Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea specialistica
(*ordinamento ex D.M. 509/1999*)
in Politiche e Servizi Sociali
Facoltà di Lettere e Filosofia

Tesi di Laurea

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO.

Dalle linee guida alle buone prassi.

Relatore
Prof. Michele Cangiani

Laureando
Luana Poletto
Matricola 803593

Anno Accademico
2011 / 2012

“Prima di iniziare, desidero innanzitutto ringraziare il Professor Michele Cangiani per i preziosi insegnamenti forniti e per il lavoro ed il tempo dedicato alla mia tesi, sottolineando la sua particolare disponibilità nel seguirmi ed orientarmi nella stesura dell’elaborato.

Inoltre, desiderio ringraziare con affetto e molto riconoscimento i miei genitori, Claudio e Gina, per avermi dato la possibilità di arrivare fino a questo punto e di avermi sostenuta in tutte le fasi del mio percorso di studio.

Ringrazio infinitamente anche mio marito Matteo, la mia piccola Alice e mia sorella Erika per l’enorme sostegno, comprensione ed aiuto che mi hanno dato. In generale ringrazio tutti i familiari, i colleghi di lavoro, Patrizia in particolar modo, e gli amici per essermi stati vicini in questo lungo e difficile percorso.”

INDICE

CAPITOLO PRIMO.....5

IL CONCETTO DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA: ***5***

DEFINIZIONE E CONTESTO STORICO-SOCIALE DI RIFERIMENTO ***5***

CAPITOLO SECONDO.....11

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE: IL QUADRO EUROPEO ***11***

CAPITOLO TERZO 25

LA CORNICE NORMATIVA: LE LINEE PROGRAMMATICHE EUROPEE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E COESIONE SOCIALE ***25***

CAPITOLO QUARTO.....27

POLITICHE SOCIALI E DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA: LA LEGISLAZIONE DELLA COMUNITA' EUROPEA ***27***

CAPITOLO QUINTO 32

LA SITUAZIONE IN ITALIA: RITARDI ED OSTACOLI NELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE ***32***

CAPITOLO SESTO 38

LA LEGISLAZIONE ITALIANA ***38***

CAPITOLO SETTIMO.....43

POLITICHE DI CONCILIAZIONE: MODELLO FRANCESE E ITALIANO A CONFRONTO ***43***

CAPITOLO OTTAVO.....52

LIMITI E PROSPETTIVE DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONI IN ITALIA ***52***

CAPITOLO NONO 57

POLITICHE ATTIVE DI CONCILIAZIONE : ESEMPI DI BUONE PRASSI IN ITALIA…57

CAPITOLO DECIMO 62

IL PROGETTO "S.O.S. CONCILIAZIONE IN PRATICA" A PRATA DI PORDENONE ***62***

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....76

RIFERIMENTI SITOGRAFICI 78

CAPITOLO PRIMO

IL CONCETTO DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA: DEFINIZIONE E CONTESTO STORICO-SOCIALE DI RIFERIMENTO

La questione della conciliazione tra famiglia e lavoro rappresenta un tema di grande attualità nella società contemporanea, una sfida importante e centrale per le politiche sociali, del lavoro e delle pari opportunità a livello nazionale ed europeo.

Etimologicamente, il termine conciliazione deriva da *concilium*, a sua volta formato da *cum calare*, che si traduce con "chiamare insieme". Secondo tale accezione, conciliare significa mediare, individuare un punto di incontro tra posizioni-interessi contrastanti. (Zabarino, Fortunato, 2008, p.4) La valenza del termine si è via via trasformata, ed in riferimento ai due elementi di confronto lavoro-famiglia, con il concetto di conciliazione si intende nello specifico il tentativo concreto e progettuale di trovare un equilibrio ed un'armonizzazione tra vita familiare e vita lavorativa, facendo in modo che sfera privata e professionale non siano più ambiti contrastanti e paralleli, bensì territori incrociati ed interrelati, reciprocamente dipendenti. La Conciliazione di vita lavorativa e familiare viene definita dalla Commissione Europea come "l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini". (Zabarino, Fortunato, 2008, p.4)

Tuttavia il concetto di conciliazione deve essere posto in relazione con le parti stesse che necessitano di mediazione, ovvero con l'idea di lavoro e di famiglia, i cui modelli si sono trasformati nel corso del tempo rendendo quanto mai urgente il dibattito sui loro possibili reciproci equilibri. Tali ragionamenti sono infatti divenuti centrali in seguito a mutamenti sociali, demografici e culturali che hanno messo in crisi il vecchio schema di famiglia e conseguentemente la tipologia standard di organizzazione e funzione del lavoro.

Fino ai primi anni del Novecento, ed in Italia fino agli anni Settanta, era possibile definire in modo rigido la divisione di ambiti tra lavoro e famiglia. All'interno del modello industriale di tipo fordista, il lavoro era basato su rigide regole contrattuali, orari fissi e divisione scandita di ruoli e mansioni tra uomini e donne. Il lavoro era settore esclusivamente maschile, tutelato e definito una

volta per sempre: lavoro a tempo determinato con contratto collettivo. Il lavoratore rappresentava al tempo stesso il capofamiglia, responsabile del mantenimento economico di moglie e figli, mentre alla donna erano naturalmente delegate le mansioni domestiche: nello specifico i compiti di cura e accudimento di figli e parenti anziani e non autosufficienti. Le stesse politiche sociali potevano dunque far riferimento da un lato ad uno schema preciso di famiglia – e di definizione di ruoli al suo interno – dall'altro ad un'idea di lavoro stabile e separato dalla vita privata del lavoratore.

L'ingresso massiccio delle donne nel marcato del lavoro, iniziato negli anni Settanta ed incrementato negli anni Novanta, ha rappresentato il fattore principale di cambiamento del modello di famiglia, modificando gli equilibri e le dinamiche di ruolo al suo interno, rendendo necessario un rinnovamento ed un mutamento di prospettiva nell'impostazione delle politiche sociali e del lavoro, le quali hanno dovuto fare i conti con una realtà eterogenea e diversificata di bisogni e di aspettative.

La conciliazione tra lavoro remunerato e responsabilità di cura emerge come questione sociale nel momento in cui si è verificata la rottura dell'equilibrio sul quale si reggevano le società capitalistiche democratiche fino agli anni settanta del secolo scorso. "Un equilibrio fondato su un meccanismo di conciliazione generalizzato e ampiamente legittimato rappresentato dalla separazione tra luogo di lavoro e famiglia e … dalla distribuzione del lavoro remunerato e non remunerato tra i generi" (Quadrelli, 2012, p.9)

Negli ultimi decenni, infatti, il ruolo sociale ed economico della donna si è modificato sostanzialmente, tanto che il lavoro extradomiciliare retribuito è diventato parte integrante anche dell'identità femminile. "Se fino alla metà degli anni '70, la partecipazione femminile al mondo della produzione era limitata, accessoria e residuale, oggi rappresenta un elemento essenziale dell'assetto occupazionale delle società postindustriali." (Rizza-Sansavini pg. 5) Tuttavia, la distribuzione delle responsabilità familiari continua a riproporsi in forma tradizionale: se per gli uomini "la famiglia è una risorsa a cui attingere durante tutto il percorso che conduce al consolidamento delle proprie scelte professionali, per le donne la responsabilità familiare si traduce spesso in un vincolo con cui fare i conti nel momento in cui si progetta il proprio futuro lavorativo. In altre parole, mentre gli uomini hanno una famiglia su cui contare, le donne hanno una famiglia a cui pensare" (Dovigo, 2007, p. 20-21).

Con il passaggio alla cosiddetta società post-moderna, cambiano quindi i rapporti tra lavoro e famiglia, essendo mutate le caratteristiche di quest'ultima tanto da rendere necessarie nuove strategie di incontro che riescano a far fronte alle mutate esigenze del lavoratore. E' in questo senso

che, almeno inizialmente, le politiche di conciliazione si sono principalmente tradotte quali politiche di pari opportunità, avendo come obiettivo quello di garantire un'equità di trattamento e di diritti tra uomini e donne, in quanto queste ultime hanno continuato, per inerzia culturale, a dover rivestire il doppio ruolo di madri e lavoratrici.

Le relazioni tra famiglia e lavoro hanno quindi subito un radicale stravolgimento a seguito di cambiamenti sociali, demografici, culturali che hanno ridefinito i confini tra i due ambiti, non più concepibili come separati ed autoregolantesi, rendendo necessaria una nuova e più attenta politica di dialogo e confronto tra le parti. L'espansione del settore terziario, dei servizi di cura ed assistenza alla persona, hanno a loro volta incentivato ed accresciuto la presenza femminile nel mercato del lavoro, ed il ruolo della donna è così uscito dalle mura domestiche cambiando in modo radicale la sua collocazione sociale, fattore che ha modificato a sua volta la struttura stessa del modello familiare nel suo complesso. (Naldini, Saraceno, 2011)

Diminuzione del tasso di natalità e invecchiamento della popolazione sono stati ulteriori fattori socio-demografici che hanno inciso profondamente sulla composizione familiare. Si è infatti passati, come nota la sociologa Manuela Naldini:"dalla classica struttura piramidale, con molti nipoti e pochi nonni e tanto meno bisnonni, a una struttura che […] assomiglia piuttosto a una piramide rovesciata, dove ci sono più nonni che nipoti". (Naldini, Saraceno, 2011, p. 22)

Il cambiamento del modello familiare determina conseguentemente un cambiamento dei bisogni e delle domande di cura. L'incremento percentuale di popolazione anziana significa in generale una maggiore richiesta di assistenza, in quanto tale fascia rappresenta, almeno potenzialmente, un elemento fragile e spesso non autosufficiente. Viceversa, la presenza in vita dei nonni non sempre è sinonimo di disponibilità di supporto e sostegno nella gestione degli impegni domestici - nello specifico nell'accudimento dei nipoti -, in quanto, se da un lato dal tipo di composizione familiare si possono dedurre i bisogni di cura ad esso relativi, al contrario da questo stesso modello non si può automaticamente calcolare l'effettiva offerta di supporti e sostegni. E' infatti il modo stesso di intendere e "fare" famiglia che si è nettamente diversificato e pluralizzato, infrangendo di fatto la solidità ed affidabilità delle reti parentali. Cambia dunque la stessa "demografia familiare", a sua volta condizionata da variabili culturali e sociali. Un fattore determinante risulta ad esempio l'aumento marcato dell'instabilità coniugale, che costituisce un elemento di forte vulnerabilità in rapporto alla solidarietà familiare ed alla possibilità di condividere responsabilità di cura e di assistenza. Aumentano inoltre i nuclei monogenitoriali, e spesso distanze,

condizioni di salute ad altre circostanze rendono sempre più difficile il ricorso ad un supporto intrafamiliare. (Naldini, Saraceno, 2011, p. 21-37)

La risposta sociale a questi cambiamenti è stata quella di rendere sempre più "atipico" e differenziato il modello di lavoro, i suoi tempi e la sua organizzazione, in un'ottica di flessibilità al fine di tutelare la relazione tra sfera privata e familiare. Il concetto stesso di "flessibilità" rischia tuttavia di tradursi in "precarietà", ovvero mancanza di garanzie, di tutela e di sicurezza. Solo una reale politica di protezione sociale può essere in grado di organizzare e gestire l'eterogeneità e la destandardizzazione del mercato del lavoro finalizzando tale differenziazione e rimodulazione delle regole contrattuali ed organizzative ad una più ampia ed elastica offerta di opportunità professionali "conciliabili" con le mutate esigenze familiari e con un nuovo contesto culturale. (Naldini Saraceno, 2011)

Seppure negli ultimi decenni sia aumentata la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e l'attività professionale remunerata sia progressivamente divenuta parte integrante dell'esistenza femminile (contribuendo con ciò a intaccare il modello di male breadwinner[1] tipico dell'epoca fordista), il nesso fra produzione e riproduzione sociale e la distribuzione di genere dei compiti e delle responsabilità continua a riproporsi spesso in forma pressoché tradizionale. " Se in passato la donna fungeva da naturale strumento di conciliazione, in quanto permetteva all'uomo di dedicarsi alla sfera produttiva garantendogli la necessaria tranquillità in ambito familiare e domestico", anche attualmente la situazione sembra similare su alcuni aspetti. "Le donne partecipano infatti sempre di più al mercato del lavoro, trovando in esso fonte di identità e riconoscimento, ma continuano altresì a essere le protagoniste delle pratiche e delle misure di conciliazione che sono pertanto affrontate come una specifica questione e una diretta responsabilità femminile"(Rizza, Sansavini, 2010, p.79).

In tal senso è all'opera "un'interpretazione della dimensione di genere che ha potenti effetti di naturalizzazione delle attuali asimmetrie nella divisione di genere del lavoro sociale" (Borghi, 2007, p. 60).

L' industrializzazione e la progressiva localizzazione dell'attività produttiva fuori dalle mura domestiche, nelle fabbriche, ha così messo in discussione il modello familiare e sociale della fase preindustriale: la famiglia ha perso quel carattere di importante unità produttiva volta alla

[1]Modello di *male breadwinner*, «il compito degli uomini è l'impegno diretto per l'alta produttività, mentre quello delle donne è di sostenere indirettamente l'alta produttività degli uomini fornendo cura, affetto, la tranquillità domestica, e la riproduzione di nuove generazioni socializzate a questa stessa divisione» (Mingione, 1997, p. 129)

produzione di beni e servizi destinati all'autoconsumo e alla commercializzazione, per divenire luogo deputato agli affetti, ai sentimenti e alla cura. Nell'ambito di questo processo ha perso di importanza e riconoscimento sociale il lavoro familiare delle donne, poiché non retribuito e svolto all'interno delle mura domestiche e dunque considerato non-lavoro. Ecco allora che proprio la mancata valorizzazione di quei lavori e la conseguente distribuzione fra i generi delle attività remunerate e non remunerate contribuiscono a rinforzare una concezione stereotipata della conciliazione declinata solo al femminile e un'interpretazione del lavoro retribuito svolto dalle donne come subalterno e aggiuntivo rispetto a quello del coniuge, una sorta di

complemento del reddito maschile. La situazione che si determina nel mercato del lavoro è caratterizzata così dalla presenza di settori occupazionali a elevata specializzazione femminile,

con esiti di marginalizzazione in attività non particolarmente qualificate e con scarse possibilità di carriera professionale (Rizza, Sansavini, 2010).

Finchè la società prevedeva un modello familiare e del lavoro basati sulla divisione di genere, la donna era sicuramente l'elemento che permetteva di conciliare i due ambiti, in quanto la sua completa gestione della vita domestica e della cura dei figli rendeva l'uomo libero da impegni familiari di cura, ed il lavoro remunerato di conseguenza non interferiva con questa statica organizzazione di ruoli, restando di esclusiva competenza maschile. Una volta inserita nel mercato del lavoro, la donna si emancipa da una condizione di dipendenza economica, ma comincia ad evidenziarsi sempre più la difficoltà di garantire le adeguate cure familiari senza un fattivo sostegno da parte dei servizi, delle imprese e delle istituzioni pubbliche.

La questione del lavoro diviene quindi pertinenza specifica delle politiche sociali e per le pari opportunità, il cui impegno si traduce in tutela della sfera privata del lavoratore e della lavoratrice e nella individuazione di azioni concrete che consentano ad essi di assolvere alle responsabilità familiari. L'intento è quindi quello di rendere orari ed organizzazione del lavoro più flessibili e gestibili dal lavoratore, in relazione alle sue esigenze private e familiari, offrendo altresì strumenti di assistenza ed aiuto a supporto nelle cure di minori, anziani e familiari non autosufficienti.

Nel presente lavoro cercheremo di analizzare le politiche comunitarie in tema di conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione al contesto italiano, ponendo a confronto i vari modelli di welfare e metodologie di intervento dei diversi paesi europei. Ci soffermeremo in particolare sulla comparazione tra Italia e Francia riguardo le modalità di attuazione delle linee guida pianificate dall'Unione Europea, esaminando nello specifico la cornice normativa a cui si

ispirano le “buone prassi” concretamente realizzate e sottolineando quanto gli specifici contesti socio-culturali orientino e condizionino l’impostazione delle strategie stesse di conciliazione poste in essere. L’escursus si concluderà con una valutazione complessiva dei risultati raggiunti, dei punti deboli e dei punti di forza delle politiche di conciliazione, e con l’individuazione di possibili prospettive progettuali che possano realmente incidere su un cambiamento anzitutto culturale del modo di intendere e gestire vita familiare e vita lavorativa e i loro reciproci rapporti.

CAPITOLO SECONDO

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE: IL QUADRO EUROPEO

"I sistemi famiglia-lavoro sono sistemi organizzativi complessi tramite i quali gli individui, per mediazione sia dell'appartenenza familiare sia di quella di genere e generazionale, fanno fronte ai bisogni di reddito, di manutenzione (lavoro domestico) e di cura dei singoli componenti la famiglia e della famiglia nel suo complesso." (Naldini, Saraceno,2011, p.39)

Come abbiamo visto, l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ha trasformato i modelli familiari, ponendo in primo piano l'esigenza di trovare nuovi possibili equilibri di ruolo, competenze e mansioni tra i suoi membri, ridefinendo al contempo modi e tempi nell'organizzazione delle imprese. La questione della conciliazione tra famiglia è lavoro si è posta a livello europeo, e le politiche a riguardo, seppur legate da un comune denominatore, risultano molto diversificate. La prospettiva e l'ottica da cui si parte per affrontare il problema della conciliazione vanno infatti contestualizzate entro la cornice politica e culturale di riferimento, in quanto ogni paese vanta una sua tradizione ed un suo modello di welfare al quale è necessario far riferimento per comprendere ed approfondire lo specifico approccio con il quale i singoli governi gestiscono gli interventi programmatici sul tema.

