Sono dunque le donne che lavorano meno ore per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, che sono più frequentemente impiegate in lavori atipici, intermittenti e saltuari (Deriu 2008) e quindi meno tutelate da un punto di vista di diritti lavorativi (in caso di congedi, maternità, malattia). Sono sempre le donne che di fronte alla difficoltà di conciliare i tempi di cura con il lavoro si trovano costrette ad abbandonare il lavoro e/o che rinunciano a prospettive di carriere stimolanti.

All'interno di questo scenario la conciliazione sembra correre un duplice rischio: un riduzionismo di matrice lavoristica e il confinamento della problematica all'interno del solo mondo femminile. Rispetto al primo punto, le donne per affermare se stesse ma anche per godere del welfare divengono dipendenti dall'avere un lavoro: in tal modo, una istituzionalizzazione emergente va a sovrapporsi a quella a cui fa capo un'identità femminile prevalentemente definita in riferimento all'ambito familiare e che limita i margini di libertà e di azione nelle scelte professionali (De Luigi e Martinelli 2010). L'organizzazione del lavoro, peraltro, sembra assumere canoni e valori ricavati da modelli e consuetudini maschili, che non solo non vengono problematizzati, ma sono assunti come metro, anche se implicitamente, delle traiettorie femminili (Dovigo 2007).

Guardare inoltre alla conciliazione dentro un'ottica puramente lavoristica significa considerare solo quei fattori che possono favorire l'occupazione femminile, come è avvenuto in Italia con l'avvio dei processi di flessibilizzazione, trascurando gli altri aspetti sostanziali della conciliazione che vanno dal riconoscimento e al sostegno al costo dei figli al valore economico della cura ecc.. Lo provano anche le ultime recenti riforme sul lavoro agile² o "smart working", che oltre a proporre una riorganizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro sembrano poter essere funzionali all'individuazione di strategie lavorative che lasciano maggiore spazio e tempo alla cura familiare. Ovviamente si tratta di soluzioni emergenti sviluppate soprattutto grazie alle opportunità concesse dalla tecnologia e dal digitale per il c.d. "lavoro da remoto", ma che non comportano certamente soluzioni efficaci alla carenza di servizi per l'infanzia e/o alla tutela reddituale in caso di perdita di lavoro o congedo parentale.

Per quanto concerne il secondo rischio, è piuttosto evidente che la destandardizzazione degli orari di lavoro altera la tradizionale distinzione tra tempi di lavoro e altri tempi di vita, propria dell'ideologia delle sfere separate, generando nuovi meccanismi di organizzazione nella gestione quotidiana del sistema famiglia-lavoro che coinvolgono sia uomini che donne. In un

¹ L'indagine in questione è "Avere figli negli anni 2000".

² Legge 22 maggio 2017, n. 81 con la quale, per la prima volta, è stata dettata una disciplina organica, in materia di lavoro, sui prestatori autonomi e, con lo stesso provvedimento, è stato, normativamente regolato, il c.d. "lavoro agile" altrimenti detto "smart working".

sistema che però continua a ragionare solo in termini di conciliazione femminile il rischio che i padri rimangano fuori dai sistemi di conciliazione è determinato in parte dalla debole e vulnerabile condizione lavorativa delle donne (Pruna 2007, Orloff 1996) e in parte dalla residualità stessa delle politiche di conciliazione ancora del tutto insufficienti a garantire la piena inclusione femminile, senza considerare, poi, la mancata attenzione, tanto da parte delle istituzioni quanto da parte dei privati, delle potenzialità degli strumenti digitali, nel facilitare la conciliazione.

In corrispondenza delle trasformazioni che interessano tanto la struttura e le dinamiche relazionali delle famiglie, quanto la frammentazione dei percorsi professionali emerge però una richiesta di cambiamento anche dei modelli maschili non rinviabile. Soprattutto se si guarda alle nuove famiglie e quindi alle generazioni più giovani, si assiste ad una riarticolazione dei ruoli di genere tradizionali e consolidati. Sul piano relazionale ad esempio il prendersi cura soprattutto dei propri figli rappresenta non più solo un carico o un dovere ma anche un'opportunità di relazione, intimità, condivisione a cui sempre più spesso anche i padri non vogliono rinunciare. Rispetto invece ai percorsi professionali la crescente flessibilità e frammentarietà delle carriere lavorative spinge le coppie ad adottare nuove strategie di produzione e riproduzione in cui le scelte non rispondono più alla tradizionale divisione dei ruoli di genere ma sono piuttosto collegate alla tipologia contrattuale, alla possibilità di accedere ad un reddito da lavoro più elevato o più sicuro rispetto al partner, alla flessibilità oraria o di sede ecc.

Il complesso di queste trasformazioni che genera quindi nuovi equilibri e nuovi bisogni non sembra associarsi ad una adeguata risposta da parte delle istituzioni. Piuttosto che favorire questi cambiamenti con un piano adeguato d'investimenti capaci di potenziare le risorse pubbliche per la conciliazione riducendo le carenze e soprattutto l'eccessiva rigidità dei diversi dispositivi di *work life balance*, si assiste ad una progressiva contrazione della spesa pubblica.

L'investimento in politiche di conciliazione non sembra aver registrato grosse evoluzioni né rispetto all'ampliamento dell'offerta né sul piano più strettamente simbolico e concettuale. Rispetto agli altri stati europei l'Italia ha infatti mantenuto dei caratteri di unicità rintracciabili in un mancato investimento in politiche sociali rivolte a sostenere le famiglie in un'ottica di condivisione dei ruoli genitoriali e di coppia (Naldini e Solera 2012).

Il tema delle politiche di conciliazione che è entrato nell'agenda sociale e politica dell'Italia da circa venti anni non è mai diventato il fulcro delle politiche sociali e non ha mai quindi ricevuto adeguati investimenti finanziari. La conciliazione ad oggi è soprattutto una *pratica discorsiva* parallela agli obiettivi di innalzare i tassi occupazionali femminili del paese e calibrata su un mercato del lavoro "fordista" (Saraceno 2015) non rispondente alle trasformazioni del mercato del lavoro e alle condizioni sociali dei "nuovi" lavoratori. Il ruolo della Commissione Europea su questo aspetto è stato probabilmente determinante (Ascoli Pavolini 2015) a partire dalla Strategia europea per l'Occupazione (SEO), la quale, pur dando indicazioni sulla necessità di accompagnare i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro con strumenti di conciliazione, non ha dato indicazioni concrete sulle azioni da implementare. Questa mancanza ha permesso all'Italia di considerare come urgenti i provvedimenti sulla deregolamentazione del lavoro (per incentivare l'occupazione giovanile e femminile) e marginale l'assistenza alle famiglie e al lavoro di cura.

Ripercorrendo in sintesi l'evoluzione degli strumenti e delle politiche di conciliazione, a partire proprio dai framework concettuali dell'UE, il presente contributo intende da un lato offrire una fotografia della situazione attuale delle politiche di conciliazione in Italia e dei modelli di genere sostenuti da queste policy e dall'altro evidenziare le potenzialità innovative che alcune pratiche dal basso hanno in risposta alla problematicità sopra descritta.