In generale, è importante distinguere quanto il problema della "cura" – intesa come il complesso delle esigenze e dei bisogni emergenti dalle famiglie di chi lavora - sia effettivamente percepito quale problema di pubblica responsabilità, ovvero quanto gli enti, le istituzioni e le imprese pubbliche si sentano coinvolti nella sua presa in carico o comunque nella collaborazione alla sua gestione attraverso strumenti di aiuto e di supporto.

Le politiche sociali e del lavoro affrontano la questione offrendo concrete risposte in termini di servizi, opportunità di lavoro più flessibile, tutele previdenziali ed assistenziali. A seconda del tipo di orientamento adottato nel dare la priorità a determinati modi e contenuti di intervento, e soprattutto a seconda del come si intendano ripartite le responsabilità delle famiglie tra ambiti privati e pubblici, si possono considerare tre diversi tipi di risposta politico-culturale: la "*defamilizzazione*": sostenuta offerta di servizi pubblici di assistenza e cura, rivolti in particolare a minori, anziani e persone non autosufficienti, a sostegno dei lavoratori nell'assolvimento delle responsabilità familiari; il "*familismo sostenuto*": per far fronte ai bisogni delle famiglie, si

individuano benefici contrattuali, congedi genitoriali, indennità di maternità, al fine di consentire al lavoratore di dedicarsi alla cura di figli e parenti non autosufficienti assicurandogli la possibilità di assentarsi per determinati periodi di tempo dal lavoro, anche se non sempre in modo retribuito e comunque a condizioni estremamente vincolate e limitate; il "*familismo di default*": tutti i bisogni e le responsabilità relative alla famiglia sono gestiti all'interno di quest'ultima, non essendovi servizi e sostegni pubblici cui poter far ricorso. Gli aiuti provengono eventualmente da parenti prossimi o, in assenza di tali risorse, da servizi privati di assistenza, ossia in attuazione di una "defamilizzazione via mercato" (Naldini, Saraceno,2011, p.71-72)

La questione della conciliazione tra famiglia e lavoro ha dunque avuto diversi sviluppi nei vari Paesi europei in relazione alla tradizione culturale e all'orientamento della loro politica sociale in generale, e le strategie individuate a sostegno della famiglie hanno avuto a loro volta dirette ripercussioni non solo sulla vita individuale del lavoratore, ma anche sulla società nel suo complesso. Le prospettive adottate rispecchiano infatti direttamente il modello culturale ed ideologico che sta alla base delle politiche relative alle pari opportunità e all'uguaglianza tra i sessi. Soprattutto per quanto riguarda l'occupazione delle donne inoltre, il modo di organizzarne tempi e modalità e renderne accessibile l'ingresso e la permanenza incide su altri fattori più ampi, ovvero sui tassi reali di impiego, sulla solidità della struttura familiare e sulle percentuali stesse di natalità:, *"*chiamando in causa questioni di sostenibilità economica e coesione sociale del paese nel suo complesso*"* (Naldini, Saraceno,2011, p.72)

In generale, come abbiamo già accennato, almeno inizialmente in Europa le politiche di conciliazione si sovrappongono per contenuti agli interventi per le pari opportunità tra uomini e donne per quanto riguarda l'accessibilità, i diritti, il trattamento e le possibilità di carriera nel mondo del lavoro. Dalla fine degli anni Novanta, la questione delle pari opportunità si sviluppa in una dimensione più ampia definibile nei termini di "gender mainstreaming", in cui la prospettiva del "genere" viene considerata non solo in ambiti specifici e settorializzati ma, in modo trasversale, in tutte le sfere della società e delle attività umana. Le politiche comunitarie, pur nella diversità di impostazione programmatica, sono comunque finalizzate alla lotta alla discriminazione sul lavoro legata al genere, ed in particolare le strategie e le linee guida sulla conciliazione si pongono l'obiettivo di sostenere le famiglie nella gestione delle responsabilità di cura, armonizzando i tempi del lavoro con la vita privata e personale, ed è in questo senso che spesso si definiscono nei termini di "politiche amichevoli per la famiglia". Esse riguardano nello specifico tre aree di intervento:

- i servizi di cura per l'infanzia e gli anziani;

- politiche per il tempo di cura;
- politiche di flessibilità dell'orario di lavoro e i tempi delle città.

A seconda dei settori privilegiati sui quali si incentrano le azioni di governo, si possono distinguere quattro modelli diversi di Welfare che differenziano e caratterizzano le politiche degli Stati europei: il modello liberale, socialdemocratico, conservatore e mediterraneo

Il modello liberale

Nasce in Inghilterra nel 1800, e si pone come fine ultimo la salvaguardia della libertà dell'individuo, realizzabile, secondo questa concezione, attraverso le regole del mercato privato. Entro tale schema le politiche sociali sono del tutto marginali, i diritti e le tutele, ovvero la rete di protezione sociale, sono pressoché assenti, in quanto il ruolo centrale nella vita e nelle dinamiche della società nel suo complesso è svolto essenzialmente dall'economia e dalle sue leggi. Questo modello è tipico dei Paesi anglosassoni in Europa, degli Stati Uniti e dell'Australia nel mondo. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 39)

Il modello socialdemocratico

Al contrario del precedente, questo modello ha come obiettivo centrale e prioritario la garanzia della libertà, dei pari diritti e della reciproca solidarietà di tutti gli individui della società, obiettivo che deve essere perseguito dalle istituzioni pubbliche. Lo Stato quindi si deve impegnare principalmente nelle politiche sociali, le quali devono essere rivolte a tutti i cittadini secondo il principio dell'universalismo, ovvero dell'ugual diritto di ciascun individuo indiscriminatamente.

Secondo questa idea di Welfare: *"*vi è dunque uno sforzo attivo a demercificare il benessere degli individui, a ridurre al minimo o anche ad abolire la loro dipendenza dal mercato. Vi è una particolare ampiezza di socializzazione dei rischi (Welfare State dei servizi)*"* Ciò significa un reale impegno da parte dello Stato di prendersi carico delle responsabilità sociali del lavoro attraverso l'erogazione di servizi di cura ed assistenza alle famiglie. La filosofia "universalistica" e "solidale" che connota il modello socialdemocratico si realizza e si articola conseguendo a diversi livelli specifiche finalità, tra loro complementari ed interconnesse: l'incremento dei servizi pubblici di assistenza per minori, anziani e persone non autosufficienti; ampio congedo per maternità; politiche per l'aumento dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, compreso il settore pubblico; sostegno della natalità; tutela dell'uguaglianza e delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e nella società in generale. Questa tipologia di "family-friendly policies" è

caratteristico dei paesi del Nord Europa come Norvegia, Danimarca, Svezia e Finlandia, da sempre noti per l'alto livello di emancipazione femminile e per una solida tradizione politica e culturale di sistemi di garanzia e solidarietà sociale. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 40)

Il modello conservatore

Questo modello è profondamente condizionato dalla cultura cattolica e dall'impostazione che essa ha dato alla politica sociale. Esso si permea sulla centralità della famiglia – si definisce infatti come "modello familista"– ovvero sul nucleo tradizionalmente inteso in cui l'uomo è capofamiglia lavoratore e la donna assolve ai doveri di cura ed assistenza della famiglia. "Tutto si svolge dunque all'interno di quest'ultima, e lo Stato non se ne occupa se non limitatamente ai casi in cui vi sia una condizione di incapacità gestionale. La famiglia è responsabile ultima del benessere dei suoi membri e dei principali compiti di cura. Il Welvare interviene solo nel caso in cui le famiglie dimostrano di non riuscire a provvedere con le proprie forze (principio di sussidiarietà), privilegiando l'assistenza sociale mediante l'assistenza finanziaria piuttosto che quella dei servizi".

L'intervento pubblico è quindi essenzialmente di carattere assistenzialisico, in quanto le politiche statali non sono concepite per erogare e fornire servizi alla famiglia, la quale è tenuta a provvedere internamente con risorse proprie sulla base di precisi bisogni. I titolari dei sopraccitati diritti di assistenza sono soprattutto i cittadini lavoratori, in quanto tale sistema di welfare è strettamente collegato al mercato del lavoro.

Si tratta del modello dei Paesi del centro Europa (Germania, Austria, Francia, Belgio) e di quelli del sud Europa (Spagna e Italia); gli Stati di quest'ultima area europea tuttavia risultano oggi aderenti al modello di welfare di tipo mediterraneo. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 41)

Il modello mediterraneo

Entro tale schema, il familismo caratterizzante il modello conservatore appare ancora più estremizzato. Si delinea come un sistema statico e poco elastico, privo di una politica sociale attenta ai bisogni dei cittadini e di garanzie concrete di diritti e tutele; lo Stato non assicura altresì l'erogazione di servizi né alcun intervento di protezione sociale. "Lo Stato è presente attraverso il principio di sussidiarietà[2]". In tale contesto di carenza strutturale di assistenza e di politiche del

[2] Principio di sussidiarietà (in Italia): Art. 2 Cost."La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale." Art. 118 Cost. "Le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato,

lavoro e della famiglia, la condizione della donna è gravemente penalizzata, e il suo accesso al mercato del lavoro è pressoché ostacolato dal fatto che tutti i compiti di cura ed accudimento familiare sono ad essa delegati. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 41-42)

Questi quattro modelli di welfare sono dunque alla base degli orientamenti secondo i quali la questione della conciliazione famiglia-lavoro viene gestita ed impostata nei vari Stati della Comunità Europea. E' difficile dunque parlare di un'unica linea programmatica per i diversi Paesi dell'Unione Europea nell'affrontare il tema della conciliazione, in quanto gli schemi culturali e di welfare specifici di ciascuno Stato ne orientano e contestualizzano le politiche del lavoro e della famiglia. E' proprio a partire da questi sistemi di riferimento che si comprende la diversità nel concepire ed accettare in generale le divisioni fondate sul genere, la ripartizione delle responsabilità familiari e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

In particolare è interessante soffermarsi su due specifiche ricerche condotte su questa tematica, ovvero su quanto i modelli di politica sociale e le tradizioni culturali di un Paese condizionino ed influenzino l'idea stessa di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Si tratta dello studio elaborato dal sociologo Geist[3], che nel 2005 promosse una ricerca comparativa tra dieci Stati europei diversi tra loro per modello di welfare (a partire dalla classificazione di Esping-Andersen [1990]; liberale, socialdemogratico e conservatore). Da questo studio emerge che la divisione di genere del lavoro familiare è meno squilibrata nei paesi appartenenti al modello liberale (quindi Australia, Nuova Zelanda, USA, Canada) ed a quello socialdemocratico (Norvegia e Svezia ad esempio), mentre nei Paese conservatori (Itali, Giappone, Austria) la suddivisione del lavoro familiare risulta più faticosa, socialmente più costosa, meno coerente con i sistemi valoriali e più discriminante nei confronti del mondo femminile. (Naldini, Saraceno, 2011, p.119)

Sulla medesima questione è incentrata la ricerca di Hook[4], svolta negli stessi anni su un gruppo di venti Paesi occidentali. Da essa emerge che, "nei contesti in cui da più lungo tempo l'occupazione delle madri è un comportamento normale, la divisione del lavoro familiare è meno

---

sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. […] Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà."

[3] Gheist C., 2005, *The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labor,* in "European Sociological Review", 21, pp. 23-41.

[4] Hook J. L., 2006, *Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003*, in "American Sociological Review", 71, pp. 639-660

asimmetrico". Quindi, negli Stati in cui da anni le donne sono inserite nel mondo del lavoro, la maternità è tutelata e vi è una sufficiente offerta di servizi rivolti alla cura della famiglia, le divisioni basate sul genere risultano minori; al contrario, gli Stati le cui politiche sociali mirano ad assicurare più lunghi periodi di congedo dal lavoro alle donne per assolvere alle responsabilità familiari (quali uniche delegate a tale compito) sono ancorati ad un modello culturale in cui non è stata raggiunta un'equa ripartizione del lavoro – remunerato e familiare – tra uomo e donna.

Come sottolinea Manuela Naldini,"ciò segnala che i contesti incidono sui comportamenti individuali e familiari non solo nel riequilibrare le risorse disponibili tra i sessi, ma anche nel promuovere processi di cambiamento culturale". (Naldini, Saraceno, 2011, p.120).

E' fondamentale, nell'analisi e nella comparazione tra diversi indirizzi programmatici nell'ambito delle politiche di conciliazione, tener conto del retroterra culturale su cui poggia l'ideologia stessa della tradizione di welfare di ciascun Paese.

Il dibattito sulla conciliazione prende le mosse quindi dalla concezione di fondo della donna e del suo ruolo, dal consenso o al contrario dalla disapprovazione dell'idea di una madre lavoratrice: è proprio a partire da questa diversa visione della famiglia e della suddivisione dei ruoli al suo interno che è possibile distinguere le differenti prospettive secondo le quali si elaborano le politiche di conciliazione e di pari opportunità all'interno di ogni singolo contesto nazionale.

Nonostante le diverse strategie e metodiche progettuali, i Paesi dell'Unione Europea si prefiggono la medesima finalità, ovvero l'armonizzazione e l'equilibrio tra tempi del lavoro e tempi della famiglia. Riguardo il panorama delle reali politiche ed azioni di conciliazione negli Stati comunitari, come afferma lo studioso Paolo Donati "l'immagine complessiva è quella di un patchwork molto variegato.[…]Nonostante le differenze economiche, sociali e culturali, la questione della conciliazione si pone in termini molto simili ovunque e va trovando un posto di rilievo nell'agenda di tutte le politiche sociali nazionali.[…]Se gli obiettivi di conciliazione possono e debbono essere convergenti, tuttavia diversi possono essere i percorsi, gli accenti sui possibili interventi, le forme culturali e i tipi di politiche sociali che vengono adottate nei singoli Paesi […]Non bisogna mai dimenticare che le politiche sociali debbono accordarsi con le culture familiari diffuse nelle diverse regioni dell'Europa". (Donati, 2010, p.4)

Gli strumenti per il raggiungimento di questo obiettivo possono essere differenziati, ma in sintesi potrebbero essere così considerati (Donati, 2010, pp.10-11):

1. congedi genitoriali e altre forme di sospensione dal lavoro;
2. organizzazione flessibile di tempi e condizioni di lavoro;

3. servizi a sostegno delle azioni di cura familiare.

CONGEDI E PERMESSI

Una delle principali misure di conciliazione adottate nella maggior parte dei Paesi europei è rappresentata dai permessi e congedi per motivi familiari di cui possono beneficiare genitori che lavorano. Si tratta principalmente del congedo obbligatorio e retribuito per maternità (periodo più o meno lungo di interruzione del lavoro in corrispondenza agli ultimi mesi di gravidanza e ai primi successivi al parto) e del congedo per genitorialità (che può essere richiesto a seconda delle esigenze e della scelta del genitore, e risulta parzialmente ovvero non retribuito). Tutti i Paesi europei prevedono nella loro legislazione nazionale una forma di indennità legata al momento della nascita di un figlio, variabile nella durata del congedo e nella percentuale di retribuzione economica. Sono inoltre indicati specifici congedi relativi a periodi di malattia dei figli (permessi di norma retribuiti sino ad una soglia massima di monte orario) o ad altre necessità quali gravi problemi di salute di familiari, ovvero agevolazioni per interruzioni di carriera dovute a motivi familiari.

Oltre alla normativa vigente in ciascuno Stato, vi sono iniziative gestite direttamente dalle imprese, che a seconda della loro tipologia e del settore produttivo, sono più o meno disponibili ed in grado di pianificare e concedere misure di conciliazione in favore dei propri dipendenti, sottoforma di permessi ed assenze recuperabili giustificate da motivi familiari.

Il congedo di maternità, se da un lato rappresenta una forma importante di tutela e beneficio, allo stesso tempo è chiaramente discriminante per il sesso femminile, in quanto l'assenza per maternità è spesso sinonimo di rinuncia di carriera professionale e di avanzamento di livello, poiché le posizioni dirigenziali richiedono necessariamente una presenza continuativa ed incondizionata da impegni personali e familiari. Del resto, anche per le donne lavoratrici con mansioni di basso livello, l'assenza per maternità pregiudica in modo evidente il reinserimento lavorativo, soprattutto nel caso dipendenti delle piccole imprese, le quali non sono in grado di garantire sostituzioni per lungo termine e richiedono quindi livelli e tempi di efficienza mal conciliabili con le responsabilità domestiche. L'età media in cui la donna affronta la gravidanza del resto coincide di norma con quella relativa all'inserimento lavorativo ed in molti casi all'offerta di una possibilità di carriera, e solo una reale politica di conciliazione che tuteli e favorisca a pieno il diritto alla maternità potrà appianare tale grave limite per le donne alla propria realizzazione lavorativa e familiare..

Come afferma Donati, riferendosi alla legge n. 53 del 2000, che regola in Italia i congedi genitoriali, essa "è stata indubbiamente un passo in avanti, ma […] è diventata presto obsoleta; si tratta infatti dell'ultima legge fordista perché si rivolge alla donna che ha un'occupazione a tempo indeterminato nella grande impresa, e in particolare nella Pubblica Amministrazione, mentre le donne hanno una presenza nel mercato del lavoro sempre più diversa da quel modello." (Donati, 2010, p.5) E' ad esempio importante prevedere l'estensione dei benefici relativi alla maternità anche alle categorie di lavoratori precari, atipici ed autonomi, per le quali attualmente sono previste parziali coperture, inadeguate ed estremamente pregiudizievoli per le madri. Anziché pensare ad un ampliamento dei tempi dei congedi, rivolgendo tale misura esclusivamente alla donna, sarebbe auspicabile rendere tali modalità più flessibili a seconda del tipo di lavoro ed alle esigenze specifiche delle famiglie, coinvolgendo in questo anche i padri lavoratori.

In tutti i Paesi dell'Unione Europea il lavoro ha assunto organizzazioni atipiche, prevalgono le piccole e medie imprese, e ciò significa che le esigenze stesse dei lavoratori e le disponibilità a realizzarle sono profondamente cambiate, ragione per cui i termini e le finalità stesse dei congedi andrebbero riformulati rendendo la misura più flessibile e personalizzata.

Periodi di "pausa" e permessi nel lavoro sono infatti esigenze che riguardano momenti determinati della vita di una persona, non solo la maternità ma anche la necessità di assicurare l'assistenza a familiari anziani e non autosufficienti, e tali interruzioni interferiscono spesso in modo drastico con la prosecuzione stessa della propria carriera professionale o semplicemente con la possibilità di mantenere la propria occupazione.

Una forma più gestibile di rientro al lavoro dopo l'astensione per maternità, o in corrispondenza a fasi della vita in cui gli impegni familiari di cura si rivelano particolarmente gravosi è rappresentata per esempio dall'opportunità di scegliere un part-time reversibile, riducendo cioè l'orario di lavoro per un certo periodo di tempo conservando la possibilità di riprendere liberamente l'orario a tempo pieno non appena le esigenze familiari lo consentano.

Il rientro dal congedo di maternità dovrebbe essere inoltre facilitato (anche con appositi corsi di aggiornamento) al fine di evitare che l'assenza si traduca in una perdita di qualifica e di integrazione. Il superamento della penalizzazione della donna all'inserimento lavorativo ed alle opportunità di carriera passa anche, come si è già più volte sottolineato, attraverso un profondo cambiamento culturale che accolga e favorisca l'idea di una co-responsabilizzazione e di una condivisione degli impegni familiari tra padre e madre, nello specifico nella cura dei figli.

Come già avviato in alcuni Paesi europei, è auspicabile estendere ed implementare il beneficio del congedo di paternità, con l'obiettivo di promuovere un più ampio e consapevole coinvolgimento del padre nell'educazione e custodia dei bambini. Ciò dovrebbe valere anche per i quadri dirigenziali,per i quali il tempo dedicato alla carriera è solitamente così esteso da non prevedere la possibilità di una concreta partecipazione alla vita familiare.

Come sottolineano Naldini e Saraceno "gli obiettivi e gli effetti delle politiche dei congedi, di maternità ma soprattutto genitoriali, sono molto diversi a seconda delle tradizioni di politiche familiari".(Naldini, Saraceno, 2011, p.83)

In Francia, ad esempio, la durata del congedo varia (in crescendo) dal primo ai successivi figli; ma, nonostante l'ampiezza del congedo, esso rimane competenza quasi esclusivamente delle madri. Il sostegno e la tutela della maternità rientrano in un contesto culturale di "familismo", quindi le responsabilità di cura dei figli sono affidate alla madre o comunque interne alla famiglia, almeno durante il primo anno di vita del bambino.

La durata stessa dei congedi e la loro indennizzazione sono variabili da Paese a Paese. Si passa dal caso di Grecia, Romania, Cipro, in cui il periodo di assenza retribuita è molto ridotto e non sufficiente a coprire i bisogni di cura del bambino, il cui accudimento rimane a totale carico della famiglia, al caso di Germania ed Estonia, che al contrario concedono interruzioni molto lunghe dal lavoro ma solo parzialmente retribuite. Altri Stati europei, quali Spagna e Polonia, prevedono infine astensioni lavorative di ampia durata ma totalmente prive di retribuzione, riservando solamente il "beneficio" del mantenimento del posto di lavoro, ma delegando interamente alla famiglia le responsabilità di cura dei figli.

La questione dell'adeguatezza ed opportunità dei congedi di maternità e di genitorialità, quali misure a tutela principalmente della madre lavoratrice, ha quindi inevitabilmente dirette conseguenze sociali, nel senso che la possibilità per una donna di avere un figlio e poter continuare a lavorare condiziona la scelta stessa di affrontare la maternità in modo consapevole, e ciò su larga scala determina conseguenze demografiche e variazioni dei tassi di fecondità. (Naldini Saraceno, 2011, pp. 82-87)

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

Il secondo strumento in ordine di importanza e di diffusione utilizzato in Europa per conciliare lavoro e famiglia consiste nella riorganizzazione e flessibilità degli orari di lavoro. La rimodulazione dei tempi del lavoro ha la finalità di renderli più elastici e compatibili con la gestione

della vita familiare del lavoratore, nel cui interesse, e non solo in funzione della migliore produttività, va inteso e concepito il termine "flessibilità".

Lo strumento più utilizzato per gestire gli orari di lavoro è rappresentato dal part-time, inteso in senso orizzontale e verticale, a seconda che il tempo di lavoro sia suddiviso e ripartito in prestabiliti giorni settimanali ovvero sia ridotto entro la stessa giornata. Anche in questo caso, appaiono evidenti le disuguaglianza legate al genere. Infatti, in quasi tutti gli Stati europei – soprattutto in Germania, Inghilterra, Olanda, Danimarca - è l'uomo a mantenere il ruolo principale di lavoratore a tempo pieno, e di conseguenza capofamiglia, mentre la donna è spesso impiegata a tempo parziale, poiché deve continuare ad occuparsi della famiglia, e non può permettersi di dedicarsi pienamente alla sua carriera. Il lavoro part-time è solitamente associato ad occupazioni di basso livello, mentre i lavori più qualificati e di elevata responsabilità richiedono tempi ampi di presenza. La misura conciliativa del part-time dovrebbe al contrario essere concepita come un beneficio utilizzabile non solo dalle lavoratrici madri, ma "per l'insieme della forza lavoro e una libera scelta". (Veronese, 2010, p.23)

La Francia è uno dei pochi Paesi in cui la donna è impiegata a tempo pieno nella stessa proporzione dell'uomo. Ciò dipende anzitutto dalla più ridotta durata oraria del lavoro a tempo pieno in generale (trentacinque ore settimanali), oltre che, come vedremo meglio in seguito, da una politica di servizi per l'infanzia che rende possibile l'occupazione femminile garantendo al contempo la cura della famiglia e dei figli in particolare.

Oltre il lavoro a tempo parziale, vanno individuati altri strumenti di organizzazione dei tempi di lavoro che permettano una sua programmazione a gestione "personalizzata" e per quanto possibile autonoma.

L'orario flessibile di entrata ed uscita dal posto di lavoro – misura ampiamente adottata in Gran Bretagna ed Italia soprattutto nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni – consente di conciliare i tempi del lavoro con quelli familiari, oltre che con i tempi dei servizi pubblici e del territorio (Cancedda, Colonnello, 2004, p. 44).

Un' altra valida misura volta ad armonizzare vita lavorativa e vita familiare è rappresentata dalla cosiddetta banca delle ore italiana oppure i "comptes epargne temps"[5] francesi: entrambe le misure danno la possibilità al lavoratore di cumulare un monte orario di permessi e ferie non goduti

[5] Comptes epargne temps, ovvero conto di risparmio di tempo, misura introdotta in Francia con la legge del 20 agosto 2008 n. 789.

e di straordinari da poter recuperare nei tempi e nei modi più utili relativamente alle esigenze personali. Questa innovativa forma di flessibilità oraria è caratteristica di Italia ed Francia.

Al fine di gestire i turni orari in conformità alle proprie esigenze familiari, un modello di organizzazione degli orari consiste nella costituzione di piccoli gruppi di dipendenti che tra loro stabiliscono in modo partecipato le reciproche sostituzioni garantendo la copertura del servizio, ripartendo autonomamente compiti e presenza effettiva sul posto di lavoro.

E' auspicabile in tale prospettiva una gestione flessibile di permessi e sostituzioni, lasciando alle imprese una certa libera iniziativa nel predisporre azioni "informali" finalizzate alla conciliazione. Questa pratica risulta maggiormente applicabile nei contesti delle piccole e medie imprese, in cui il rapporto tra datore di lavoro e dipendente è più stretto e "personalizzato", le relazioni sono più umane e i ritmi della produzione consentono una certa variabilità ed interscambiabilità di ruoli e mansioni, nonché una più agevole organizzazione temporanea di sostituzioni ed interventi individualizzati. Se le grandi aziende infatti possono spesso offrire maggiori tutele e garanzia dal punto di vista contrattuale, le piccole e medie imprese sono del resto generalmente più attente al benessere del personale e pronte a sperimentare "buone prassi" di politiche di conciliazione con effettivi risultati positivi tanto dal lato della produttività, tanto in quello della migliore integrazione e partecipazione del lavoratore. (Cancedda, Colonnello, 2004, p. 46)

Tra le forme più innovative di flessibilità oraria, già ampiamente in uso in Francia e Gran Bretagna, va ricordato il cosiddetto "job sharing", con il quale si intende una modalità di lavoro a tempo parziale gestito autonomamente da una coppia di lavoratori che suddividono tra loro il monte orario complessivo organizzando e ripartendo turni ordinari e straordinari.

Infine, uno strumento efficace nel rendere il lavoro più accessibile soprattutto a persone con notevoli impegni familiari – genitori separati, ragazze madri, donne prive di reti familiari di riferimento e sostegno - è rappresentato dal telelavoro, ovvero dal lavoro che può essere svolto anche presso il proprio domicilio e che comunque non richiede una presenza fisica nel luogo di lavoro, grazie all'assistenza e al supporto di tecnologie informatiche. E' uno strumento applicabile ad attività specifiche, che non richiedono la compresenza di erogatore/fornitore e cliente. Esso è ampiamente utilizzato in Gran Bretagna per agevolare la conciliazione lavoro-famiglia da parte di quadri e dirigenti: è stata infatti istituzionalizzata la possibilità di lavorare a casa un giorno alla settimana. (Cancedda, Colonnello, 2004, p. 47)

SERVIZI PER L'INFANZIA E PER LA CURA DI NON AUTOSUFFICIENTI

Una misura fondamentale per rendere possibile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa è, come già accennato, l'erogazione e la fornitura efficiente ed adeguata di servizi per l'infanzia, con finalità di cura ed assistenza e quindi di supporto alle responsabilità di accudimento dei figli.

La "politica dei servizi" è condivisa in tutti i Paesi comunitari,tuttavia sussistono profonde differenze riguardo la gestione stessa di questa misura. Esistono infatti diversi orientamenti culturali che stabiliscono e riconoscono chi debba essere delegato a tale compito – se strutture pubbliche o private – e che determinano il tasso più o meno elevato e condiviso di fruizione di servizi esternalizzati da parte delle famiglie, in relazione a quanto l'idea che una madre lavoratrice possa affidarsi a strutture esterne per la cura dei figli sia comunemente "accettata" ed ideologicamente acquisita.

L'offerta e l'accessibilità dei servizi di cura per l'infanzia è quindi nettamente diversa a seconda dei contesti socio-culturali e politici delle varie nazioni europee. La divisione di genere ancora una volta condiziona la piena integrazione lavorativa della donna, poiché in molti Paesi, in particolare quelli a modello conservatore e mediterraneo, persiste riluttanza e resistenza nei confronti dei servizi per l'infanzia extrafamiliari, in quanto si concepisce la donna/madre quale unica responsabile dell'educazione e della cura dei bambini. Al contrario, gli Stati che per consolidata tradizione culturale hanno promosso l'emancipazione femminile e l'uguaglianza tra i generi anche nel settore lavorativo (ad esempio Paesi Scandinavi, Olanda, Danimarca), vantano un primato importante nell'erogazione pubblica e nell'utilizzo dei servizi per l'infanzia, promossi proprio con la finalità di permettere una reale parità di opportunità tra uomini e donne nella loro realizzazione economica e professionale.

I servizi di assistenza ed accoglienza per l'infanzia possono essere direttamente sovvenzionati dallo stato, eventualmente tramite strutture accreditate, o forniti privatamente e dunque a pagamento. Degno di nota è il caso della Francia, la cui normativa a tutela della famiglia e della conciliazione prevede misure di deduzioni fiscali per le famiglie che devono affrontare spese per la custodia dei figli, e specifiche sovvenzioni finalizzate al pagamento dei servizi privati di assistenza dei minori di genitori che lavorano.

In generale, tuttavia, i servizi per l'infanzia non coprono totalmente le esigenze dei genitori che lavorano, ed i problemi riguardano soprattutto i bambini al di sotto dei tre anni. In Italia per esempio, al pari di Germania e Portogallo, le strutture rivolte a tale fascia d'età sono gravemente carenti – la copertura non supera l'11% dei bisogni – ed in alcuni casi non è prevista l'accoglienza a tempo pieno. Esistono inoltre, per sopperire alle carenze delle strutture pubbliche, delle risorse concepite a metà tra famiglia e privato, quali i nidi aziendali, le assistenti all'infanzia domestiche, i micronidi – soluzioni diffuse in Olanda, Francia e Germania.

Il Belgio detiene il primato europeo per quanto riguarda la copertura dei servizi pubblici o finanziati con risorse pubbliche, sia per bambini con età inferiore ai tre anni (circa il 57%) che per quelli di età compresa tra i 3 ed i 6 anni (circa il 100%). La Francia si trova al terzo posta in Europa, con un tasso di copertura di poco più del 40%, per i bambini più piccoli, ed al primo posto per l'altra fascia d'età, insieme a Belgio ed Olanda. L'Italia ha una buona copertura nei servizi 3-6 anni (più del 90%), mentre è agli ultimi posti per quanto riguarda i servizi 0-3 anni, circa il 10% di copertura del fabbisogno sociale. (Naldini, Saraceno, 2011, pp.87-91)

Anche per i bambini in età scolare del resto, nonostante la più ampia offerta di servizi a tempo pieno, rimane per i genitori il problema di conciliare i tempi del lavoro con i tempi della scuola, soprattutto per coloro che sono vincolati ad orari non standard, con contratti atipici, turni variabili e spesso non prevedibili. La Svezia eccelle nell'offerta di servizi per l'infanzia altamente flessibili, prevedendo la disponibilità di un'accoglienza pre o post-scolastica e addirittura strutture aperte con orario continuato per lavoratori con turni di notte.

Una soluzione innovativa per quanto riguarda le misure di conciliazione famiglia-lavoro è l'istituzione dei "nidi aziendali", ovvero struttura di accoglienza per l'infanzia organizzate all'interno del luogo di lavoro del genitore, solitamente affidate in convenzione a cooperative specializzate nel settore. I vantaggi di questo servizio consistono principalmente nella vicinanza logistica e nella corrispondenza con gli orari di entrata e di uscita, con un risparmio di tempo ed una facilitazione organizzativa in favore delle famiglie.

In un'ottica di conciliazione, vanno quindi elaborate "nuove tipologie di servizi per l'infanzia, quali ludoteche, centri ricreativi, spazi gioco e baby parking, oppure nuove figure professionali formate nell'area nell'assistenza e dell'educazione all'infanzia, che possano fornire un sostegno a domicilio soprattutto a copertura degli orari di lavoro straordinari. Tali servizi, già sperimentati in vari Paesi con ottimi riscontri, sono comunemente erogati da cooperative ed

associazioni e cofinanziati dagli enti pubblici tramite i cosiddetti "buoni servizio" utilizzabili presso enti convenzionati ed accreditati. (Cancedda, Colonnello, 2004, pp. 51-55)

Oltre all'attività di accudimento dei figli, le famiglie devono fare i conti con la cura di familiari non autosufficienti. Anche che se riguarda ancora una parte limitata degli occupati, è un fenomeno destinato ad aumentare, per il doppio effetto della crescita dell'occupazione femminile e dell'innalzamento dell'età pensionabile in un contesto di invecchiamento della popolazione. In genere, la non autosufficienza riguarda principalmente i grandi anziani, ma non bisogna dimenticare i non autosufficienti adulti, divenuti tali per malattia o incidente, oltre alle situazioni di disabilità dalla nascita. Sono situazioni difficili che hanno ripercussioni sulla salute e sul benessere di chi si trova a tener insieme vita lavorativa, privata, familiare e di cura di persone in condizione di non autosufficienza. "Ovviamente, in questo campo, come nel settore della cura dei bambini, un ruolo fondamentale, in tutti i paesi (scandinavi compresi), è quello fornito in termini di tempo e risorse dalla famiglia." E' stimato che circa l'80% della cura a persone non autonome viene fornito dalla famiglia, in quanto il ruolo dei vari attori pubblici, di mercato o del terzo settore è molto limitato. (Naldini, Saraceno, 2011, pp. 94-96)

"Il tema della cura degli anziani fragili inizia a far parte del discorso pubblico nei paesi sviluppati attorno agli anni '90 del secolo XX. Lo strumento tradizionalmente alternativo alle cure familiari, il ricovero in strutture, viene considerato come una scelta di ripiego o una ultima istanza." Si sviluppa così il paradigma del diritto delle persone non autosufficienti a rimanere nel proprio ambiente di vita. Nascono così due strumenti di *policy*: i servizi domiciliari e gli assegni di cura, strumenti che possono alternarsi o integrarsi. Norvegia, Danimarca, Olanda, Svezia e Austria offrono un livello alto di servizi residenziali e domiciliari, sostenuto da un approccio universalistico di defamilizzazione della cura. Anche la Francia a partire dagli anni '90 ha riorientato l'insieme delle politiche di cura, combinando l'obiettivo della conciliazione e quello della responsabilità pubblica con la finalità di sostenere la crescita dell'occupazione nei servizi alla persona, tramite l'utilizzo di una indennità derivante da una assicurazione obbligatoria da destinare all'acquisto di pacchetti specifici di assistenza. A seguire anche Germania e Spagna e Portogallo hanno adottato politiche di questo tipo. Nei Paesi del Sud Europa invece il costo economico dell'assistenza e la fornitura di cura è lasciata prevalentemente alla gestione familiare. (Naldini, Saraceno, 2011, pp. 97-102)

CAPITOLO TERZO

LA CORNICE NORMATIVA: LE LINEE PROGRAMMATICHE EUROPEE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E COESIONE SOCIALE

Il punto di partenza da cui muove e su cui si fondano le politiche europee in materia di conciliazione famiglia-lavoro è rappresentato dalle direttive elaborate nell'ambito del Consiglio Europeo di Lisbona del 2000, tra i cui obiettivi primari rientra il raggiungimento e la crescita di un'economia "sostenibile", capace di porre rimedio alle principali carenze funzionali che rendono precaria ed inefficiente l'organizzazione del mercato del lavoro. Le principali problematiche riguardano i seguenti punti (Zabarino, Fortunato, 2008, pp. 7-8):

- "gli squilibri regionali in materia di disoccupazione;
- la scarsa creazione di posti di lavoro nel settore dei servizi;
- l'elevato tasso di disoccupazione di lunga durata;
- la sproporzione tra l'offerta e la domanda di manodopera;
- l'insufficiente partecipazione femminile al mercato del lavoro;
- la mancanza di qualificazione, in particolare nell'ambito delle tecnologie dell'informazione;
- l'andamento demografico europeo (in particolare l'invecchiamento della popolazione."