Alla scarsa incisività dell'azione pubblica sembra infatti contrapporsi un certo attivismo in cui una molteplicità di attori (associazioni di terzo settore, enti locali, enti del territorio, reti famigliari, comunità di quartiere, ecc.), seguendo una logica di rete, erogano in territori circoscritti una serie di «servizi di prossimità» che offrono una risposta più flessibile ai nuovi bisogni e delle nuove chiavi di lettura del fenomeno. All'interno di queste pratiche e servizi innovativi il saggio si sofferma ad analizzare gli spazi di coworking, cioè quei luoghi di lavoro condiviso e temporaneo in cui i nuovi lavoratori: liberi professionisti, consulenti o *freelance*, collaboratori ma anche atipici e disoccupati che non posseggono una tradizionale postazione lavorativa, possono giovare di costi contenuti per l'affitto di studi, locali, sale riunioni. Sono luoghi che consentono di occupare una scrivania con una tariffa oraria, settimanale o mensile, e di usufruire dei servizi offerti all'interno dello spazio (Pais 2013). Tra i servizi alcuni di questi spazi offrono appunto quello di cura dei bambini grazie alla predisposizione di spazi baby attrezzati e con personale qualificato. Le caratteristiche del servizio unitamente alle

caratteristiche dei soggetti che ne beneficiano lo rendono un caso di studio particolarmente interessante per guardare non solo a in che modo l'offerta di servizi si ridefinisce per rispondere ai nuovi mondi e modi della produzione, anticipando di fatto una "flessibilità spaziale della prestazione lavorativa (il lavoro agile), ma anche a come si ricompongono in maniera non tradizionale gli equilibri dei neo genitori che attraverso pratiche e servizi differenti (congedi, voucher, ecc.) possono dar luogo a nuovi modelli di genere.

L'inconciliabilità nelle politiche

Il tema delle politiche di conciliazione è entrato nell'agenda sociale e politica dell'Italia da circa venti anni. Ma non è mai diventato il fulcro delle politiche sociali e non è quindi un caso che via sia stato un mancato investimento in termini di risorse economiche in questo senso. La conciliazione sembra essere diventata una «pratica discorsiva» (Viale 2013) parallela agli obiettivi di innalzare i tassi occupazionali femminili del paese e calibrata su un mercato del lavoro "fordista" (Saraceno 2015) non rispondente quindi alle trasformazioni del mercato del lavoro e alle condizioni sociali dei "nuovi" lavoratori (precari, occupati con discontinuità, più poveri). Il ruolo della Commissione Europea su questo aspetto è stato probabilmente determinante (Ascoli e Pavolini 2015). Ad iniziare dalla Strategia europea per l'Occupazione (SEO), la quale, pur dando indicazioni sulla necessità di accompagnare i processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro con strumenti di conciliazione, non dava indicazioni concrete sulle azioni da implementare. Questa mancanza ha permesso all'Italia di considerare come urgenti i provvedimenti sulla deregolamentazione del lavoro (per incentivare l'occupazione giovanile e femminile) e marginale l'assistenza alla famiglia e al lavoro di cura.

A fronte di un cambiamento di politica economica adottato in generale da tutti gli stati europei a partire dagli anni novanta in poi, l'Italia ha mantenuto dei caratteri di unicità rintracciabili, nella sostanza, in un mancato investimento (Naldini e Solera 2012) in politiche sociali rivolte a sostegno della famiglia in un'ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura e di condivisione dei ruoli genitoriali e di coppia. Parliamo nello specifico di trasferimenti monetari a sostegno dei costi dei figli, misure di supporto alla genitorialità (congedi di maternità e paternità) e servizi all'infanzia.

Per quanto riguarda i trasferimenti monetari, l'Italia è ancora uno dei pochi paesi europei a non prevedere una misura universalistica di sostegno ai figli. La duplice prova dei mezzi a cui deve essere sottoposto il sistema degli assegni familiari (lavoro e reddito), della quale tra l'altro non sono chiare le modalità di attribuzioni (Saraceno 2003), e l'importo esiguo che lo caratterizza (l'assegno non supera le 100€ a figlio) rendono la misura caritatevole e iniqua nei confronti dei genitori che risultano disoccupati e/o ancora precari³. In quasi tutti gli altri paesi europei (fanno eccezione solo alcuni) il sussidio viene denominato "universal child benefit" proprio perché è una misura riconosciuta per ciascun figlio nato e attribuita indipendentemente dal reddito del nucleo familiare. Il primo bonus bebè è stato introdotto dal Governo Berlusconi nel 2005 (Legge 30 dicembre 2004, n. 311) e si presentava come una misura un tantum dell'importo di mille euro erogata alla nascita del figlio. La platea dei beneficiari riguardava anche tutti i figli nati a partire dallo stesso 2005. Inizialmente tale misura non prevedeva un limite di reddito, risultava pertanto completamente universale, tale limite fu poi successivamente stabilito per ragioni di equità con la soglia di 50 mila euro di reddito non ben specificato se lordo o netto. Successivamente il Governo Prodi nel 2007 decise di sopprimere il bonus in favore di detrazioni, assegni familiari e congedi lavorativi. Il bonus rimase sospeso fino al 2009, in cui il nuovo Governo Berlusconi decise di riattivare la misura in una forma però differente, ovvero in forma di prestito attraverso il "Fondo per i prestiti alle famiglie con nuovi nati". Tale misura prevedeva quindi non più un bonus a fondo perduto, ma un prestito alle famiglie da restituire a condizioni più o meno vantaggiose⁴. L'ultima tipologia di bonus bebè è stata introdotta dal

³ Oltre al doppio test dei mezzi l'attribuzione dell'assegno familiare dipende dal tipo di reddito (solo reddito da lavoro) e dalla sua entità. La scala di equivalenza utilizzata per il calcolo dell'importo riconosce il bisogno di ciascun figlio in modo erratico e casuale (Saraceno 2003).

⁴ Il Fondo statale garantiva il 50% (o il 75% per le famiglie con un Isee inferiore a 15 mila euro) dell'importo dei prestiti concessi alla famiglia fino a 5 mila euro con tasso fisso agevolato, con tasso di interesse non maggiore del 50% rispetto al tasso effettivo globale medio sul mercato, e con restituzione della somma entro un massimo di cinque anni. Questa tipologia di bonus, rimasta in vigore fino al 2014, non ebbe un grande successo: in tre anni e mezzo sono stati concessi finanziamenti a non più di 25 mila famiglie, e appena una decina dei 75 milioni di euro del Fondo vengono impegnati.

governo Renzi a fine 2014 con l'obiettivo "di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno" (Legge 23 dicembre 2014 n. 190, art. 1 comma 125). La modalità di fruizione e limiti sono stati stabiliti dal decreto attuativo (Decreto Presidente del Consiglio pubblicato nella G.U. del 10 aprile 2015). La misura è un tentativo, in via del tutto sperimentale, di adeguamento al resto dell'Europa in tema di sostegno ai figli. Si tratta di una misura a cui hanno diritto le famiglie che hanno avuto e avranno o adotteranno un figlio tra il 2015 e il 2017 e prevede un contributo annuale di 960 euro per ogni bambino nato o adottato, suddiviso in assegni mensili da 80 euro, fino a quando il bambino non avrà compiuto il terzo anno di età. Rispetto alle precedenti tipologie di sussidio con carattere di "una-tantum", questo intervento si distingue perché strutturato lungo una prospettiva temporale di tre anni dalla nascita del figlio. Il carattere estremamente selettivo, dettato cioè dalla soglia ISEE di 7 mila euro per averne diritto lo configura però come misura di sostegno alla povertà assoluta e quindi limitato al solo universo di famiglie in estrema difficoltà economica. A conferma dunque, che l'atteggiamento di fondo dei governi che si sono succeduti nelle ultime tre decadi è stato quello di intervenire a favore della famiglia solo in casi di rischi di povertà, di estremo bisogno, di forti disagi e malfunzionamento (basati dunque su un carattere assistenzialistico ex post e di continua emergenza). Inoltre, il tentativo lodevole di coinvolgere dentro questo intervento lavoratori e lavoratrici vulnerabili non compensa la natura caritatevole legata all'importo dell'assegno (80 euro) e l'indubbia iniquità nei confronti delle famiglie che a causa della "temporaneità" dell'intervento, copertura nei soli anni dal 2015 al 2017, non potranno usufruire del bonus. Con la nuova Legge di Bilancio 2017 il cosiddetto bonus bebè è stato riconfermato dal Governo Renzi, con alcune novità, ossia l'aumento dell'importo del bonus a 160 euro al mese, per coloro che hanno un reddito ISEE pari o inferiore a 7000 euro; inoltre è stata introdotta anche un'altra misura: Il bonus gravidanza 2017 anche detto "bonus mamma domani", il quale prevede un importo di 800 euro 2017 da erogare una tantum alla futura mamma al settimo mese di gravidanza, con un Isee inferiore a 13 mila euro, al fine di aiutarla a coprire le spese di esami e diagnostica e le spese per il bambino, subito dopo la nascita, anche se maggiori delucidazioni sui criteri sarà possibile leggerle nel decreto attuativo⁵.

Anche gli interventi pensati per sostenere i diritti al tempo per la cura (i congedi di maternità e paternità), presentano delle criticità rilevanti (Naldini e Saraceno 2011). Il congedo di maternità obbligatorio prevede un'astensione da lavoro di cinque mesi per tutte le lavoratrici, come nella media europea (OECD 2013) ma sono previsti a copertura di una indennità del 100% del reddito solo in caso di dipendenti. Per indipendenti e parasubordinate (le lavoratrici vulnerabili) vi sono delle limitazioni sostanziali nel trattamento economico ed è questa la differenza con il resto dell'Europa. Per le donne parasubordinate italiane, ad esempio, il congedo di maternità è previsto con una indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata come media sull'anno solare precedente alla condizione di stato di maternità. Questo significa, in sostanza, che una donna che presumibilmente non ha lavorato l'anno precedente alla gravidanza, o ha lavorato solo in parte, ha diritto ad una indennità molto esigua della prestazione.

Sul coinvolgimento dei padri una risoluzione non vincolante del Parlamento Europeo del 20 ottobre 2010 ha quantificato la durata del congedo obbligatorio per i padri in almeno 2 settimane obbligatorie e pienamente retribuite. L'Italia, si è adeguata a tale indicazioni in via del tutto simbolica, prevedendo solo di recente, nella precedente presa in incarico del Governo Renzi, un congedo di paternità relativo a tre giorni complessivi, di cui due a sostituzione del relativo

⁵ Si sottolinea, inoltre, che, a seguito della Legge di bilancio 2017, è stato da poco istituito anche l'assegno di maternità Comune 2017, un contributo economico che l'Ente locale, ossia, il Comune di residenza della mamma, riconosce alla donne disoccupate e casalinghe. I requisiti per poter accedere a tale assegno sono i seguenti: essere donne disoccupate e casalinghe che non lavorano o che non possono far valere almeno 3 mesi di contributi negli ultimi 18 mesi; aver partorito, adottato o ricevuto in affidamento preadottivo un bambino; essere cittadine italiane residenti nel Comune, comunitarie o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno al momento della presentazione della domanda o comunque entro 6 mesi dalla data del parto, o essere in possesso dello Status di Rifugiato politico; avere un ISEE non superiore a 16.995,95 euro e non ricevere altre prestazioni previdenziali o altro assegno maternità INPS. L'importo dell'assegno, per il 2016, è pari a 338,69 euro e spetta per un massimo di 5 mesi. Risulta evidente, pertanto, che il seguente provvedimento risulta non sufficiente a far fronte alla platea di madri disoccupate, inoccupate, precarie del nostro Paese. I requisiti, infatti, risultano abbastanza stringenti e lo stesso importo del beneficio è pari ad una cifra irrisoria per poter permettere l'indipendenza economica delle beneficiarie. Siamo ancora lontani, pertanto, da una misura universale di sostegno al reddito simile a quella di altri paesi europei.

congedo di maternità. Se confrontato con altri paesi Europei si individua il carattere estremamente residuale. In merito alla durata, infatti, i congedi di paternità si conformano in linea di massima alle direttive europee delle due settimane (Danimarca, Francia, Polonia, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Belgio). Si discostano in termini di generosità sia la Finlandia, in cui il congedo di paternità previsto è pari a tre settimane (che possono essere estese fino a due settimane aggiuntive nel caso in cui il padre usufruisca di parte del congedo parentale) che la Norvegia in cui il congedo di paternità è stimato per un numero complessivo di quattro settimane (2 settimane daddy day e la parte del congedo parentale prevista per i padri father's quota) (Isfol 2012).

Sui congedi facoltativi c.d. "parentali" (previsti sia per le madri che i padri) si aprono altre questioni rilevanti riguardanti il diritto di cura e assistenza in caso di malattia del bambino. Ed emergono chiare le condizioni di marginalità rilette a tali diritti. Innanzi tutto sono opportunità offerte solo a lavoratrici e lavoratori dipendenti (salvo approvazione del DDL lavoro autonomo che dovrebbe estendere anche ai lavoratori autonomi una forma di congedo parentale) fino al dodicesimo anno di vita del figlio (estensione inserita solo con le ultime riforme del job act renziano) e sono previsti, inoltre, solo a scapito di una riduzione dello stipendio giornaliero (copertura del 30%). Non meraviglia, quindi, se sono misure che hanno uno scarso utilizzo da parte degli uomini (ISTAT, 2015; EUROSTAT 2015). Oltre la perdita di stipendio, infatti, che in condizioni disagiate risulta un deterrente per l'accudimento dei figli, vi sono da considerare le forti resistenze dei datori di lavoro e il timore, degli uomini e delle coppie, che il ricorso al congedo indebolisca la posizione lavorativa degli uomini, in un contesto (come l'attuale) in cui il lavoro è percepito come "a rischio" (Ascoli e Pavolini 2015). Il Jobs Act ha inoltre introdotto alcune novità in materia di congedo parentale: la retribuzione erogata è passata al 30% per coloro che hanno figli con età compresa tra i 3 e i 6 anni. Per le famiglie a basso reddito, ovvero per le famiglie con un reddito non superiore ai 7.000 €, il limite dell'età è stato alzato fino a 8, 12 anni, inoltre si prevede che il congedo parentale potrà essere a ore e non solo a giorni e se i lavoratori lo vorranno in accordo con il datore avranno la possibilità di passare ad un contratto part-time; i padri possono usare il congedo dal giorno successivo alla nascita del figlio del congedo parentale anche contemporaneamente alla maternità della madre e a qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa della madre.