Il Consiglio si prefigge di stabilire un coordinamento nelle metodologie di intervento tra Stati europei al fine di garantirne la coerenza e l'intesa nei fini e nelle prassi. Si inaugura un processo di innovazione del modello di welfare europeo rivolto principalmente al "capitale umano".

Tra i temi cardine della discussione occupa un posto centrale la questione dell'occupazione (SEO – Strategia Europea per l'Occupazione), che si concentra sull'aspetto fondamentale delle pari opportunità al fine di facilitare e consentire la conciliazione tra famiglia e lavoro, soprattutto incrementando la fornitura di servizi di cura ed assistenza per l'infanzia. Anche la sezione riservata al dibattito sulla "protezione sociale" insiste sulla necessità di tutelare l'uguaglianza tra uomo e donna sotto il profilo dei diritti sociali. Il trattato di Lisbona si propone quindi come un incentivo ad estendere modelli già esistenti di "buone prassi" in materia di conciliazione, fornendone un'analisi ed una valutazione comparativa. L'aspetto centrale è il coinvolgimento e la messa in causa delle

imprese, cui viene esplicitamente richiesto di assumere un ruolo di responsabilità sociale, ovvero di attuare le cosiddette "azioni positive", attraverso la realizzazione di progetti concreti di conciliazione, in un'ottica di pari opportunità e sviluppo sostenibile. (Zabarino, Fortunato, 2008, pp. 11-14)

Nel 2004, all'interno della riunione del Consiglio europeo di Bruxelles, è stato formato un tavolo di lavoro diretto da Wim Kok (Primo Ministro Olandese fino al 2002), finalizzato all'elaborazione di strategie d'intervento ma anche di piani attuativi dei punti cardine articolati nel corso del precedente vertice di Lisbona. Concentrandosi sulle tematiche interconnesse di occupazione e livello di produttività, il gruppo di esperti sottolinea l'urgenza e la necessità di una "modernizzazione" dei sistemi organizzativi e di politiche sociali, per far fronte ai fenomeni sempre più evidenti dell'invecchiamento della popolazione e del drastico abbassamento dei tassi di natalità.

E' questo lo spirito della relazione presentata al Vertice di Bruxelles dell'anno successivo, in cui si dichiara espressamente la seguente tesi:"La ripresa della crescita è vitale per la prosperità. Essa può riportare la piena occupazione e costituisce la base della giustizia sociale e della creazione di opportunità per tutti. La ripresa della crescita inoltre è fondamentale per la posizione dell'Europa nel mondo e per la capacità dell'Europa di mobilitare le risorse necessarie per affrontare molteplici sfide a livello mondiale". (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 14)

Si intende con questo piano rilanciare in senso pragmatico e concreto gli obiettivi prefissi dalla Strategia di Lisbona, e nell'ambito degli interventi rivolti alla "crescita e dell'occupazione a servizio della coesione sociale" gli strumenti individuati si incentrano principalmente sulla riforme delle misure di tutela sociale, di conciliazione famiglia- lavoro, di politiche di sostegno all'infanzia e di pari opportunità. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 15)

Nel contesto delle linee programmatiche definite del Consiglio della Comunità europea in vista del raggiungimento della coesione sociale e dell'investimento sul capitale umano attraverso politiche sociali capaci di fornire reti efficaci di protezione sociale rientra dunque a pieno titolo la questione centrale della conciliazione tra vita familiare e lavorativa e delle pari opportunità. Per realizzare gli obiettivi prefissi l'Unione europea ha infatti istituito formalmente i Fondi Strutturali, al fine di finanziare e concretizzare con progetti mirati e specifici i punti evidenziati come necessari allo sviluppo dell'occupazione ed al rinnovamento dei modelli di organizzazione del mercato del lavoro. (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 18)

CAPITOLO QUARTO

POLITICHE SOCIALI E DI CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA: LA LEGISLAZIONE DELLA COMUNITA' EUROPEA

Le politiche comunitarie si prefiggono l'obiettivo di riorganizzare l'assetto sociale per meglio adattarlo alle caratteristiche del mercato del lavoro, promuovendo la conciliazione in un'ottica di garanzia della pari opportunità tra uomini e donne e di superamento di ogni discriminazione basata sul genere. E' infatti soprattutto alle donne che, almeno inizialmente, sono rivolti interventi di "facilitazione" all'inserimento lavorativo, attraverso la predisposizione e l'attivazione di servizi e di risorse, ma anche attraverso l'elaborazione di nuove normative in grado di tutelarne i diritti e l'uguaglianza sociale.

Ricostruendo a ritroso le tappe principali che hanno condotto alle politiche specifiche di conciliazione dell'Unione europea – fino al Trattato di Lisbona del 2000 – si nota che l'approccio al tema era in precedenza essenzialmente basato sulla questione delle pari opportunità. Fondamentale punto di partenza è rappresentato dall'articolo 119 del Trattato di Maastricht del 1993, che sancisce esplicitamente l'uguaglianza di diritti, tutele ed opportunità tra uomini e donne in tema di lavoro. La tematica delle pari opportunità diviene imprescindibile e centrale nel dibattito europeo, tema trasversale delle politiche sociali. Nel Trattato di Amsterdam del 1997 infatti si evidenzia con maggior decisione l'impegno della UE, nell'ambito delle strategie per il rilancio dell'occupazione e la modernizzazione delle politiche del lavoro, della promozione dell'uguaglianza di fatto tra i generi. Ciò si realizza soprattutto attraverso la predisposizione di "azioni positive intese a facilitare l'esercizio dell'attività professionale da parte delle donne", includendo "i diritti delle donne tra i diritti fondamentali" ed impegnandosi "a combattere le discriminazioni basate sul sesso". (Zabarino, Fortunato, 2008, p. 29)

Questa linea programmatica trovava un'esplicitazione articolata in varie precedenti Direttive e Piani d'azione volti a concretizzare gli impegni assunti in linea di principio.Tra questi programmi va innanzitutto menzionata la Dichiarazione di Pechino del 1995, corredata da un Piano d'azione indicante gli specifici interventi operativi, la quale indirizza ed è al centro delle discussioni della Quarta conferenza mondiale sulle donne. Entro questa cornice vengono tematizzati i tre principi che stanno alla base di una reale politica per le pari opportunità, ovvero:

- genere e differenza
- empowerment
- mainstreaming

In seguito, i Paesi membri elaborano nel dettaglio una importante Raccomandazione (92/241/CEE), nella quale si afferma la necessità, per assicurare una politica di conciliazione tra famiglia e lavoro, di assumere una prospettiva d'azione "globale", incrementando l'offerta di servizi per l'infanzia e rendendoli adeguata alla domanda dei genitori che lavorano ma anche alle esigenze dei minori che ne usufruiscono direttamente. Riguardo questo aspetto, viene infatti rilevata una generale e grave carenza di risorse, tale da disincentivare ed ostacolare il lavoro femminile. (Gazzetta Ufficiale, 1992, n. L 123, pp. 15-18)

L'art. 1 della Raccomandazione indica quindi l'urgenza della sperimentazione e della messa in atto di azioni volte a favorire la conciliazione tra lavoro e impegni familiari – cura, assistenza ed educazione dei figli -., individuando quattro specifiche sfere cui dirigere i progetti e le iniziative di promozione sociale.

Art. 3 Organizzazione dei servizi di custodia per i bambini, a costi contenuti ed accessibili e idonei nel profilo della sicurezza e della professionalità del personale degli educatori preposti all'incarico.

Art. 4 Conferimento di congedi speciali e flessibili ai genitori lavoratori responsabili della custodia e dell'educazione di bambini.

Art. 5 Adeguare alle esigenze dei genitori lavoratori l'ambiente, le strutture e l'organizzazione del lavoro.

Art. 6 Condivisione tra uomo e donna delle responsabilità professionali, familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli. Si sottolinea dunque l'opportunità di incentivare un coinvolgimento più massiccio dei padri nell'assunzione degli impegni relativi alla cura dei figli ripartendo così le responsabilità familiari in modo più equo e paritario.

Come già visto, all'interno del Trattato di Mastricht del 1993 si fa diretto riferimento alla necessità di assicurare l'uguaglianza di diritti alle donne lavoratrici, garantendo il principio della pari retribuzione tra uomo e donna addetti alla stessa mansione. Nello specifico, nell'articolo 119 si invitano gli Stati dell'Unione europea ad adottare "misure che prevedano vantaggi specifici intesi a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte delle donne, ovvero a prevenire o

compensare svantaggi nella loro carriera professionale". (Gazzetta Ufficiale, 1992, n. L 123, pp. 15-18)

Un altro documento fondamentale redatto dal Consiglio europeo è la Risoluzione del 6 dicembre 1994, che conferma nella stessa direzione una politica di sostegno all'occupazione femminile e di pari diritti nel lavoro. Oltre che trattare la questione dell'inserimento lavorativo delle donne, si prende il considerazione anche l'aspetto del reintegro al lavoro delle madri dopo lunghe interruzioni dovute a congedi per motivi familiari, al fine di evitare che tali assenze si traducano come spesso accade in abbandono dell'attività professionale o emarginazione dall'ambiente di lavoro stesso. Innovativa è inoltre l'affermazione dell'importanza dell'incentivo e sostegno del lavoro autonomo, ovvero la promozione dell'avvio e della costituzione di imprese al femminile, direttamente finanziate nell'ambito dei progetti europei attraverso i fondi strutturali. L'attività indipendente e l'imprenditoria rappresenta infatti uno strumento idoneo per rendere il più possibile il lavoro delle donne compatibile con le responsabilità familiari, in quanto l'organizzazione stessa di cooperative ed associazioni tiene conto delle specifiche esigenze del personale coinvolto, grazie ad una gestione partecipata e condivisa dei tempi, dei modi e dei ritmi delle attività stesse. La Risoluzione incoraggia del resto una maggiore partecipazione dei padri nei compiti di cura dei figli, inaugurando una politica di conciliazione che non sia rivolta unicamente alle donne ma coinvolga direttamente gli uomini nell'assunzione delle responsabilità familiari. Tutte le misure conciliative – flessibilità oraria, part-time volontario, incentivo e finanziamento di impresa – devono quindi essere rivolte a uomini e donne in egual misura, sopprimendo qualsiasi discriminazione sulla base del genere.

Il tema dei congedi parentali viene affrontato nel dettaglio all'interno dell'Accordo quadro promulgato nella Direttiva 96/34/CE tra le maggiori organizzazioni del lavoro, le quali concordano sulla necessità di concedere benefici relativi all'assenza dal lavoro giustificata da motivi familiari, al fine di consentire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa e per favorire la parità di trattamento e di opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

La Commissione elabora successivamente una specifica Comunicazione – n.96 /1996 – il cui obiettivo è espresso nella sua stessa intitolazione programmatica "integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie". Gazzetta ufficiale, 1996, n. C 386, pp. 1-3

La questione delle pari opportunità tra i generi diventa tema centrale di tutte le discussioni politiche ed essere presa in considerazione in ogni settore di intervento.

Nel 2000 i Ministri del Lavoro e del Welfare della Comunità europea ribadiscono la necessità di parificare il trattamento e l'accessibilità al lavoro per uomini e donne. E' responsabilità dei governi saper assicurare una piena realizzazione familiare e professionale di ogni individuo, a prescindere dal genere, fornendo e realizzando misure di conciliazione che permettano un equilibrio tra esigenze familiari ed impegni professionali. Affinché la parità sia effettiva, i programmi delle politiche sociali e del lavoro devono indicare strumenti e risorse efficaci a sostenere la famiglia nei compiti di cura rivolti a bambini, anziani e membri non autosufficienti.

Attraverso il finanziamento di progetti finalizzati alla realizzazione di tali principi, il Consiglio europeo attingerà ai Fondi strutturali per incoraggiare ed incentivare la sperimentazione e la fattiva elaborazione delle "buone prassi".

Le misure indicate nel piano programmatico sono le seguenti (Gazzetta ufficiale delle Comunità europee):

- rafforzare le misure volte ad incoraggiare una ripartizione equilibrata tra i lavoratori, uomini e donne, delle cure dovute a bambini, anziani, disabili e altri familiari a carico;
- rafforzare le misure che incoraggino lo sviluppo di servizi di sostegno alle famiglie e fissare criteri di valutazione dei risultati relativi al miglioramento delle strutture di custodia per i bambini;
- fornire, ove opportuno, protezione specifica alle famiglie monoparentali;
- valutare la possibilità de far rientrare nei programmi di studio la conciliazione della vita familiare con quella professionale come presupposto per la parità tra donne e uomini;
- incoraggiare le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, a introdurre e intensificare pratiche gestionali che tengano conto della vita familiare dei propri lavoratori e lavoratrici.

Il 7 dicembre del 2000 viene formalmente stipulata la "Carta Comunitaria dei diritti fondamentali dell'Unione europea", che pone al centro dei suoi propositi la tutela e protezione della famiglia, la quale si attua relativamente a tre diversi piani tra loro correlati: giuridico, sociale ed economico.

La famiglia è un organismo giuridicamente riconosciuto come titolare di diritti e garanzia di salvaguardia, e ad essa le politiche sociali devono rivolgere particolare attenzione attraverso azioni di sostegno, assistenza e promozione. Fondamentale è l'enunciazione del divieto di licenziamento a causa della maternità della lavoratrice e del diritto per la donna al congedo obbligatorio e retribuito di maternità.

Più specificamente, all'interno della Risoluzione del Parlamento europeo del 2004 sulle "Pari Opportunità per le donne e gli uomini nell'Unione Europea", si invitano i governi aderenti a programmare interventi ed azioni per la realizzazione di strutture di accoglienza e servizi di cura per l'infanzia, affinché le risorse messe a disposizione siano idonee e sufficienti a coprire la domanda delle famiglie dei genitori che lavorano. Riguardo le iniziative in favore delle donne, particolare sostegno va riservato a determinate categorie maggiormente svantaggiate – disoccupate, immigrate, disabili, ragazze-madri, separate – le quali sono a rischio emarginazione e presentano elevate difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro. Tutti gli interventi e le azioni di governo devono quindi mirare all'uguaglianza dei diritti e delle opportunità di lavoro e al superamento degli ostacoli che hanno sinora penalizzato ed escluso le donne da ruoli sociali inaccessibili ed inconciliabili con gli impegni familiari.

Infine il Consiglio Europeo redige delle conclusioni finali elaborando un'Alleanza per la famiglia in cui si dichiara che è necessario fornire "risposte politiche ai cambiamenti demografici" attuando "politiche favorevoli alla famiglia", sottolineando che"i cambiamenti demografici richiedono ulteriori sforzi per consentire agli uomini e alle donne che desiderano lavorare e creare una famiglia di avere figli senza dover sacrificare la carriera, promuovendo la parità di genere e facilitando la conciliazione di lavoro, famiglia e vita privata, prendendo in considerazione un'equa partecipazione del padre ai compiti familiari". (Gazzetta ufficiale, 2007, n. C 163, pp. 1-4)

I Fondi europei serviranno dunque a finanziare progetti ed iniziative delegati ai territori, agli Stati singoli ed alle Regioni, che siano finalizzati alla realizzazione dei principi fondamentali sinora affermati in materia di conciliazione famiglia-lavoro.

CAPITOLO QUINTO

LA SITUAZIONE IN ITALIA: RITARDI ED OSTACOLI NELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

La situazione italiana riguardo le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro appare con molti aspetti di criticità. Rispetto alla maggior parte dei Paesi europei infatti, l'Italia presenta ritardi strutturali nell'attuazione e programmazione di interventi in materia di sostegni alle esigenze di cura ed assistenza delle famiglie. Si tratta di azioni carenti, di interventi non continuativi e soprattutto improntati secondo un'ottica assistenziale piuttosto che di fornitura di servizi e promozione della gestione autonoma di sostegni al reddito finalizzati alla cura dei figli. In generale la spesa pubblica destinata alle famiglie è molto ridotta ed insufficiente rispetto alla effettiva domanda.

La stessa legge n. 53/2000 ad esempio, se teoricamente prevede e incoraggia la misura del congedo per i padri finalizzato alla cura dei figli e di altri familiari, nella pratica risulta poco usufruita, anche in relazione al fatto che, pur trattandosi di un permesso non utilizzabile se non allo scopo indicato, esso è scarsamente retribuito e quindi economicamente svantaggioso, considerato che il benessere della famiglia presuppone la capacità di sostentamento: in questo senso la richiesta del congedo non è sempre accessibile e conveniente. La legge rientra quindi tra le misure mirate alla conciliazione, pur se sempre nella prospettiva di un "familismo sostenuto", in questo caso incentivante la partecipazione maschile alle responsabilità familiari: di fatto tuttavia essa non incide significativamente né sul riequilibrio delle dinamiche di ruolo legate al genere, né sulla facilitazione del rapporto tra vita familiare e vita lavorativa.

Il congedo parentale è del resto relativamente più usufruito nel settore pubblico mentre nelle aziende private il beneficio è pressoché inutilizzato.

Allo stesso tempo l'Italia è un Paese in cui l'occupazione femminile si attesta su tassi abbastanza scarsi, proprio a causa della carenza di misure efficaci di conciliazione e la scarsa ed inadeguata fornitura di servizi. Di seguito alcuni dati ISTAT (Sabbadini, 2012) che contestualizzano la situazione del nostro Paese.

Dal 1995, in seguito alla crisi occupazionale dei primi anni '90, inizia una sostenuta ripresa di collocamenti, che ha valorizzato soprattutto l'occupazione femminile. Nel 2008: si possono

contare più di 9 milioni di occupate, circa 1 milione e 700 mila in più rispetto al 1993; la gran parte dell'incremento avviene nel Centro-nord (1 milione 471 mila) mentre il Sud raccoglie le briciole (222 mila) Migliora inoltre la posizione lavorativa (meno operarie, più impiegate, e consistente presenza nelle professioni tecniche e intellettuali)

L'attuale crisi ha aggravato i problemi strutturali dell'occupazione femminile, quantitativi e in particolare in tema di qualità del lavoro:

- nel biennio 2008-2010 l'occupazione femminile è diminuita di 103 mila unità (-1,1%)
- è diminuita l'occupazione qualificata (-270 mila) ed è aumentata quella non qualificata (+218 mila)
- nell'industria diminuiscono più le donne (-12,7%) che gli uomini (-6,3%)

Nonostante la spinta delle donne e la crescita avvenuta, meno della metà del mondo femminile italiano oggi lavora; il tasso di occupazione nel 2010 era del 46,1% (ultimi in Europa prima di Malta):in particolare al sud Italia le donne collocate sono il 30,5% contro il 56,1% del Nord.

Il tasso di disoccupazione femminile risulta essere maggiore di quello maschile al contrario dell'Europa (9,7% le donne contro il 7,6% degli uomini in Italia, mentre in Europa è di circa il 9,6% per entrambi i generi). Inoltre si rileva un tasso di inattività molto elevato 48,9% e superiore a quello europeo che è del 35,5%; la quota di donne inattive 15-74 anni che, in Italia è quasi 4 volte più elevata che in Europa (16,6% vs. 4,4%).

Per le donne che affrontano la maternità la prosecuzione del lavoro diventa molto difficile anche per l'insufficiente flessibilità degli orari di lavoro, che lo rendono poco gestibile e spesso incompatibile con le responsabilità familiari. L'essere madri è così spesso causa di discriminazione ed esclusione dal mercato del lavoro. Di seguito altri dati ISTAT (Sabbadini, 2012) per comprendere meglio la situazione Italiana.

Tra le madri il 30% interrompe il lavoro per motivi familiari contro il 3% dei padri. Sono circa 800 mila (pari all'8,7% delle donne che lavorano o hanno lavorato) le madri che hanno dichiarato di essere state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere, nel corso della loro vita lavorativa, a causa di una gravidanza: le classiche dimissioni in bianco. Hanno poi ripreso l'attività solo quattro madri su dieci, tra quelle costrette a lasciare il lavoro, ma con valori diversi nel Paese: una su due al Nord e soltanto poco più di una su cinque nel Mezzogiorno. Le interruzioni imposte dal datore di lavoro riguardano più spesso le generazioni più giovani: si passa infatti dal

6,8% delle donne nate tra il 1944 e il 1953 al 13,1% di quelle nate dopo il 1973. Per queste ultime generazioni, le dimissioni in bianco coincidono quasi con il totale delle interruzioni a seguito della nascita di un figlio, quindi non sembrano essere una libera scelta.

Questa grave discriminazione della donna non pregiudica solamente la sua realizzazione economica e personale, ma comporta conseguenze più generali sulla stabilità stessa della struttura familiare e sulla società nel suo complesso.

Come sostiene il sociologo Roberto Rizza "La forza normativa delle convenzioni e delle aspettative istituzionalizzate a proposito del ruolo della donna nella nostra società, ha certamente contribuito alla definizione del carattere familista del regime di welfare, contraddistinto, come è noto, da un apparato di regole che attribuisce alla componente femminile una quasi esclusiva competenza in merito alle responsabilità di cura, generando una certa disattenzione nella costruzione ed erogazione di servizi pubblici per il sostegno di bambini e anziani, rendendo stridente il conflitto fra lavoro familiare e professionale. La stretta interdipendenza fra il diritto di famiglia e il diritto del lavoro italiani, che enfatizzano non tanto il rapporto della donna con un eventuale datore di lavoro, bensì i doveri che le derivano dall'appartenenza alla comunità familiare, unitamente alle prime forme di legislazione sociale, hanno contribuito inoltre alla costruzione sociale della figura femminile come categoria di lavoratore debole.

Ne è scaturita l'individuazione nel maschio capofamiglia del soggetto destinatario delle politiche sociali, per se stesso e come tramite per gli altri componenti della famiglia. La natura familistica del regime di welfare italiano ha quindi consolidato e rafforzato specifici modelli di relazione di genere che assegnano tutele e sostegni a partire da caratteri individuali ascritti (il sesso, l'età) o intimi (rapporti familiari, relazioni affettive, orientamenti sessuali). Le politiche sociali hanno di conseguenza […] definito identità e status a cui assegnare posizioni nell'ambito di gerarchie di valore. Le politiche pubbliche tendono così a rispecchiare rappresentazioni della buona e della cattiva madre, che a loro volta contribuiscono alla costruzione sociale della figura e delle responsabilità femminili. Pertanto la natura non neutra rispetto al genere delle politiche di ordine fiscale, lavoristico, previdenziale e di assistenza sociale, unite all'asimmetrica distribuzione dei compiti di cura, alla persistenza di trasferimenti monetari direttamente collegati alla figura del male breadwinner e al deficit nell'offerta di servizi, non possono che ripercuotersi sulle chances occupazionali e di carriera delle donne." (Rizza, Sansavini, 2010,p. 7)

Una più ampia partecipazione ed integrazione delle donne nel mondo del lavoro significa in tal senso benessere per l'intera società, motivo di crescita della natalità e di ripresa demografica. Rendere il lavoro accessibile alle madri significa infatti favorire la scelta della maternità, attualmente condizionata proprio dal fatto che aver figli è spesso sinonimo di esclusione e disoccupazione. In Italia il tasso di fecondità è molto basso, e a questo dato corrisponde conseguentemente un evidente invecchiamento della popolazione.

Queste variabili hanno modificato, come abbiamo già esaminato nei precedenti capitoli, modelli familiari ed equilibri e dinamiche sociali, prevedendo ad esempio tra le domande di cura l'aumentata esigenza di assistenza di familiari anziani e non autosufficienti.

E' al contrario comprovato che i Paesi che garantiscono alle donne misure di conciliazione tra lavoro e impegni familiari incentivano la natalità e promuovono lo sviluppo sociale. La situazione italiana è dunque vistosamente inadeguata mancando una reale politica di conciliazione capace di garantire adeguate misure di sostegno alla famiglia.

Il problema non si risolve semplicemente attraverso un seppur necessario aumento dei servizi e degli interventi particolari, ma con un sistematico rinnovamento del modello stesso di welfare che sottende e dirige le specifiche strategie operative. Come indica la studiosa Marina Piazza, le azioni dovrebbero articolarsi e basarsi su tre sistemi (Veronese, 2010, p.21):

- "il primo è rappresentato dai singoli individui (donne e uomini)considerati nella pluralità delle loro scelte, relazioni e bisogni personali/familiari per cui le politiche dovrebbero essere rivolte trasversalmente a uomini e donne in modo da favorire una maggiore compartecipazione alle responsabilità familiari;
- il secondo sistema riguarda le imprese e, più in generale, i diversi luoghi di lavoro con i loro sistemi di organizzazione del lavoro, più o meno rigidi, pertanto le politiche aziendali dovrebbero favorire una maggiore flessibilità che risponda non solo alle esigenze delle aziende stesse ma anche a quelle dei soggetti che vi lavorano mediante iniziative e strumenti che liberino tempo (come nidi aziendali, mense, servizi di time-saving);
- il terzo sistema interessa la città e il territorio locale, con l'insieme dei servizi erogati dal settore pubblico, privato e dal no-profit come il sistema dei trasporti per la mobilità, i servizi di assistenza domiciliare e familiare, i servizi di pubblica utilità".

Tutte queste azioni dovrebbero essere tra loro integrate, costituire cioè un sistema capace di intervenire in modo trasversale e su più livelli, e soprattutto le politiche di conciliazione non

possono più essere concepite come misure rivolte esclusivamente alle donne ma al contrario esse devono mirare ad un'equa e paritaria distribuzione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Il ritardo delle politiche italiane per la famiglia è spesso imputato non solo a fattori culturali (resistenza nel concepire il ruolo della donna emancipato dalla condizione esclusiva di unica responsabile della cura dei figli e reticenza nell'usufruire di servizi che esternalizzano tali mansioni dall'ambito strettamente familiare) ma anche ad una sostanziale arretratezza e rigidità organizzativa e gestionale delle aziende, private ma anche pubbliche, le quali non si dimostrano disponibili ad offrire una maggiore flessibilità lavorativa e mantengono staticamente un'idea standard di prestazione lavorativa con orari fissi e presenze obbligatorie non contrattabili.

Naldini e Saraceno dedicano un'intera trattazione alla definizione del caso italiano,, parlando in proposito dei "dilemmi irrisolti". (Naldini, Saraceno, 2011, p. 120)

Si sottolinea come in Italia il sistema dei servizi pubblici sia cronicamente bloccato, statico e gravemente inadeguato rispetto ai bisogni. La situazione è tanto più arretrata e lacunosa se si considera l'attuale panorama del mondo lavoro, connotato dall'aspetto della precarietà e dell'atipicità delle regole contrattuali e dei rapporti tra imprese e dipendenti. Vi è infatti una netta differenza di trattamento ed opportunità tra lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, i quali godono dei diritti previsti dai contratti collettivi del lavoro, e lavoratori "atipici", spesso sprovvisti di garanzie e di tutele previdenziali. I lavoratori a progetto, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, autonomi e liberi professionisti appartengono a categorie "deboli" dal punto di vista giuridico, e le richieste di flessibilità risultano finalizzate agli interessi esclusivi delle imprese e tali da escludere l'accesso alla vita professionale soprattutto delle donne e delle madri.

Anche dal punto di vista dei servizi di cura la situazione italiana, come già accennato, è vistosamente carente. Se per i bambini in età scolare la copertura dei servizi è totale ed è caratterizzata da una finalità principalmente educativa, il problema più gravoso continua ad essere la cura dei bambini più piccoli – fascia 0-3 anni -, per i quali le strutture predisposte, oltre che insufficienti, hanno caratteristiche puramente assistenziali e di custodia e non già educative e pedagogiche. L'Italia risulta in tale settore,a confronto con gli altri Paesi europei, ben al di sotto della media, sia dal punto di vista del livello di fornitura che in quello dell'adeguatezza qualitativa. nella fornitura ed adeguatezza di tali importanti servizi di cura all'infanzia. Si osservano inoltre, anche all'interno del territorio nazionale, notevoli differenze tra le regioni, ed in generale tra i comuni del nord e del sud Italia.

In alcune regioni del centro nord – Emilia Romagna, Valle d'Aosta – i dati sono decisamente più positivi, con una copertura dei servizi pubblici per la prima infanzia che si attesta tra il 14% e il 28%. Viceversa, le percentuali del Mezzogiorno toccano livelli di estrema criticità, come nel caso della Calabria, regione in cui gli asili pubblici possono rispondere ai bisogni soltanto del 2,8% della popolazione, situazione che rende pressoché in inconciliabile per una madre l'accesso al mondo del lavoro. In corrispondenza ed in necessaria compensazione a tale carenza di risorse pubbliche, si sono diffuse numerose strutture private di cura per l'infanzia.

Il problema risulta ancora più grave in riferimento all'assistenza di familiari anziani e non autosufficienti. In questo caso l'insufficienza ei servizi pubblici lascia l'onere e l'impegno della cura a carico totale della famiglia, non offrendo supporti adeguati tali da permettere una reale conciliazione tra responsabilità familiari ed attività lavorativa. La maggior parte delle persone anziane non autonome sono assistite esclusivamente dai familiari, ed in particolare dalle donne adulte. I servizi pubblici domiciliari riescono a coprire infatti poco meno del 2 % dei bisogni effettivi delle famiglie, ed in ogni caso si tratta di un'assistenza limitata ed inadeguata.

La stessa legge 104/1992, prevedendo al suo interno una specifica misura di conciliazione finalizzata all'assistenza delle persone disabili all'interno del nucleo familiare, consistente in un permesso retribuito di tre giorni al mese da utilizzare da parte del lavoratore per la cura del familiare in oggetto, si ispira ancora una volta ad un modello di "familismo sostenuto", non offrendo reali servizi di sostegno esterni e pubblici.

Anche in questo settore, l'assenza di risorse pubbliche ha determinato la privatizzazione dell'offerta, e si è assistito ad una crescita significativa del "mercato" della cura e dell'assistenza alla persona. Tuttavia, il rischio dei servizi privati è un minor controllo della qualità e della professionalità del personale impiegato, e una minor regolamentazione dei contratti di assunzione dello stesso. La possibilità, soprattutto per le donne, di accedere al mondo del lavoro e seguirne i ritmi diventa sostanzialmente impraticabile. L'unica risorsa è rappresentata dal sistema informale della rete familiare, in particolare dalla presenza di nonni o comunque altri parenti all'interno del nucleo con cui condividere gli impegni di cura.

La cura, come sottolinea Naldini, è un "affare familiare" e tale modello socio-culturale rappresenta ancor oggi l'ostacolo principale alla realizzazione della donna nel mondo del lavoro e della propria autonomia economica e personale. (Naldini,Saraceno, 2011, pp.190-197)

CAPITOLO SESTO

LA LEGISLAZIONE ITALIANA

In tema di lavoro femminile, la normativa nazionale può essere divisa cronologicamente in tre momenti fondamentali.

Fase della tutela (anni del regime fascista): la donna è considerata quale categoria fragile – alla pari di minori e soggetti svantaggiati – e in quanto tale è destinataria di misure di protezione sociale.

Fase della parità (anni Settanta): vengono elaborate disposizioni e norme in difesa della parità tra uomini e donne nei diritti sociali e del lavoro

Fase delle pari opportunità (anni Ottanta-Novanta): le leggi si concentrano nel garantire un'uguaglianza assoluta tra i generi in materia di diritti sul lavoro, equa accessibilità alle opportunità occupazionali e di carriera, uguale retribuzione a parità di mansioni. Le pari opportunità sono intese in senso concreto e fattivo, e l'obiettivo è il superamento definitivo di pregiudizi, esclusioni e discriminazioni legate al genere.

Solo successivamente, e in tempi relativamente recenti, la politica della conciliazione ha trovato uno spazio diverso e specifico rispetto l'ambito delle pari opportunità, definendosi anche concettualmente come area di discussione e di intervento avente per oggetto non solo la tutela dei diritti della donna ma il sostegno dei bisogni delle famiglie dei lavoratori.(Zabarino, Fortunato, 2008, p. 51).

Ciò determina di conseguenza la considerazione delle cure familiari come responsabilità tanto dei padri quanto delle madri, entrambi destinatari dei benefici e delle misure della politica di conciliazione. La tutela delle donne trova riscontro negli specifici riferimenti legislativi in materia, ad esempio nella legislazione che prevede l'astensione obbligatoria retribuita dal lavoro per maternità, l'incentivo all'imprenditoria femminile, i sostegni in caso di separazione, l'accessibilità al lavoro e, in generale, il contrasto e la lotta contro la discriminazione sociale.