Uno dei pilastri su cui si erige il sistema delle politiche di conciliazione è senza dubbio l'offerta di servizi di cura per i bambini in età prescolare. La gestione dei servizi si inserisce dentro una compagine governativa multilivello e locale. Sono i comuni italiani infatti che, per effetto dei provvedimenti avuti negli ultimi anni legge 328 e titolo V della costituzione del 2000, rappresentano i principali committenti dei servizi sociali gestendo singolarmente, con risorse proprie, il 62,5% della spesa sociale e destinando la maggior parte della spesa (il 57%) per finanziare strutture a supporto di famiglie e minori: asili nido, centri diurni, ludoteche, centri di aggregazione, servizi per l'infanzia "alternativi" spazi baby, micronidi, nidi in casa (ISTAT 2010). Per quanto riguarda i servizi all'infanzia i comuni definiscono una buona fetta della componente residuale del welfare state. Anche su questo versante l'Italia mantiene dei caratteri di unicità rintracciabili nello specifico nei servizi alla prima infanzia (fascia d'età 0-3 anni)⁶. A tal riguardo, i dati Istat più recenti (Indagine censuaria sugli interventi e i servizi sociali dei Comuni) riferiti al dicembre 2010, indicano che la percentuale di Comuni che hanno attivato un servizio di asilo nido è pari al 37,6% su scala nazionale; se poi si includono i micronidi, i servizi integrati e innovativi, tale quota cresce fino al 44,0% del totale. In termini di fruizione, la percentuale di bambini che ha accesso a tali servizi è pari all'11,7%, risultante dalla somma tra l'indice di frequenza agli asili nido (9,6%) e alle altre tipologie di servizi socio-educativi per la prima infanzia (2,1%). Il dato nazionale, pur insoddisfacente, è comunque migliorato negli anni. Rimane, tuttavia, altamente differenziato su base territoriale, precisamente secondo una netta frattura lungo la dorsale Nord-Sud: a un estremo troviamo, infatti, la ripartizione Nord-Est, in cui in più della metà dei Comuni (55,8%) sono attivi asili nido e, in aggiunta, in più di un quarto di essi (26,8%) sono presenti servizi integrativi per l'infanzia; all'estremo opposto vi è, invece, il Mezzogiorno, dove la diffusione di entrambe le tipologie è limitata a circa un quarto del totale dei Comuni.

Il modello italiano di childcare fortemente eterogeneo e polarizzato su base locale e ancora non pienamente in linea con i parametri europei (Eurostat 2012), presenta altre peculiarità

⁶ In ragione dell'inclusione della scuola dell'infanzia entro il sistema educativo, le famiglie italiane con figli di età compresa tra i 3 e i 6 anni godono di un supporto diffuso in modo capillare sul territorio, in linea con gli standard comunitari definiti nel 2002 a Barcellona (90%).

sempre in merito ai servizi per la prima infanzia. Due, in particolare, sono le questioni cardine. Al di là della copertura territoriale dei servizi, comunque ancora troppo scarsi rispetto all'utenza, o troppo costosi se di gestione privata, l'aspetto che risulta più critico è che le famiglie che usufruiscono per la maggior parte di questi servizi sono le famiglie "standard" ovvero le famiglie composte da genitori entrambi lavoratori e presumibilmente stabili. Se infatti si considerano i criteri di accesso ai posti disponibili, pur con delle differenze su scala regionale e comunale, in linea di massima risulta che il punteggio ottimale è conseguibile dai nuclei familiari i cui coniugi/membri della coppia siano lavoratori a tempo pieno e risiedano territorialmente vicino la scuola nella quale s'invia la domanda. I requisiti dell'occupazione a tempo pieno e della prossimità-territorialità si scontrano tuttavia con una serie di problematiche e complessità che appartengono invece alle biografie occupazionali e ai modelli abitativi dei nuclei familiari di più giovane formazione. Spesso, infatti, si tratta di coppie nelle quali almeno uno dei due genitori svolge un lavoro precario, a tempo determinato, a progetto o atipico o ancora, data l'attuale crisi economico occupazionale, possono verificarsi stati di disoccupazione più o meno frizionale dovuti al passaggio da un lavoro all'altro e alla ricerca attiva di una nuova occupazione. Parimenti, la trasformazione delle scelte abitative delle famiglie, legata alla deregolazione del mercato degli affitti e dei prezzi di vendita del mercato immobiliare, nonché al sistema dei mutui, implica una disomogenea e ancora poco mappata distribuzione spaziale delle famiglie nelle diverse zone urbane con un conseguente sotto-dimensionamento dei servizi offerti alla persona. L'insieme di queste e altre tendenze socio-economiche, i cui impatti visibili a livello locale fanno della dimensione urbana un osservatorio privilegiato, richiedono un aggiornamento costante e un arricchimento dell'offerta dei servizi all'infanzia in particolare per la fascia 0-3 anni che sappia coniugare capacità economico-gestionali dell'amministrazione pubblica con i mutevoli fabbisogni delle famiglie.

Una ulteriore conferma della marginalità attribuita al diritto di cura e assistenza ai figli proviene dal provvedimento sui voucher baby-sitting introdotti con la riforma Fornero (2012)⁷ e confermati come strumenti a supporto dell'occupazione femminile nel governo Renzi. Con il voucher si vuole alleggerire il carico di cura materno spingendo le lavoratrici a rientrare a lavoro a seguito del congedo di maternità obbligatorio di 5 mesi supplendo alle eventuali spese relative all'utilizzo di baby-sitter o di servizi per l'infanzia (nidi). Al di là delle indubbie perplessità sull'efficacia o meno dell'intervento, quello che in questa sede ci preme sottolineare è ancora l'aspetto categoriale e selettivo della proposta, pensata, come le precedenti, a supportare maggiormente le lavoratrici dipendenti a scapito di quelle parasubordinate e autonome (già svantaggiate in termini di tutele lavorative). Il provvedimento prevede infatti una copertura di 3.600 € complessive per le lavoratrici autonome equivalente a sei mesi di voucher del valore di 600 € e una copertura di 1800 € complessive per le lavoratrici parasubordinate e autonome equivalenti a soli tre mesi di voucher del valore di 600€. Nella Legge di bilancio 2017 c'è anche il Bonus Nido 2017, una misura che presenta sotto forma di assegno di 1.000€ l'anno per le famiglie che iscrivono i figli agli asili nido pubblici e privati. L'assegno verrà erogato fino al terzo anno di età del bambino. A differenza del Bonus Bebè, per cui solo chi rientra in determinati limiti ISEE può richiederlo, il nuovo Bonus Nido 2017 spetta a tutte le mamme e alle famiglie che iscrivono i figli al nido, indipendentemente dal reddito.