Il primo aspetto che il legislazione ha considerato quale oggetto fondamentale di tutela e protezione è quello della maternità. Con la legge n. 1204 del 1971 "Tutela delle lavoratrici madri" la maternità viene concepita come "valore sociale" e in quanto tale diritto della donna che lo Stato deve garantire e difendere. La lavoratrice in stato di gravidanza è titolare di diritti e gode di

protezione sociale. La norma viene successivamente estesa anche al caso di genitori adottivi (legge n. 903/1977), specificando la possibilità che i benefici di legge siano usufruiti anche dai padri: per la prima volta si intendono dunque le responsabilità familiari ugualmente ripartire tra i generi. .(Zabarino, Fortunato, 2008, p. 52)

La legge n.125/1991 "Azioni positive della parità uomo-donna è importante in quanto segna il passaggio da una fase più generale e teorica all'idea di "*uguaglianza sostanziale*" ed "*azioni positive*". Essa intende promuovere interventi concreti coinvolgendo in tale proposito programmatico anche Regioni e Province. Si riconferma la garanzia di uguale trattamento tra uomini e donne nel luogo di lavoro per quanto riguarda le opportunità di occupazione, di carriera, la ripartizione delle mansioni e delle qualifiche. Tali azioni positive devono condurre ad un'uguaglianza di fatto "al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto ostacolano la realizzazione delle pari opportunità".(Zabarino, Fortunato, 2008, p. 53)

Con la legge n. 215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" l'impegno per rendere effettiva l'uguaglianza trai generi si traduce in modo più evidente in progetti concreti, quali la promozione dell'avvio di imprese gestite da cooperative con componente maggioritaria femminile (60%), finanziate ed incentivate attraverso un Fondo economico nazionale diretto dal Ministero dell'Industria, del Commercio e dell'Artigianato.

Un altro aspetto relativo alla tutela della maternità e della donna in stato di gravidanza riguarda inoltre la sua sicurezza nel lavoro, che va salvaguardata attraverso espliciti divieti di condurre mansioni faticose, pericolose e che possano porre a rischio la salute (D. Lgs n. 645/1996)

A livello di innovazioni istituzionali, il D. Lgs n. 196/2000 prevede di conferire un incarico di maggior efficacia ed incisività ai Consiglieri e alle consigliere di Parità in funzione soprattutto della proposta di azioni positive e della lotta alle discriminazioni fondate sul genere.

Si giunge così alla Legge dell'8 marzo 2000 n. 53 .(emanata in attuazione della direttiva comunitaria 96/34 Ce) "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città". L'elemento innovativo della legge consiste nell'equiparazione esplicita tra maternità e paternità in quanto, almeno sulla carta, il congedo per l'assistenza dei figli è destinato in egual misura ad entrambi i genitori. Anche il periodo previsto per l'astensione obbligatoria retribuita viene ampliato.

I principi fondamentali enunciati sono così sintetizzabili .(Zabarino, Fortunato, 2008, p. 55):

- divieto di licenziamento

- divieto di adibire le lavoratrici madri a mansioni faticose o comunque pregiudizievoli al buon andamento della gravidanza
- Regolamentazione della disciplina dei periodi di astensione dal lavoro per la tutela della salute della madre e del bambino (la lavoratrice in gravidanza ha infatti il diritto-dovere di assentarsi dal lavoro durante il periodo di astensione obbligatoria, ovvero nei due mesi precedenti alla data presunta del parto ai tre mesi successivi alla data effettiva);
- facoltà di fruire dell'astensione in maniera flessibile, a condizione che il medico specialista della ASL e il medico competente alla salute nei luoghi di lavoro, attestino che non vi siano rischi per la salute della gestante e del bambino;
- diritto all'indennità di maternità, anche in caso di cessazione di rapporto lavorativo durante l'astensione obbligatoria, in base ai casi previsti dalla legge: cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per cui era stata assunta, scadenza del contratto
- dimissioni spontanee convalidate dall'Ispettorato del Lavoro;
- diritto di poter usufruire del periodo obbligatorio di astensione (5 mesi) anche in caso di parto prematuro.

I casi specifici in cui si prevede che il diritto al congedo dopo il parto sia goduto dal padre sono la morte della madre, la sua attestata incapacità genitoriale, l'affidamento esclusivo stabilito dal Tribunale ed infine l'abbandono.

La legge 53/2000 costituisce una tappa fondamentale nella normativa nazionale in materia di conciliazione famiglia- lavoro, fissando e regolamentando in modo specifico ed articolato i punti fondamentali per favorire la maternità come valore socialmente condiviso che è dovere delle istituzioni e dei servizi facilitare e sostenere, evitando che la scelta di procreare possa rappresentare un ostacolo per la vita lavorativa ed un fattore di svantaggio economico.

Favorire la fecondità rientra nell'interesse della società nel suo complesso ed è per questo che le politiche di conciliazione dovrebbero mirare ad incoraggiare le nascite garantendo servizi ed un'organizzazione adeguata del lavoro tali da consentire una compatibilità tra le due sfere dell'esistenza, ovvero lavoro e famiglia.

Successivi decreti si concentrano nel definire modalità e programmi di avvio di azioni positive in favore dell'occupazione femminile, soprattutto facilitando la creazione di impresa ed agevolando la costituzione di cooperative di donne le quali, sostenendosi anche su contributi e finanziamenti pubblici, potranno proporre progetti in vari settori in un'ottica di auto-promozione sociale. L'incentivo dell'imprenditoria femminile è compito demandato alle istituzioni territoriali –

Regioni e Province -, la cui azione deve anche essere finalizzata a creare una cosiddetta "cultura d'impresa" (D.P.R. n.314/2000).

In attuazione ed approfondimento della legge 53/2000, l'anno successivo viene redatto il D.lgs n.151 denominato "Testo Unico" recante nei dettagli e in maniera coerente e consequenziale le disposizioni previste dalla precedente norma, articolandole in 88 punti, riguardanti in particolare i congedi, l'indennità per maternità, i diritti della lavoratrice-madre e del lavoratore-padre, e relativi divieti e tutele. Il Testo Unico ribadisce l'importanza della condivisione delle responsabilità familiari tra madre e padre. Inoltre, in riferimento all'effettiva durata del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, la normativa italiana si differenzia dagli altri Paesi europei in quanto intende il diritto al congedo come misura rivolta all'interesse di madre e bambino, non tenendo in considerazione come variabile il settore lavorativo in cui la donna risulta impiegata. L'astensione per maternità è considerata sotto l'aspetto della contribuzione economica, della tutela previdenziale e dello statuto giuridico, ed alla base di tale diritto vi è l'assicurazione del reddito quale forma di sostegno e salvaguardia della lavoratrice-madre. L'ente incaricato alla corresponsione dell'indennità è l'INPS. Altre forme di congedo improntate secondo la medesima procedura sono il congedo parentale, il congedo per paternità e quello per grave handicap o malattia di un familiare. La retribuzione prevista per l'intera durata del congedo di maternità è dell'80% dell'importo salariale.

E' molto importante soffermarsi inoltre all'interno del Testo Unico (artt. 57-73) ad analizzare la parte dedicata alla trattazione delle caratteristiche e delle differenze tra i vari modelli di lavoro, i quali, a seconda della loro tipologia, sono soggetti a diverse regolamentazioni contrattuali all'interno delle quali sono previste forme e modalità di garanzie e diritti più o meno adeguati. Questa parte è infatti dedicata alla definizione del "quadro giuridico del lavoro".

Nell'art. 9 della legge 53/2000, avendo individuato nella flessibilità degli orari un'importante misura di conciliazione, si invitano le imprese ad organizzare in modo diversificato ed elastico i tempi e le modalità di lavoro, prevedendo per le aziende che avviano iniziative di "buone prassi" e progetti "family friendly" delle agevolazioni sottoforma di finanziamenti pubblici e detrazioni fiscali. In questo senso le azioni di conciliazioni rappresentano strumenti di benessere e vantaggio tanto per il lavoratore quanto per le imprese.

Tra le forme di flessibilità, come abbiamo già esaminato nel dettaglio, si elencano il part-time, la banca delle ore, il telelavoro, l'organizzazione variabile dei turni. Le forme contrattuali del lavoro atipico sono diverse e prevedono diversi livelli di tutele e protezione sociale. I contratti a

tempo determinato, ad esempio, godono degli stessi diritti dei contratti collettivi del lavoro, tra cui il congedo retribuito per maternità. Nel caso invece dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa (trasformatasi i Contratto a progetto) e dei Lavori socialmente utili, la lavoratrice in stato di gravidanza non ha diritto ad alcuna indennità, ma solo ad una sospensione dell'attività lavorativa non retribuita. L'unica agevolazione consiste nella possibilità di conservare il posto di lavoro, prolungando facoltativamente l'assenza nei tre mesi successivi.

La maternità in questo caso è una "scelta" a totale carico della famiglia, la lavoratrice-madre non è titolare di diritti di protezione sociale e non è sostenuta economicamente, e la stessa riserva del posto di lavoro è spesso solo un'opportunità formale, in quanto il reintegro dopo il parto è inevitabilmente problematico se non facilitato ed agevolato da ritmi e orari concilianti con gli impegni familiari. Il caso estremo è rappresentato dalle lavoratrici autonome o libere professioniste, per le quali non è previsto dalla legge alcun periodo di astensione obbligatoria per maternità.

I successivi decreti in materia tendono ad estendere e diversificare i modelli di flessibilità di orari ed organizzazione dei turni al fine di facilitare l'accesso delle donne al mercato del lavoro, anche se, come si è visto, spesso l'atipicità del lavoro e la destandardizzazione delle regole contrattuali hanno come diretta conseguenza un impoverimento ed un'inadeguatezza gravi delle garanzie del lavoratore.

Importanti sono le disposizioni che incentivano e promuovono il lavoro part-time, decisamente più accessibile alle donne, ed in generale l'attenzione delle misure di conciliazione si concentra nel tentativo di rendere il concetto di flessibilità uno strumento rivolto sostanzialmente alla tutela delle donne lavoratrici.

CAPITOLO SETTIMO

POLITICHE DI CONCILIAZIONE: MODELLO FRANCESE E ITALIANO A CONFRONTO

Come si è più volte osservato nel corso del presente lavoro, la Francia ha negli anni pianificato una politica di conciliazione famiglia-lavoro per molti aspetti innovativa, orientata secondo una prospettiva di erogazione di servizi all'infanzia e tutela della donna lavoratrice.

I governi francesi vantano infatti una lunga tradizione di politiche a favore della famiglia, comprendenti misure concrete di sostegno quali erogazione di assegni familiari e di integrazione al reddito, congedi genitoriali adeguatamente retribuiti e goduti in modo abbastanza ripartito tra uomini e donne, ampia fornitura di servizi di cura e contributi economici per le famiglie numerose.

Tali misure favoriscono l'occupazione femminile senza penalizzare ed ostacolare la natalità, che al contrario nei Paesi con scarse politiche di conciliazione risulta a tassi veramente bassi e tali da mettere in crisi gli equilibri demografici ed arrestare la crescita della popolazione.

In Francia il tasso di fecondità è relativamente più altro rispetto agli altri stati della Comunità Europea, ed anche l'età delle madri al primo figlio è nettamente inferiore.

Questi dati condizionano in modo diretto la struttura non solo del modello familiare ma anche della rete parentale e dei rapporti intergenerazionali, tanto che questa nazione ha "il numero medio più elevato di generazioni ascendenti a tutte le età e in particolare in quelle più giovani.".(Naldini, Saraceno, 2011, pp. 24-27)

Una politica attenta ai bisogni della famiglia può raggiungere obiettivi quali crescita economica e demografica attraverso l'assunzione reale della responsabilità pubbliche. Famiglia, maternità, infanzia in Francia non si riducono a fatti riguardanti la "vita privata", ma rappresentano "valori sociali" la cui salvaguardia e protezione è compito e dovere delle istituzioni, che si devono impegnare a trovare strategie programmatiche capaci di concrete azioni di sostegno e facilitazione. La famiglia è in questo senso intesa some "soggetto sociale", delle cui esigenze lo Stato è tenuto a prendersi carico "fattivamente". Entro questo contesto politico e culturale, le famiglie francesi utilizzano abitualmente i servizi pubblici di cura per l'infanzia, essendosi consolidata la prassi dell'esternalizzazione dei compiti di assistenza ed accudimento dei figli.

Una ricerca comparata tra le politiche per la famiglia in Italia e in Francia, pubblicata dall' IREF (Istituto di Ricerche Educative e Formative) nel 2007, mette a paragone di dati quantitativi e statistici relativi a specifiche ed importanti aree di indagine. La valutazione in parallelo di tali rilevazioni permettono una lettura a sua volta "qualitativa" delle differenze fondamentali e delle variabili poste in relazione al contesto politico e culturale. Punto di partenza dello studio è proprio il confronto tra i modelli familiari francese e italiano, a loro volta rapportati ai dati riferibili alla media europea.

Il primo dato che emerge con evidenza è il più alto numero di figli per donna in Francia – 1,90 – rispetto all'Italia – 1,33 -. Considerando che la media nei Paesi UE si attesta sull'1,5 figli per donna, l'evidente primato francese è degno di nota, mentre l'Italia risulta in netto rallentamento di crescita demografica. Vedremo come questo indice non si riduca ad un semplice parametro quantitativo, ma sia al contrario la risultante di una serie di fattori convergenti a favorire e sostenere la famiglia all'interno della società nel suo complesso. La crescita economica deve tendere al benessere della famiglia, e questo a sua volta è condizione e presupposto di sviluppo sostenibile e di equilibrio sociale. Il secondo dato infatti che emerge è il più alto tasso di occupazione femminile – 57,6% della Francia contro il 45,3% dell'Italia.

In particolare si nota come le forma di lavoro part-time, misura favorevole all'occupazione femminile, sia ampiamente utilizzata dalle lavoratrici francesi, per quanto su base volontaria.

Rispetto l'Italia in Francia risultano maggiormente diffuse le unioni di fatto e riconosciuti i PACS, è più alto il numero delle separazioni e soprattutto è normale che i giovani vivano autonomamente al di fuori della famiglia prima dei trent'anni. La stessa struttura della famiglia appare quindi più libera da schemi culturali rigidi e tradizionalisti quali quelli che caratterizzano la famiglia italiana, i rapporti interni meno formali e sicuramente più emancipati da uno statico sistema di valori e concezioni che rischia di imbrigliare la donna in ruoli predefiniti e difficilmente modificabili.

Se si paragona infatti il tempo dedicato dalle donne francesi al lavoro domestico esso è sensibilmente superiore a quello corrispondente delle donne italiane, e il dato è ancora più indicativo se si considera che in compenso la partecipazione maschile agli impegni di cura familiare in Italia è di circa la metà rispetto agli uomini francesi. La resistenza all'esternalizzazione dei compiti di assistenza dei figli è dimostrata dal fatto che in Italia il 54% dei genitori ricorre alla rete familiare per la cura dei figli – nonni -, mentre in Francia tale risorsa informale è del tutto irrilevante.Va notato tuttavia che questo dato è da mettere in connessione non solo con un fattore

culturale, ma anche con l'effettiva carenza di servizi pubblici per l'infanzia effettivamente disponibili. (IREF, 2007)

Se, come è stato già notato nel capitolo dedicato alla situazione italiana e alle sue carenze strutturali, per i bambini dai tre ai cinque anni la copertura dell'assistenza attraverso i servizi è pressoché totale, i problemi maggiori riguardano la primissima infanzia (0-3 anni), per l'insufficienza di asili nido e strutture idonee.

In Francia il problema è compensato da ulteriori misure e servizi alternativi garantiti quali misure importanti di conciliazione famiglia-lavoro. Importante è ad esempio la funzione dell'"assistante maternelle", che copre le esigenze del 20% dei bambini di quella fascia d'età.

Descrivendo i diversi servizi previsti a sostegno delle famiglie nella cura dei figli, la ricerca spiega con precisione le differenze tra le varie offerte a disposizione:

"Ai genitori viene lasciata la libertà di utilizzare diverse tipologie di servizi di cura, suddivisi in due categorie: servizi individuali e servizi collettivi. Ambedue le categorie di servizi sono sottoposte ad un continuo controllo di qualità. Fanno parte dei servizi individuali l'*assistante maternelle,* ossia una "tata" qualificata, in possesso di autorizzazione, che si prende cura dei bambini a casa propria. Nel 90% dei casi è assunta direttamente dai genitori, i quali beneficiano di un sussidio speciale per fare fronte ai relativi costi. Il restante 10% fa riferimento alla *crèche familiale,* un servizio che sta a metà strada tra i nidi e un'assunzione diretta di un'assistente".

Quest'ultima tipologia è organizzata e gestita dai Comuni o da associazioni specializzate nel settore. Le crèches collestives sono strutture per la prima infanzia, analoghe agli asili nido, con una copertura oraria molto ampia e flessibile, in risposta alle esigenze dei genitori che lavorano e i cui tempi di entrata e di uscita spesso non coincidono con quelli ordinari dei centri di custodia.

Essi infatti sono aperti 11 mesi l'anno, e sono in grado di accogliere i bambini per 11 ore al giorno.

Accanto a questi servizi, vi sono inoltre

- le *crèches parentales*, ovvero micronidi organizzati e gestiti da gruppi di genitori
- le *crèches d'entreprise,* cioè nidi aziendali creati sul posto stesso di lavoro per agevolare i dipendenti;
- la *halte-garderie* e gli *Etablissements multi-accueil*, consistenti in strutture integrative che offrono servizi di cura ed assistenza per i bambini ad orari flessibili e con personale qualificato;
- i *jardins d'enfants*, sorta di ludoteche e centri ricreativi

Anche in Italia si cerca di compensare le carenze del servizio pubblico per i bambini della fascia 0-3 anni con centri privati gestiti da associazioni e cooperative, i quali effettivamente rappresentano una risorsa importante, che riesce a coprire il 62,5% della domanda dei genitori che lavorano e che non hanno avuto diritto alla fruizione dei nidi comunali. Tuttavia va sottolineato che solamente l'8% di queste strutture risulta convenzionato, mentre la rimanente parte resta a totale carico delle famiglie, costituendo una spesa considerevole ma necessaria. E' proprio tale situazione che giustifica il già citato ricorso dei genitori a figure interne alla famiglia per l'assistenza dei figli. (IREF, 2007)

Il confronto tra i due Paesi europei continua infatti proprio in riferimento agli enti gestori dei servizi per l'infanzia.