La "Conciliabilità" dentro una *pratica*

Di fronte ad una evidenza lacuna nazionale in termini di dispositivi e strumenti capaci di includere nei sistemi di protezione sociale i soggetti più svantaggiati (i vulnerabili, i precari, gli atipici) l'attivismo locale, inter-organizzativo e inter-istituzionale, sviluppa pratiche di welfare capaci di rispondere ad esigenze e bisogni collettivi e soprattutto capace di valorizzare le risorse digitali e telematiche di ultima generazione. Una molteplicità di attori, reti famigliari, comunità di quartiere, associazioni di terzo settore, enti locali, enti del territorio, comunità religiose, che seguendo logiche di rete creano ambienti educativi, formativi di apprendimento e lavorativi per sostenere, assistere, integrare e attivare la comunità. Queste forme di localismi e di nuove pratiche dal basso possono essere ritenuti coerenti al disegno di costruzione del così detto "secondo welfare" (Ferrera e Maino 2012; Maino 2012a 2012b), o welfare di seconda generazione (Ascoli 2011) che viene auspicato in una funzione integrativa al pubblico al fine di rispondere ai bisogni crescenti della popolazione anziana e delle famiglie (giovani, nuove e

⁷ Articolo 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012.

fragili) in un contesto che ha a livello di spesa sociale forti vincoli di bilancio (Maino 2012). Sono nuove configurazioni di welfare che incidono sull'istituzione del governo locale e che si sviluppano per effetto di due processi: da un lato la riforma della pubblica amministrazione in direzione manageriale e privatistica (la diffusione della nota ricetta del New Public Management dai principi neoliberista) e il decentramento amministrativo, inaugurato dalla stagione riformatrice degli anni Novanta, che spingono le autorità pubbliche italiane a ridisegnare non solo la struttura dell'azione politica ma anche il ruolo giocato dai policy makers locali nella pianificazione degli interventi destinati al territorio di propria competenza (Cortese 2008), II) dall'altro la new political economy condotta dall'Unione Europea che orienta un cambiamento nei modelli di regolazione delle politiche pubbliche nazionali (Gualini 2005), chiamate a rispettare le direttive europee e a promuovere interventi integrati in un'ottica di partenariato e coesione sociale. Il sostegno al *welfare partenariale di comunità* compare tra le linee di azione del PON Metro 2014-2020, che, non a caso, fonda la propria metodologia di intervento sul meccanismo della governance interattiva tra sfera pubblica e società civile al fine di rafforzare il concetto di comunità solidale e accrescere il grado di coesione sociale all'interno di ciascuna territorialità di quartiere, di comune e fra comuni limitrofi.

Queste nuove esperienze, si differenziano dai semplici processi di governo locale e dalla tradizionale tripartizione Stato – Mercato – Non Profit per avere una matrice meno istituzionale e nascere quindi attraverso percorsi di progettazione di innovazione sociale. La pratica dunque è resa possibile grazie alla co-produzione di scelte pubbliche attraverso pratiche sociali, e non più solo politiche, che conferiscono ad esse una qualità certamente diversa, arricchita com'è di elementi cognitivi e motivazionali specifici del «governo della gente» (Regonini 2005). Ma in cosa consistono queste pratiche? Sono modalità di azione dal contenuto ampio e variamente articolato, che sviluppano percorsi aventi una impronta localistica nell'ambito della vasta gamma di azioni da intraprendere nel sociale. Sono progetti integrati di co-finanziamento per favorire gli investimenti da parte degli enti comunali circa la realizzazione di nuove infrastrutture o per recuperare quelle esistenti, quali asili nido, ludoteche, comunità socioeducative o, ancora, per favorire il lancio di attività d'impresa private in campo sociale (residenze socio-sanitarie, centri diurni per soggetti disabili, strutture per anziani). Possono essere azioni di supporto al mantenimento dei servizi sociali e alla sperimentazione di misure di inclusione attiva, come, nello specifico, l'erogazione di un sussidio economico a nuclei familiari in situazioni di povertà condizionate alla adesione a progetti di attivazione lavorativa; di sostegno a persone in condizioni di difficoltà economica tramite il ricorso a strumenti di ingegneria finanziaria come il microcredito; di accompagnamento, sul piano formativo, per l'inclusione attiva di coloro che sono espulsi o temporaneamente sospesi dal mercato del lavoro; di animazione sociale e partecipazione attiva per la ricostruzione di entità urbane in stato di degrado e delle comunità di relativa appartenenza.

Sul piano strettamente operativo tali esperienze si concretizzano nella implementazione di «servizi di prossimità» ovvero di tutti quei servizi (per gli anziani, i disabili, i giovani, le famiglie, ecc.) che sono offerti in territori circoscritti da parte di soggetti sia pubblici sia privati (in questo ultimo caso da parte di organismi senza scopo di lucro), finalizzati alla promozione del bene sociale attraverso la soddisfazione di bisogni che implicano una forte relazione fra chi gestisce l'erogazione dei servizi e coloro che dai risultati traggono beneficio.

All'interno di queste pratiche e servizi innovativi con e per i territori merita attenzione, ai fini della nostra analisi, lo sviluppo di spazi co-workin (cooperation" e "work) strutture di supporto all'attivazione lavorativa e con fruizione di molteplici servizi per cittadini in relazione alle caratteristiche della comunità locale. Rappresentano un caso di studio interessante sul tema della instabilità lavorativa e sul supporto alla conciliazione perché coprono bisogni emergenti legati all'esigenza di creare e ricreare nuovi luoghi fisici di condivisione lavorativa (che con il nascere delle nuove professionalità) e di inclusione sociale e lavorativa attraverso lo sviluppo di servizi di orientamento al lavoro e di collocamento professionale.

I coworking sono luoghi di lavoro condiviso e temporaneo (Pais 2013), punti di contatto tra persone con competenze e professionalità differenti, spazi di co-progettazione di idee, di condivisione di pratiche lavorative e di iniziative imprenditoriali che rispondono alle necessità dei nuovi lavoratori della conoscenza o digital worker: liberi professionisti, consulenti o freelance, giornalisti, ricercatori, ma anche precari, atipici e disoccupati che non possedendo un tradizionale postazione lavorativa, un luogo fisico e fisso in cui svolgere la propria professione, possono giovare di costi contenuti per affitto di studi, locali, sale riunioni. Sono luoghi che consentono di occupare una scrivania con una tariffa oraria, settimanale o mensile, e di usufruire dei servizi offerti all'interno dello spazio (Pais 2013). Tra i servizi più diffusi: hosting

(persone che agevolano la costruzione di relazioni tra coworker); disponibilità di sale riunioni e di attrezzature (da WiFi, fotocopiatrici, fax, stampanti, videoproiettore a strumenti per l'artigianato digitale, come stampanti 3d e laser cutter); spazio cucina e caffetteria; sale relax; seminari e corsi di formazione; in alcuni casi anche servizi di segreteria, personali (lavanderia, estetista, catering) e di cura dei bambini grazie alla predisposizione di spazi baby adeguati per il supporto e l'assistenza di giovani madri che non possono contare su un servizio pubblico, consulenze orientative su bilancio delle competenze e attività di inclusione lavorativa attraverso la predisposizione di servizi di intermediazione e collocamento.

L'attenzione su questi nuovi spazi innovativi non è ancora alta in letteratura ma rappresentano una utile chiave di lettura per analizzare le nuove professionalità digitali e della conoscenza (Pais 2013) e in generale cogliere la nuova direzione della metamorfosi del lavoro.

In rete è infatti possibile esaminare un crescente sviluppo di questi servizi.

Di recente è stato anche predisposto un sito che raccoglie tutte le esperienze nazionali di coworking (Coworkingfor.it) e che registra oltre 400 strutture distribuite maggiormente nelle regioni e nei comuni del nord e del centro Italia.

Sono esperienze nate per lo più come iniziativa imprenditoriale, individuale e/o collettiva, ma si affiancano via via a politiche economiche pubbliche di incentivazione e predisposizione di bandi e finanziamenti per l'innovazione sociale. Rientrano appunto nella logica del welfare partenariale di comunità perché nella ricerca pratica di autodeterminazione sviluppano un nuovo modello di autogoverno con il supporto e l'assistenza finanziaria pubblico-privata. Nella realtà territoriale in cui si sviluppano usufruiscono gratuitamente di locali pubblici, agevolazioni e finanziamenti e diventano, al pari di qualsiasi struttura di terzo settore, un vero e proprio servizio sociale, garantiscono sviluppo locale, e offrono attività culturale e formativa. Come evidenzia Peis (2013) nello specifico è possibile identificare 2 tipologie di supporto e assistenza pubblico-privata alla realizzazione di tali strutture:

Sostegno ai coworker (utilizzatori degli spazi) attraverso voucher. L'iniziativa più significativa è stata promossa da Comune e Camera di Commercio di Milano, che hanno messo a disposizione un Fondo di 300mila euro per finanziare il 50% delle spese sostenute da 400 coworker milanesi (per un massimo di 1500 euro in 12 mesi) in spazi "qualificati". Esistono tuttavia delle esperienze significative anche in Toscana (Progetto Giovanisi). Questo tipo di sostegno presenta i vantaggi e i limiti tipici dello strumento voucher: funziona solo dove l'offerta di servizi è particolarmente ampia (soprattutto nelle grandi città), con un'utenza informata e capace di selezionare sulla base dei propri bisogni. Il rischio infatti è che i voucher predisposti dagli enti locali non vengano utilizzati dall'utenza e che quindi vadano sprecati.

Finanziamento diretto alla creazione dello spazio, realizzazione di partnership con privato sociale, o concessione di spazio pubblico gratuito per mezzo di convenzioni stipulate ad hoc. In questa seconda modalità rientrano diverse esperienze.

È il caso di Millepiani coworking⁸, uno spazio pilota nato nel 2012 dalla collaborazione tra Aiap Lazio⁹ e Provincia di Roma, l'Alveare¹⁰ i cui i locali sono stati concessi in convenzione dal Comune di Roma Capitale o il coworking promosso dal Comune di Veglio¹¹ inaugurato nel 2013.

Un elemento di specificità è rappresentato dalla Provincia di Lucca che co-finanzia spazi di coworking che hanno tra le finalità un'attenzione alle politiche di genere e alla conciliazione (Legge 16/2009 della Regione Toscana). Il finanziamento è riservato a donne che intendano aprire un coworking nelle tre aree della provincia (18mila euro per spazio). Una volta aperti gli spazi l'amministrazione locale supporta i coworker con erogazione di voucher. Il progetto di coworking promosso dalla Provincia di Alessandria in collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e con la partecipazione della Regione Piemonte. L'amministrazione locale ha messo a disposizione gli spazi ora gestiti dall'associazione di promozione sociale Lab121¹². Un progetto analogo sta guidando il temporary coworking con servizio di baby-sitting (chiamato co-baby) promosso da PianoC¹³ all'Idroscalo di Milano durante i mesi estivi negli spazi messi a disposizione dalla Provincia.

⁸ <http://www.millepiani.eu/>

⁹ Associazione Italiana Design della comunicazione visiva che ha finanziato parte del progetto con risorse proprie.

¹⁰ <http://www.lalveare.it/>

¹¹ <http://www.comune.veglio.bi.it/on-line/Home/articolo57006506.html>

¹² <https://lab121.wordpress.com/>

¹³ <http://www.pianoc.it/guarda-gli-spazi-di-piano-c/#>

Gli aspetti caratterizzanti di questi spazi sono i servizi predisposti e sviluppati in funzioni delle esigenze della comunità che suppliscono quasi completamente alla mancanza di attenzione da parte del settore pubblico. Sono infatti servizi che si sostituiscono a pratiche di empowerment personali e professionali dei soggetti che sono alla ricerca di un lavoro o che si trovano costretti a cambiarlo. In questo caso i coworking suppliscono a carenze croniche dei Centri per l'Impiego Pubblici (CPI) ancora ancorato all'implementazione di pratiche solo amministrative (Ascoli, 2011), offrendo consulenze professionali a costi solidali (operate dalle figure presenti nel coworking) e predisponendo attività in grado di avviare processi di formazione e autoformazione degli studenti, dei giovani, a favore anche e soprattutto dell'occupazione femminile.

Sono servizi che sviluppano progetti collettivi che hanno finalità sociali e culturali e che possono incentivare il lavoro e lo start-up di nuove forme di imprenditorialità e di associazionismo, promuovendo lo sviluppo locale e stimolando il tessuto economico, culturale e sociale del quartiere. Sono infine servizi che agevolano esigenze di autotutela delle lavoratrici e dei lavoratori atipici e indipendenti, privi di tutele pubbliche, offrendo consulenza su assistenza socio-sanitaria, tutela in caso di maternità, di infortuni, malattia propria e dei familiari.

Lo spazio baby dentro il *coworking*

Lo sviluppo dei coworking con *spazio baby*, come gli esempi sopra citati di: Alveare (Roma) Lab121, PianoC, nasce proprio dall'esigenza di includere dentro una nuova e più attenta pratica di conciliazione anche le donne (ma non solo, le iniziative sono dirette anche ai padri) che vivono condizione di atipicità contrattuale, precarietà lavorativa o soggette a esclusione lavorativa prima o durante o a seguito della maternità. Lo *spazio baby* offre infatti la possibilità di poter usufruire di una postazione di lavoro avendo certezza che ci sia una persona qualificata (una educatrice/ore) ad accudire il proprio figlio e in uno spazio adiacente la postazione lavorativa.

Queste strutture oltre a fornire una possibilità di accesso ai servizi di cura per i bambini esclusi dalle graduatorie dei nidi comunali a causa della condizione lavorativa della madre non perfettamente in linea con la tipologia standard di "occupata", possono offrire contemporaneamente una soluzione alla carenza di "nidi aziendali" per quelle imprese che non hanno o non possono dotarsi (per mancanza di risorse e/o di spazi) di spazi attrezzati per l'infanzia. Si tratta quindi di una soluzione estremamente flessibile che può essere utilizzata dalle aziende per il reinserimento lavorativo delle proprie dipendenti dopo la maternità, per promuovere e facilitare le pratiche legate all'allattamento materno fondamentale per i sistemi di attaccamento così come pure per lo sviluppo cognitivo dei neonati, oppure più semplicemente può essere un utile supporto ai genitori per la cura dei figli nella fascia 0-3 anni grazie soprattutto alla possibilità di usufruire di orari e tariffe maggiormente personalizzabili rispetto a quanto invece non accade con i servizi diurni tradizionali.

Molti sono gli elementi di positività ma almeno tre sono interessanti da analizzare. Il primo è legato alla dimensione del benessere psicofisico dei soggetti coinvolti nel servizio: dare al bambino in *co-nursing* una serenità e una centralità nella vita del genitore che lavora "nella stanza a fianco" e purificare il lavoro da un'accezione spesso negativa associata dal minore ad un tempo rubato al proprio figlio. In questo modo si sviluppa anche una genitorialità responsabile (Saraceno, 2015) e uno spazio di condivisione dove possono nascere relazioni tra colleghi-genitori ma anche e soprattutto tra genitori e tra genitori ed educatrici/ori.