In Francia il privato for profit risulta pressoché assente in quanto fornitore di servizi per i bambini, mentre l'erogazione pubblica si attesta tra il 64% e l'82%, a significare che lo Stato si prende carico in misura considerevole dei bisogni della famiglia.

Il privato non-profit, ovvero le associazioni che tramite appalto pubblico sono accreditate a fornire un servizio convenzionato, è presente con una percentuale che oscilla dal 29% al 40%.

Nella ricerca si precisa che"in Francia sia il Ministero della Salute che quello dell'Istruzione si occupano dei servizi all'infanzia, ma questi sono sottoposti alla supervisione della CNAF (*Caisse Nazionale del Allocations Familiales* – Fondo Nazionale dei Contributi per le Famiglie). In ciascun dipartimento, sono le CAF (Fondo di Contributo per le Famiglie locali) ad attuare le politiche sociali che la CNAF ha deciso di adottare."

Il CNAF è un ente pubblico che stabilisce i finanziamenti rivolto alle prestazioni familiari e dirige gli interventi delle politiche sociali rivolte alle famiglie, coordinando ed elaborando programmi e strategie operative. Le *allocations familiales* sono contributi economici assegnati alle famiglie per sostenere spese relative ai figli fino all'età scolare (cfr.).

Una forma innovativa di sostegno alle famiglie in questo senso è rappresentata dal *complément de libre choix du mode de garde* – contributo facoltativo per la cura e custodia dei figli -.Questa misura è rivolta ai genitori che lavorano e devono sostenere delle spese per servizi privati o comunque a pagamento per la cura e l'accudimento dei figli durante le ore di lavoro, fino all'inserimento alle scuole dell'obbligo.

Merita inoltre una considerazione a sé la particolare forma che in Francia assume la misura del voucher di conciliazione, che prende il nome di CESU - "*Cheque Employi Service Universel*" -.

Esso rientra tra gli strumenti programmati all'interno del Piano di Sviluppo di Servizi alla Persona del 2005.

I voucher di conciliazione consistono in buoni-servizio, ovvero "crediti" offerti dallo Stato da utilizzare per spese attinenti la famiglia, in particolare la cura di bambini o membri anziani o non autosufficienti. Attraverso tali buoni, ai assicura un contributo pubblico alle famiglie per il pagamento di servizi privati di cura ed assistenza, ed allo stesso tempo si favorisce l'ampliamento delle risorse e del mercato di tale settore, lasciando piena autonomia alle famiglie nella scelta dell'opportunità ritenuta più idonea ed adatta alle esigenze. In conformità a tale modello di servizio, il CESU francese presenta caratteristiche molto elastiche, essendo predisposto e pensato per rispondere ad un'ampia gamma di bisogni relativi alla famiglia: dai servizi di baby-sitting, a quelli di dopo-scuola, sostegno scolastico, l'assistenza agli anziani, fino a servizi di aiuto domestico quali giardinaggio, cura degli animali domestici, aiuto nelle faccende quotidiane. Il Cesu è erogato sottoforma di assegno bancario o come titolo prepagato. Nel primo caso l'importo non è predefinito,mentre il secondo è vincolato ad una cifra già fissata in principio. Questo istituto ha una funzione importante dal punto di vista fiscale, garantendo e controllando la regolarizzazione di lavori spesso non registrati. Altre forme di sussidio sono previste inoltre per le famiglie indigenti.

Tra i vari contributi economici compresi in tale categoria di interventi in favore dei figli minori, vanno inoltre ricordati:

- l'APE – *allocation parentale d'éducation* – che può essere elargita al padre o alla madre lavoratori con figli fino a tre anni d'età;
- l'AGED – allocation de gard d'enfat à domicili ;
- l'AFEAMA – *aide aux familles pour l'emploi d'une assistente maternelle agrée*-, contributo destinato a genitori che assumono una baby sitter.

L'obiettivo cui tendono le politiche di cura francesi è duplice: da un lato esse sono finalizzate a realizzare strumenti efficaci di conciliazione famiglia-lavoro, dall'altro mirano all'efficace assunzione di responsabilità pubbliche nella gestione dei bisogni dei genitori che lavorano.

In Italia invece gli asili nido dipendono amministrativamente dal Ministero della Salute, mentre le scuole materne sono dirette dal Ministero della Pubblica Istruzione. Una legge importante istituita in Italia ad integrazione dei servizi per la famiglia è la legge 285/97, poi convertita nella legge 328/2000, elaborata proprio per creare spazi educativi e ludici destinati all'infanzia e progetti finalizzati all'integrazione e alla socializzazione dei bambini, in supporto alle esigenze dei genitori

che lavorano e necessitano di servizi sicuri ed affidabili cui delegare la cura e la custodia dei propri figli.

Nonostante la validità della legge, tuttavia essa appare di difficile applicazione, in quanto a livello territoriale la realizzazione di progetti conformi non è sempre realizzata con piena aderenza allo spirito ed alla finalità della stessa. (IREF, 2007)

Dopo aver esaminato l'aspetto principale delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, costituito dalla politica dei servizi, l'indagine si concentra nel confronto tra i riferimenti normativi dei due Paesi in tema di congedi di maternità-paternità e parentali.

La normativa italiana relativa ai congedi di maternità è stata ampiamente esaminata.

Per quanto riguarda la situazione francese, il congedo di maternità ha durata complessiva di 16 settimane di astensione dal lavoro, di cui 6 da godersi prima del parto e le successive dopo la nascita del figlio. Se la madre ha già due figli, il congedo per il terzo figlio prevede 26 settimane di assenza retribuita, e lo stesso beneficio è ampliato nella sua durata nei casi di parto gemellare (34 settimane). Il dato rilevante è che l'indennità del congedo è pari al 100%, ovvero coincide con lo stipendio complessivo percepito dal lavoratore.

Accanto al congedo di maternità, la legislazione francese prevede il congedo di paternità. Si tratta di un permesso di tre giorni in corrispondenza alla nascita del figlio, ed il congedo può essere estendibile fino ad 11 giorni di assenza dal lavoro.

Rispetto il quadro italiano, la legge francese in materia appare più garante ed improntata ad uno spirito di protezione sociale e tutela della madre-lavoratrice. Ciò emerge con maggior evidenza considerando la questione dei congedi parentali.

In Francia, dopo il periodo previsto come interruzione obbligatoria per paternità, entrambi i genitori hanno la possibilità di richiedere il beneficio del congedo parentale, ovvero di rientrare al lavoro chiedendo facoltativamente una riduzione oraria giustificata dalle esigenze familiari (passaggio dal tempo pieno al part-time). Il congedo parentale ha durata annuale, e può essere richiesto per due volte entro i tre anni del figlio, con la garanzia che la mansione professionale resterà riservata al rientro al lavoro. Nei casi di malattia o handicap del bambino il congedo può essere prorogato fino a tre anni. L'indennità del congedo è variabile e risponde a specifiche esigenze.

La situazione italiana appare vistosamente "in ritardo" rispetto il modello francese appena esposto.

Dopo il congedo obbligatorio di maternità ed entro il compimento dei tre anni del bambino, il genitore può usufruire di un congedo della durata massima di sei mesi, che può essere richiesto anche in modo frazionato, e la retribuzione prevista è pari al 30% dello stipendio percepito; entrambi i genitori possono beneficiare fino ad un massimo di dieci mesi totali di congedo parentale. Le libere professioniste e le lavoratrici con contratti precari hanno diritto solamente a tre mesi di congedo per motivi legati alla cura dei figli. (IREF, 2007)

Oltre ai congedi, le politiche di conciliazione e di sostegno alle famiglie intendono favorire la natalità fornendo concreti contributi economici e di sostegno al reddito in corrispondenza alla nascita di un figlio e per aiutare le famiglie numerose.

Si tratta degli "assegni familiari", che in Francia hanno assunto il nome di PAJE – *Prestation d'accueil di jeune enfant* -. L'assegno è corrisposto come contributo al momento della nascita del bambino, cui si aggiunge un assegno di base erogato dai servizi sociali sulla base della situazione economica della famiglia, che può essere richiesto entro il compimento dei tre anni del figlio.

In Italia, seppure le politiche per la famiglie si stiano orientando a predisporre interventi in questa prospettiva, non vi sono ancora misure di conciliazione paragonabili al modello francese, se non in via sperimentale e limitate a specifiche aree territoriali e particolari settori occupazionali.

Esiste una forma di assegno per il nucleo familiare che non viene corrisposto sulla base della presenza dei figli, ma dipende strettamente dallo stato di indigenza o comunque di rilevante precarietà del nucleo stesso. Le famiglie francesi con figli a carico inoltre beneficiano di particolari detrazioni fiscali per compensare determinate spese sostenute per la cura e per servizi di assistenza e custodia .dei bambini.

Parte del tempo dedicato alla cura dei figli è inoltre calcolato a fini pensionistici, a parità di una prestazione lavorativa.

Tra le misure finanziarie va ricordata una forma di sostegno aggiuntivo denominato "*complément de libre choix d'activité*" – contributo complementare, consistente in un sussidio destinato a titolo integrativo ai genitori che scelgono volontariamente di rinunciare alla loro attività lavorativa o di ridurre l'orario di lavoro allo scopo di poter dedicarsi alla cura del figlio al di sotto dei tre anni. I requisiti per accedere al contributo economico dipendono dai periodi di lavoro già svolto negli anni precedenti e dalla misura della riduzione oraria del lavoro stesso.

Un altro istituto importante è rappresentato dal COLCA – *Complément optionnel de libre choix d'activités* -, un sussidio limitato ad un massimo di un anno, che può essere richiesto esclusivamente da un genitore con almeno tre figli che decide di lasciare il lavoro.

Anche in Italia per i figli a carico la legge indica specifiche voci di spesa detraibili, tra cui le attività sportive, nonché le spese per l'assistenza di familiari non autosufficienti.

In generale, considerando le politiche finanziarie francesi, si nota che la spesa destinata alla protezione sociale è nettamente superiore rispetto all'Italia, e che la percentuale riservata alle famiglie e all'infanzia è più che doppia. La misura in cui uno Stato riesce a programmare entro il Bilancio Pubblico che una percentuale importante del PIL – Prodotto Interno Lordo – sia finalizzato ed impiegato per spese sociali ed in particolare per le famiglie e i minori, è indice dell'attenzione prestata al benessere della persona ed ai suoi bisogni fondamentali. Solo tale parametro potrà assicurare una reale e sostenibile crescita, economica, demografica ed occupazionale. (IREF, 2007)

E' interessante considerare una riflessione importante che Naldini e Saraceno riportano a proposito del caso francese, notando come, nel modello di welfare di questo Paese, ed in particolare nelle politiche di conciliazione e di pari opportunità, siano compresenti fattori contrastanti e tendenzialmente opposti; riferendosi alla Francia e alle sue politiche in favore della famiglia, le studiose affermano infatti: "Quest'ultimo caso è interessante per la presenza di elementi contraddittori nelle politiche, oltre che tra comportamenti e atteggiamenti. Da un lato, infatti, modelli di genere tradizionali trovano in Francia un livello di condivisione molto più elevato che in paesi con tassi di occupazione femminile simile e con analoghi livelli di copertura da parte dei servizi per l'infanzia. Dall'altro lato, le politiche di sostegno alle famiglie con figli hanno storicamente conosciuto oscillazioni tra l'incentivazione alle madri perché stessero a casa a lungo, o si ritirassero dal lavoro, nel caso in cui avessero due o più figli, e viceversa il sostegno all'occupazione femminile tramite un'offerta comparativamente generosa e variegata di servizi di cura". (Naldini,Saraceno, 2011, pp. 120-121)

Naldini e Saraceno, facendo riferimento alla sociologa Anne Revillard, giustificano tale "ambivalenza" di impostazioni politiche al fatto che per il governo francese il punto fondamentale da raggiungere, più ancora del benessere economico e della crescita occupazionale, è aumentare e favorire il tasso di natalità, garantendo al contempo la tutela della maternità e la parità tra i generi.

Riguardo la partecipazione femminile al mercato del lavoro, va ancora precisato che, nonostante in Francia sia consolidata la diffusione del lavoro part-time come misura di

conciliazione tra lavoro e vita familiare, allo stesso tempo in questo Paese la percentuale di donne che lavorano a tempo pieno, come si è già visto, è molto alta. Ciò, si ribadisce, risulta possibile sia per la minore durata del tempo pieno francese (35 ore settimanali), sia per la sopraesposta ampia fornitura di servizi per l'infanzia e la famiglia. La lavoratrice madre quindi appare notevolmente più tutelata e concretamente facilitata nella possibilità di conciliare lavoro e famiglia, ed essa non è costretta ad abbandonare il lavoro o ridurlo forzatamente in quanto lo Stato interviene efficacemente nel sostenerla nei compiti di cura dei figli.

CAPITOLO OTTAVO

LIMITI E PROSPETTIVE DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONI IN ITALIA

Nel panorama europeo, gli obiettivi delle politiche di conciliazione sono duplici: da un lato, la crescita dell'occupazione femminile e, dall'altro lato, l'incremento dei tassi di fertilità. Le importanti trasformazioni economiche, sociali e demografiche proprie delle società occidentali industrialmente avanzate si ripercuotono sulla capacità dei regimi di welfare di rispondere ai bisogni e di proteggere dai rischi. Infatti, il processo di invecchiamento della popolazione, in un contesto di bassi livelli di fertilità, di mutamenti nella struttura della famiglia e di crescita delle aspettative di vita, pone una serie di sfide alla sostenibilità dei welfare state occidentali. Soprattutto, il cambiamento del ruolo delle donne all'interno della società da madri a lavoratrici- madri ha investito l'organizzazione tradizionale della famiglia (che è passata da una struttura a monoreddito maschile a una struttura a doppia carriera), con ripercussioni sulla capacità di quest'ultima di fornire lavoro di cura. D'altro canto, molte ricerche hanno confermato che alla crescita dell'occupazione femminile è associata la crescita economica di un paese, assieme alla crescita dei tassi di fecondità. Pertanto, l'obiettivo di far crescere il numero delle donne che lavorano è strettamente connesso con l'obiettivo di mantenere in funzione un sistema socio-economico e di welfare. (Donà, 2009, pp. 109-111)

Come già visto, in Italia "le donne che lavorano sono ancora oggi le quasi esclusive depositarie della conciliazione tra occupazione remunerata e attività di cura, con effetti di sovraccarico in termini di ore di lavoro e di responsabilità familiari. La stessa popolazione femminile sembra aderire, spesso in maniera tacita, ai modelli istituzionalmente attesi di uomo e di donna e più precisamente di uomo-lavoratore e di donna-lavoratrice/mamma/figlia al contempo." (Rizza, Sansavina, 2010, *Rassegna Italiana di Sociologia*, p. 25)

Attualmente le politiche del lavoro, sociali e familiari si sono orientate verso la promozione di una più equilibrata condivisione delle responsabilità in ambito domestico: manca però una loro concreta istituzionalizzazione, in quanto nel territorio italiano esistono vari esempi di buone prassi ma non si è ancora strutturato un reale sistema di supporto alle famiglie. In tal senso prevalgono due filoni di pensiero in merito a come continuare nel percorso di conciliazione tempi di lavoro e di cura familiare.

Il primo filone ritiene che l'attuale situazione italiana non sia più sostenibile e che necessiti di un reale cambiamento nel sistema di welfare, in quanto l'impostazione familista del regime sociale italiano concentra la maggior parte delle responsabilità di cura sulle famiglie e di conseguenza sulle donne, per le quali i compiti familiare spesso si trasformano in pesanti vincoli in termini di opportunità lavorative. Le stesse politiche di "work-life balance", pur richiamandosi ad una logica di pari opportunità, sono in realtà concepite quali risposte a bisogni soggettivi che emergono in specifiche fasi di vita. Contraddizioni vengono anche rilevate "nelle politiche di revisione del mercato del lavoro italiano, che hanno individuato nella flessibilizzazione dei rapporti di impiego modalità favorevoli per l'occupazione femminile. Tali misure stanno producendo in realtà esiti di segmentazione ulteriore del mercato del lavoro", nonché instabilità lavorativa ed incertezza economica. "Senza poi considerare che gli stessi orari di lavoro elastici spesso anziché produrre effetti virtuosi di armonizzazione con gli impegni familiari, promuovono un'invasione dello spazio intimo e domestico da parte del lavoro stesso, ormai privo di confini" ed ulteriori difficoltà di conciliazione degli orari.(Rizza, Sansavini, 2010, *Sociologia del lavoro*, pp. 93-94)

Si ritiene che la situazione sia superabile solo ponendo al centro della riflessione il lavoro femminile e le politiche adatte a sostenerlo, nonchè una ridefinizione dei confini tra privato e pubblico, orientati ad una maggiore responsabilità sociale delle politiche pubbliche in genere che come prima cosa dovrebbero potenziare i servizi a sostegno della famiglia. Infatti, lo Stato spende per le politiche di sostegno alla famiglia solo l'1,2% del Pil, collocandosi in fondo alla classifica dell'Unione Europea. (la Danimarca il 3,7%, il Lussemburgo il 3,2% e la Svezia il 3,0%). Nel sistema politico nazionale, si può inoltre osservare una mancanza di coordinamento tra le politiche del lavoro e quelle dell'istruzione, in realtà auspicabile per favorire la conciliazione famiglia-lavoro.