Il secondo è rintracciabile nella possibilità di avviare un cambiamento anche simbolico nelle modalità di concepire la conciliazione non rivolta solo ad esigenze femminili ma condivisa anche dai padri. Cercando di superare dunque l'ideologia delle *sferre separate* che guarda al coinvolgimento univoco della madre nella responsabilità di cura e rompendo la rigidità negli schemi di vita e di lavoro che soprattutto con i nuovi contratti e le nuove professionalità assumono conformazioni del tutto inedite. Questi spazi sono infatti pensati anche per promuovere il coinvolgimento attivo dei padri che si mostrano maggiormente attenti ai processi di condivisione (Mencarini e Tanturri, 2009; Rosina e Sabbadini, 2006) e che per effetto della propria condizione lavorativa, atipica e/o indipendente, possono sfruttare la flessibilità offerta da questi spazi per gestire al meglio l'organizzazione quotidiana e condivisa nella coppia della gestione dei figli.

Il terzo elemento di positività è infine legato ai processi di attivazione lavorativa nei confronti delle donne che hanno perso o lasciato il lavoro a causa della maternità. Nella varie esperienze

si rintracciano infatti iniziative di consulenza orientativa e bilancio delle competenze per potenziare il ricollocamento dei soggetti costretti ad allontanarsi dal mercato, l'out-placement o lo sviluppo dell'auto imprenditorialità.

Accanto alle indubbie opportunità offerte da questi spazi non pochi sono i limiti insiti in questo nuovo attivismo locale. Il rischio principale è quello di rafforzare le disuguaglianze e i dualismi aumentando le differenze nell'accesso alle prestazioni (Pavolini 2012), sia nei confronti dell'utenza che del territorio. Pur ammettendo dei costi contenuti per le prestazioni, infatti, non bisogna dimenticare che l'utenza che ha bisogno e usufruisce di tali servizi è anche quella maggiormente vulnerabile e in condizioni economiche precarie. In molti casi utilizzare gli spazi e i servizi con continuità potrebbe non essere semplice e potrebbe comportare il rischio di perdere i benefici delle pratiche di conciliazione che funzionano solo con periodi medio-lunghi di fruibilità. Rispetto al territorio invece è evidente che i contesti con maggiori risorse economiche e strategie politiche sono avvantaggiati nella distribuzione e il finanziamento di questi servizi. Le differenze non si rintracciano solo tra nord, centro e sud Italia ma anche tra quartieri, periferie e città metropolitane. Un secondo limite è da attribuire alle opportunità di finanziamento e alle partnership che si riescono ad instaurare tra i diversi attori sociali delle realtà locali e a chi ha più o meno accesso ai bandi. I finanziamenti e le partecipazioni a bandi infatti seguono logiche selettive basate sulle capacità dei soggetti di attivarsi e di sviluppare competenze imprenditoriali. Senza considerare poi che i finanziamenti hanno una durata limitata e mettono a dura prova la sostenibilità delle prestazioni nel medio e nel lungo periodo.

Una riflessione, a margine, sull'uso del digitale e la flessibilità spaziale

Abbiamo potuto esaminare come la conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e familiare (di cura) comprende diverse misure che concernono differenti aspetti della vita del lavoratore e non può essere circoscritta alle sole politiche di parità, né alle sole politiche del lavoro. Buone politiche di conciliazione devono riguardare in egual misura uomini e donne e devono rappresentare elementi di qualità della vita delle persone, rispondendo alle nuove sfide che si presentano nella società (Moreira 2017).

Prima di dedicarci alle considerazioni conclusive della nostra analisi ci sembra opportuno soffermarci, anche se solo in maniera marginale per ovvie questioni di spazio, alla relazione tra conciliazione e flessibilità e l'uso del digitale.

Non potrebbero esistere spazi come i coworking se la rivoluzione digitale non avesse fatto emergere un nuovo tipo di lavoro, chiamato lavoro digitale nell'economia collaborativa e/o lavoro su piattaforme digitali, e creato un nuovo tipo di lavoratore subordinato che opera in un luogo dematerializzato senza spazio e senza tempo.

Il digitale, di fatti, consente una flessibilità spaziale della prestazione lavorativa, che non avendo nulla a che vedere con la "flessibilità contrattuale" (L. 30, 2003) di cui abbiamo dato ampio spazio all'interno del contributo, consente certamente una migliore organizzazione e gestione dei tempi di cura e di lavoro.

Recenti indagini sullo smart working in Italia, condotti dal Politecnico di Milano nel 2014 (Mazzucchelli 2017) evidenziano, infatti, come la mancanza di flessibilità oraria e/o spaziale impatti negativamente sulle reali possibilità di conciliare famiglia e lavoro e sulla cura per bambini e per familiari e disabili.

L'indagine ha coinvolto 156 cittadini e 160 imprese e il dato più interessante è che tra i soggetti intervistati il 61% dei casi considera la mancanza di flessibilità oraria e spaziale come condizione avversa alla conciliazione e al contempo come la flessibilità in questo senso sia preferibile persino alle forme di congedo parentale, al supporto finanziario e all'ampliamento dei servizi.

Questo è ancor più vero per i liberi professionisti e gli autonomi di nuova generazione che trovano proprio nella possibilità di gestire in maniera autonoma spazi e tempi di lavoro l'elemento di maggiore soddisfazione lavorativa a cui difficilmente sarebbero disposti a rinunciare. In questo senso quindi il fenomeno del lavoro agile rappresenta sicuramente una nuova opportunità offerta ai lavoratori ma anche alle imprese per sperimentare e ridefinire le prassi organizzative e i sistemi di valutazione.

Al netto degli indubbi vantaggi testimoniati anche dalle prime sperimentazioni le maggiori perplessità riguardano appunto la necessità di inserire queste nuove forme di prestazione flessibili all'interno di un cambiamento più generale dei sistemi di valutazione e di carriera per

non rischiare gli effetti negativi, soprattutto per le donne, già sperimentati con le pratiche legate al telelavoro (Poggio 2010).

Considerazioni conclusive

A fronte di un sistema di politiche nazionali poco attento alle esigenze dei nuovi lavoratori in cui soprattutto le donne risultano doppiamente penalizzate sia sul versante lavorativo che genitoriale, il partenariato di comunità sembra rispondere sviluppando servizi innovativi calibrati sui bisogni manifesti di cura e conciliazione. Come visto si tratta di risposte complesse e articolate che finalmente sembrano abbandonare una logica legata esclusivamente al lavoro femminile per modellarsi sulle esigenze flessibili dei nuovi lavoratori e delle nuove professioni. L'analisi seppur sommaria delle iniziative predisposte, al di là degli evidenti problemi segnalati, sembra poter aprire degli scenari interessanti sia dal punto di vista operativo che sul piano più strettamente simbolico.

La possibilità di poter usufruire di una serie di servizi aggiuntivi rispetto alla dotazione pubblica e la costituzione di legami con il territorio, almeno in prospettiva, potrebbe contribuire a spostare il problema della conciliazione da responsabilità individuale e quindi femminile, a responsabilità collettiva. Proprio perché spesso si tratta di realtà finanziate in parte dall'attore pubblico, lo sviluppo in maniera strutturale di queste realtà implica di fatto il coinvolgimento dei livelli di governo locale e delle parti sociali nel tentativo di rinforzare un offerta di servizi strategica per le diverse fasi del ciclo di vita e creare un *sistema conciliazione* inclusivo per le diverse tipologie di lavoratori.

Si tratta però di processi che necessitano di una governance e di un controllo istituzionale piuttosto forte sul modello della governance reticolare di Stoker (1998). Se, infatti, l'allargamento del policy making e l'integrazione delle politiche rappresenta un fattore positivo, allo stesso tempo moltiplicando gli attori, gli interessi, i poteri e le istanze particolaristiche, il rischio è quello di causare ulteriore frammentazione all'interno dello scenario nazionale (Bifulco 2009). Inoltre la progressiva riduzione delle funzioni pubbliche nella produzione di servizi trasferendo poteri alle organizzazioni private sposta l'ago della bilancia a favore dei loro interessi aprendo a logiche di competizione non necessariamente attente alla fornitura di servizi di qualità. In questo senso l'attore pubblico diventa strategico nella regolazione delle politiche, nelle attività di coordinamento delle reti autonome e auto-gestite, e infine nell'assumersi la responsabilità (accountability) e la legittimità delle scelte di intervento sul sistema locale. Da una parte si tratta quindi di garantire i diritti sociali vigenti e regolare le concatenazioni tra attori pubblici e privati dall'altro di agire da facilitatori dell'innovazione attraverso sistemi di finanziamento e di coinvolgimento dei diversi stakeholder locali (Maino 2012).

Rispetto alle politiche di conciliazione promosse dagli spazi di coworking queste quindi risultano utili nella misura in cui contribuiscono a creare sul territorio e in maniera flessibile un nuovo modello di conciliazione che implica non solo una maggiore fluidità tra le diverse sfere di vita ma permette la ridefinizione se non la caduta dei tradizionali modelli legati al genere prima di tutto ma anche agli assetti familiari e alle condizioni lavorative. Lasciare queste realtà alla sola iniziativa personale o al sostegno occasionale dell'attore pubblico che sceglie di finanziare una tantum o di concedere degli spazi per un periodo limitato, frena però in partenza qualsiasi possibilità di messa a sistema di queste soluzioni dal basso. È ovvio infatti che si tratta di un modello che lungi dal poter sostituire il welfare tradizionale funziona solo nella misura in cui è integrato in un complesso di servizi che lasciano ai lavoratori la possibilità di combinare strumenti diversi ma integrati in un piano nazionale prima e locale poi di servizi alla persona. Accanto a questo non è possibile dimenticare che la cura dell'infanzia che peraltro riguarda un periodo del ciclo di vita piuttosto circoscritto, non è l'unica necessità di cura da fronteggiare. Il problema ad esempio della gestione della disabilità o ancora degli anziani fragili o non autosufficienti poco si presta ad essere risolto con interventi frammentati e lasciati completamente all'iniziativa privata e individuale. Se queste iniziative dal basso possono quindi costituire un modello potenzialmente positivo di integrazione pubblico-privato, reggono nel lungo periodo superando anche le derive particolaristiche solo se integrate in un piano concertato dei sistemi di conciliazione che a partire dai diversi territori può legittimare un modello nuovo e più flessibile di gestione condivisa dei carichi di cura.

References

- Ascoli, U. *Il welfare in Italia*. Bologna: Il Mulino, 2012.
- Ascoli U. ed E. Pavolini. *The Italian Welfare State in European Perspective: A Comparative Analysis*. Bristol: Policy Press, 2015.
- Bifulco, L. "Strumenti per la programmazione negoziale: lo spazio della politica", presentato al Convegno Annuale SISP, Roma 17-19 Settembre, 2009.
- Daly, M. "What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective". *Social politics: international studies in gender, state & society*, 18.1 (2011): 1-23.
- De Luigi, N. e A. Martinelli. "Precarietà di genere e conciliazione al femminile". In *Politiche di Genere*, 93-109, 2010.
- Deriu F. (a cura di). *Orizzonti difficili. Instabilità lavorativa e scelte famigliari a Roma*. Roma: Carocci editore, 2008.
- Dovigo, F. *Strategie di sopravvivenza. Donne tra famiglia, professione e cura di sé*. Milano: Mondadori, 2007.
- Ferrera, M. e F. Maino. "Quali prospettive per il Secondo Welfare?" In Bray, M. e M. Granata (a cura di), *L'economia sociale: una risposta alla crisi*, 125-134. Roma: Solaris, 2012.
- Fredman, S. "Equality: a new generation?" *Industrial Law Journal* 30.2 (2001): 145-168.
- Gualini, E. "L'europizzazione delle politiche regionali: mutamento di policy e innovazione istituzionale nel caso italiano". *Stato e mercato* 25.3 (2005): 487-518.
- Leighton, P. e D. Brown. *Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (iPros)*. London: PCG, 2013.
- Lewis J. "Work/family reconciliation, equal opportunities, and social policies: the interpretations of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality". *Journal of European Public Policy* 13.6 (2006): 420-437.
- Maino, F. "Un secondo welfare per i nuovi bisogni". *Il Mulino* 5 (2012): 833-841.
- Maino, F. "Il secondo welfare: contorni teorici ed esperienze esemplificative". *La Rivista delle Politiche Sociali* 4 (2012): 167-182.
- Matzke, M. e I. Ostner. "Introduction: change and continuity in recent family policies". Special issue of the *Journal of European Social Policy* 20.5 (2010): 387-98.
- Mencarini, L. e M.L. Tanturri. "Fathers' involvement in daily childcare activities in Italy: does a work-family reconciliation issue exist?" *WP Child* 22 (2009).
- Mazzucchelli S. "Flexibility and work-family balance: a win-win solution for companies? The case of Italy". *International Review of Sociology Revue Internationale de Sociologie* (2017): 435-456.

- Naldini, M. e C. Solera. "Quali politiche a sostegno della genitorialità". In *Lavorare con il conflitto. Dare continuità ai legami familiari*, a cura di Gaiotti, L. e M. Terzago. Torino: Provincia di Torino, 2012.
- Orloff, A. "Gender in the welfare state". *Annual review of sociology* 22 (1996): 51-78.
- Pais, I. "Il coworking può rinnovare le politiche del lavoro". *VITA E PENSIERO* 4 (luglio 2013): 47-53.
- Pavolini, E. e F. Carrera. *I tratti del welfare occupazionale a partire dalle indagini quantitative, in Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, di E. Pavolini, U. Ascoli e M. L. Mirabile, 149-202. Bologna: Il Mulino, 2013.
- Pruna, M.L. *Donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*. Bologna: Il Mulino, 2007.
- Regonini, G. "Paradossi della democrazia deliberativa". *Stato e mercato* 73 (2005): 3-31.
- Rosina, A. e L. L. Sabbadini (a cura di). "Diventare padri in Italia". *Argomenti* 31 (2006), ISTAT.
- Saraceno, C. *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*. Bologna: Il Mulino, 2003.
- Saraceno, C. "A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 22.2 (June 2015): 257-269.
- Poggio, B. "Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole". *Sociologia del lavoro* 119 (2010): 65-77.
- Saraceno, C. e M. Naldini. *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra i sessi e le generazioni*. Bologna: Il Mulino, 2011.
- Scharpf, F. W. "The European social model". *JCMS: Journal of Common Market Studies* 40.4 (2002): 645-670.
- Stoker, G. "Governance as theory: five propositions". *International social science journal* 50.155 (1998): 17-28.
- Walby, S. "The European Union and gender equality: Emergent varieties of gender regime". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 11.1 (2004): 4-29.