Il secondo filone di pensiero, invece, incentra la sua analisi sul concetto di politiche "family friendly", ossia amiche della famiglia, in quanto finalizzate ad instaurare un rapporto positivo con il lavoratore, tenendo in considerazione la sua sfera privata e personale. Secondo tale impostazione, i vari modelli di politiche di conciliazione europee tendono a realizzare due obiettivi fondamentali, ovvero assicurare e garantire il benessere della vita familiare e al contempo migliorare i livelli di produttività delle imprese favorendo il rapporto ed il coinvolgimento del lavoratore con gli interessi dell'azienda. Le imprese devono essere "socialmente responsabili", predisponendo interventi che

rispondano in modo attento ed adeguato ai suoi bisogni, e reciprocamente tali agevolazioni contribuiranno a creare un clima di collaborazione e partecipazione attiva da parte dei dipendenti.

Stabiliti i due termini del confronto, ovvero le due parti da mediare – famiglia e lavoro – ed insieme i due obiettivi da raggiungere, ovvero l'ottimizzazione delle loro condizioni, va considerata la loro relazione. Donati afferma infatti, a proposito delle politiche di conciliazione, che allo stato attuale si può notare che "tutte le misure sono pensate in favore del mercato senza che la famiglia abbia in realtà alcuna presenza come soggetto sociale". Tra famiglia e lavoro è invece necessario stabilire relazioni di "solidarietà e sussidiarietà" (Donati,2010, p. 13)

Un'organizzazione del lavoro capace di garantire una vita familiare con ritmi adeguati assicura allo stesso tempo, valorizzando il capitale umano e sociale rappresentato dalla forza lavoro, una migliore e più efficiente gestione dell'impresa stessa. Famiglia e lavoro non devono essere più considerati come elementi contrapposti, ma come parti legate indissolubilmente da una relazione di reciproca sussidiarietà.

Donati ritiene che sia necessario costruire una "cultura relazionale della conciliazione".Egli precisa infatti che: "La conciliazione può essere interpretata in due modi. Può essere intesa semplicemente come stimolo alla partecipazione al mercato del lavoro sulla base del gender. Oppure la conciliazione può essere intesa come una organizzazione del lavoro che renda visibile e vivibile la famiglia e ne incrementi il capitale sociale (inteso come quantità e qualità del tempo trascorso in famiglia nelle interazioni significative fra i suoi membri) sulla base del principio di responsabilità sociale d'impresa. Le due strategie possono in qualche modo essere combinate fra loro se le aziende, le famiglie e i servizi formano una rete, cioè fanno un sistema che lavora in rete secondo metodologie relazionali di tipo societario". (Donati, 2010, pp-18-19)

Le azioni di conciliazione devono perciò essere improntate ai criteri di sussidiarietà orizzontale e verticale. La sussidiarietà di tipo verticale consiste in un sistema normativo che capace di incentivare le buone prassi e le misure family friendly all'interno delle aziende. In questo modo le imprese saranno incoraggiate a realizzare le cosiddette "responsabilità sociali", traendone diretto vantaggio in termini di maggiore rendimento, agevolazioni fiscali e beneficio di finanziamenti statali. La sussidiarietà orizzontale invece si concretizza nel reciproco rapporto che si instaura tra le imprese e le famiglie dei dipendenti, con la mediazione importante delle organizzazioni del lavoro, di categoria, dei sindacati, che hanno la funzione di contrattare con le aziende le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie che essi rappresentano.

La conciliazione deve dunque tradursi in coordinamento, messa in rete di servizi e raccordo tra diversi attori sociali, e il lavoro stesso deve essere concepito nei termini di "relazione sociale". (Donati, 2010, pp-20-21)

Si ritiene che le attuali politiche di conciliazione, aventi essenzialmente funzioni assistenziali (modello ripartivo-assistenziale). Tra datore di lavoro e lavoratore vi è un rapporto di subordinazione e sfruttamento, e tra lavoro e famiglia non vi è alcuna relazione se non oppositiva. Il tempo del lavoro, necessario alla sussistenza economica, è tempo "tolto" alla famiglia, e quest'ultima deve soccombere ai suoi ritmi e alle sue richieste. Entro questa concezione, tipica della società industriale, conciliare lavoro e famiglia può solamente significare "compensare" i sacrifici richiesti alla famiglia, in un'ottica di tipo "riparativo", in cui l'obiettivo consiste essenzialmente non tanto nel risolvere le contraddizioni e le difficoltà, quanto nel renderle più "accettabili" offrendo in cambio una compensazione a titolo di "risarcimento".Essendo i due ambiti – famiglia e lavoro – assolutamente separati, non c'è reale dialogo e possibilità di confronto tra i bisogni e le richieste di ciascuno di essi. Il lavoro è inteso come luogo della "produzione", la famiglia come luogo della "riproduzione". Il welfare ha l'unico scopo di "risarcire", spesso in modo paternalistico e puramente assistenziale, i danni provocati dallo stesso modello capitalista, che tende a mercificare l'uomo e a "disincantarlo" della sua autentica dimensione umana. Le azioni di conciliazioni sono intese come una "spesa", un dispendio inutile, e di conseguenza gli stessi lavoratori sono cauti nel richiedere i loro diritti in quanto essi sono visti come contrari agli interessi dell'impresa. (Donati, 2010, pp. 22-23)

Viene proposto un nuovo modello (Modello di empowerment delle famiglie), dove si presuppone che tra famiglia e lavoro vi sia un importante rapporto di sussidiarietà, di solidarietà, in quanto gli interessi dell'una sono correlati a quelli dell'altra, in modo inscindibile. In questo senso di parla di empowerment, ossia potenziamento e valorizzazione della famiglia, concepita come capitale umano e valore sociale. La famiglie è al centro della società, ed il suo benessere va favorito, promosso ed incentivato attraverso politiche del lavoro attente ai suoi bisogni e alle sue prerogative.

Assicurare il benessere delle famiglie è a sua volta un vantaggio per le imprese stesse, un "investimento" che ripaga in termini di produttività e maggior adesione e partecipazione del lavoratore agli interessi dell'azienda, che si traducono in minor assenteismo e più ampia condivisione di interessi. Solo un'azione integrata, obiettivi condivisi in cui interessi e benefici individuali e collettivi, privati e pubblici siano pensati in un rapporto di reciprocità ed

interdipendenza, permetteranno di impostare concrete politiche di conciliazione, finalizzate al bene comune e non esclusivamente limitate ad interventi occasionali e discrezionali. Tutti gli attori sociali che prendono parte alle azioni di conciliazione devono stare tra loro in un rapporto di reciprocità di interessi e di condivisione dei fini, e solo in questo spirito si potrà realizzare una reale compartecipazione tra gli elementi della mediazione. (Donati, 2010, p. 25)

Secondo questo modello ideologico, la conciliazione è di per sé un concetto relazionale, che si realizza unicamente all'interno di una prospettiva di "riflessività" , ovvero di rispecchiamento tra gli obiettivi perseguiti ad auspicati dalle parti in causa (imprese, famiglia, sindacati, istituzioni, servizi pubblici). La valenza e l'accezione del termine conciliazione deve dunque superare il significato di "accordo" formale e sovrimposto tra attori in conflitto, per tradursi invece in "patto" condiviso che presuppone una comunanza di interessi e di valori. Il modello cui deve ispirarsi una efficace politica "family friendly" è quindi quello di tipo sussidiario, improntato sulla valorizzazione del capitale umano e capace di favorire un equilibrato e sostenibile sviluppo economico cui corrisponda un contesto generale di coesione e solidarietà sociale. (Donati, 2010, p. 26)

CAPITOLO NONO

POLITICHE ATTIVE DI CONCILIAZIONE : ESEMPI DI BUONE PRASSI IN ITALIA.

In Europa, anche se ancora su piccola scala, esistono alcuni progetti pilota nazionali e locali in merito alle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e cura familiare; si stanno inoltre diffondendo strumenti di certificazione aziendali a sostegno dei lavoratori dipendenti. In particolar modo nell'ultimo decennio, nell'ambito del programma europeo "*Allianz für die familie",* si è costituito un modello di buone pratiche aziendali che coinvolge più nazioni: il progetto in italiano viene chiamato "Audit Famiglia & Lavoro"

L'Audit Famiglia & Lavoro sostiene un progetto culturale specifico delle imprese nei confronti delle famiglie. Esso si inserisce nel solco di un processo di valutazione sistematica e obiettiva delle politiche del personale adottate da un'impresa, che porta alla definizione condivisa di misure migliorative della conciliazione famiglia-lavoro. (Viale, 2011, p.20) I paesi che hanno adottato questo modello sono principalmente Austria, Francia, Germania e Italia (nella quale l'esperienza è partita con la sola Provincia autonoma di Bolzano ma che ora inizia a diffondersi in altre realtà).

Il progetto ha avuto i primi esordi nel 1996, su iniziativa della Fondazione di pubblica utilità Hertie di Francoforte, la quale ha sviluppato per la Germania l'Audit Beruf & Familie, costituendo poi la Beruf&Familie gGmbH, una società di interesse pubblico a responsabilità limitata, che possiede i diritti sul marchio dell'Audit Beruf & Familie, ovvero l'Audit Famiglia & Lavoro. (Provincia autonoma di Trento, 2009, p. 16) Il modello "è oggi lo strumento manageriale più diffuso in Europa per migliorare le modalità con cui un'organizzazione attua politiche di gestione del personale orientate alla famiglia. E' un processo di valutazione sistematica, documentata ed obiettiva delle politiche di gestione del personale di organizzazioni di ogni dimensione e tipologia, che intendono certificare il proprio impegno per il miglioramento della conciliazione di famiglia e lavoro al loro interno. L'organizzazione che utilizza l'Audit viene infatti aiutata ad individuare, attuare e valutare le iniziative ed i provvedimenti per la conciliazione, innescando un ciclo virtuoso di miglioramento continuo. Studi e analisi realizzate in Germania hanno dimostrato inequivocabilmente l'efficacia dello strumento in termini di crescente redditività aziendale, migliore benessere e clima organizzativo". (Provincia Autonoma di Trento, 2009, p. 6-7)

In previsione di estendere ed applicare lo strumento dell'Audit in altri paesi europei, la Beruf&Familie gGmbH tedesca ha realizzato nel 2001 lo strumento dell'*European Work & Family Audit*, ovvero il primo standard applicabile dalle organizzazioni europee di ogni tipo e dimensione per certificare la propria effettiva e consapevole politica di conciliazione tra famiglia e lavoro. Gli enti che fanno richiesta alla Beruf&Familie gGmbH del marchio *European Work & Family Audit* devono sottoscrivere con quest'ultima un contratto, che prevede la concessione in forma gratuita del marchio. La gestione e lo sviluppo locale dell'Audit spettano all'Ente licenziatario ma devono essere concordati con la Beruf&Familie gGmbH. L'Ente licenziatario può essere un istituzione ed organizzazione operante nel settore del lavoro, dell'economia oppure della famiglia, come per esempio ministeri, associazioni, enti, fondazioni. Il processo di Audit può essere invece realizzato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi natura giuridica e di qualsiasi dimensione. Esso può essere applicato all'intera organizzazione oppure solamente ad alcuni settori. I tempi di durata del processo di Audit sono prestabiliti e costituiscono un requisito per il riconoscimento dei certificati base e finale. (Provincia Autonoma di Trento, 2009, p. 16-17)

Il marchio è riconosciuto e tutelato a livello europeo; esso indica che l'azienda si è impegnata attivamente a migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Il marchio, utilizzabile su prodotti, pubblicità e annunci lavorativi sottolinea la responsabilità sociale dell'impresa e sottintende l'impegno della stessa nella tutela del proprio personale. Come afferma lo scrittore Lorenzo Bandera, esprimendo un parere sul convegno del 2012 "Famiglia e lavoro: politiche di conciliazione" e la presentazione del progetto audit nella Regione Veneto" i vantaggi del progetto Audit appaiono numerosi sia per l'azienda che per i dipendenti e le relative famiglie. Il datore di lavoro può, infatti, ottenere una maggiore produttività, la riduzione delle assenze dal lavoro, un miglioramento della propria immagine e un rafforzamento generalizzato del senso di appartenenza aziendale. I dipendenti possono invece partecipare attivamente alle scelte aziendali, acquisire maggiore autonomia su orari e ritmi del lavoro oltre alla possibilità di arricchirsi professionalmente. Bandera, inoltre, ritiene che l'Audit comporta vantaggi per la società nel suo insieme giacché può contribuire alla riduzione dei costi sociali dovuti a patologie legate al mondo del lavoro, può spingere la famiglia a svolgere un ruolo più attivo ed impegnato nel contesto in cui vive e migliorare le reti di collaborazione tra attori privati e attori pubblici. Si sottolinea che l'Audit non si rivolge solo ad aziende o enti privati, ma anche alle istituzioni pubbliche. In Germania, dal 2008, tutti i ministeri federali si avvalgono dell'Audit e oltre la metà dei soggetti coinvolti sono enti

pubblici che hanno deciso di aderire al progetto, fattore che indubbiamente indica la duttilità dello stesso. (www.secondowelfare.it)

In Italia non esistono prassi consolidate di Audit e non sono state definite linee guida nazionali, ma a livello regionale stanno emergendo alcune realtà fortemente collegate ad altre esperienze effettuate in ambito europeo.

La Provincia Autonoma di Bolzano è impegnata da diversi anni a facilitare la conciliazione famiglia lavoro attraverso il varo di numerose iniziative. Tra queste azioni rientra l'Audit Famiglia & Lavoro, introdotto in Alto Adige come progetto pilota nel 2004 e completato nel 2006. Il progetto è stato cofinanziato dal Fondo sociale europeo, dal Ministero del lavoro e dalla Provincia autonoma di Bolzano, nonché da una apposita Commissione europea di sviluppo internazionale, formata da Germania, Austria, Francia, Italia e Ungheria. Nel 2010, anche la Provincia autonoma di Trento ha adottato lo standard *Family Audit*, considerandolo come uno strumento per la realizzazione del "*distretto famiglia*" inteso quale circuito economico e culturale, a base locale, all'interno del quale politiche differenti e, conseguentemente, attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il benessere familiare. L'8 novembre del 2010, inoltre, la Provincia autonoma di Trento ed il Sottosegretario di Stato delegato alle politiche per la famiglia hanno siglato un protocollo d'intesa per la promozione a livello nazionale del *Family Audit* e per diffondere sul territorio italiano lo *standard* che consente di favorire la conciliazione famiglia-lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private. (Viale, 2011, p.24-25)

Nel 2011, anche la Regione del Veneto, prima in Italia dopo la Provincia autonoma di Bolzano, ha stipulato con la Fondazione di Francoforte un contratto di licenza d'uso del marchio europeo Audit Famiglia&lavoro, a seguito di una sperimentazione nella Provincia di Treviso durata circa 2 anni (dal 2008 al 2010).

In Lombardia dal 2008 si sta sperimentando un esperienza di Audit simile al modello del marchio tedesco ma senza certificazione e con processi di consulenza aziendale più semplici e brevi. Il Progetto, denominato "FamigliaLavoro", è promosso dalla Regione Lombardia in collaborazione con l'ALTIS (Alta Scuola Impresa e Società – Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano); esso è finalizzato alla valorizzazione e all'incremento di interventi di conciliazione famiglia e lavoro delle imprese lombarde. Il punto di forza del progetto è il "Premio FamigliaLavoro", ovvero un concorso annuale che valorizza e mette in luce le migliori esperienze

e/o progetti in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, premiando quindi la responsabilità sociale delle aziende. (Annoni, 2009, pp. 41-43)

L'attenzione ai temi delle pari opportunità di genere e della conciliazione dei tempi di cura familiare e di lavoro caratterizza da anni le politiche della Regione Emilia-Romagna, che insieme alle Province autonome di Bolzano e Trento possono essere considerate le realtà locali italiane più all'avanguardia nel settore.

In Emilia Romangna, le politiche di pari opportunità di genere e di conciliazione lavoro-famiglia "assumono sempre più un carattere trasversale ai diversi ambiti di programmazione: non solo, quindi, in ambito sociale e delle politiche del lavoro, ma come obiettivo comune a tutte le politiche, dalla sicurezza ai trasporti, alle politiche economiche e di sviluppo territoriale". (Sandri, 2011, p. 94) L'occupazione femminile nella regione, nonostante gli effetti dell'attuale recessione economica, resta tra le migliori a livello nazionale e in linea con i dati statistici dell'Europa. Il tasso di occupazione è pari al 67,5%, quello femminile al 60,6%. Il tasso di disoccupazione è al 5,2% (4,2% per i maschi, 6,3%. per le femmine). Tuttavia, per le donne l'accesso al lavoro resta più difficoltoso che per gli uomini e continuano a persistere significative differenze retributive attribuibili, prevalentemente, alla rigidità nell'organizzazione del lavoro e degli orari. Questo comporta un limite importante per le donne che faticano ad accedere ai riconoscimenti legati ad una maggior presenza sul posto di lavoro (tempo pieno, straordinari, eccetera) in quanto il carico familiare continua ad essere distribuito in modo disomogeneo a sfavore del mondo femminile. (Sandri, 2011, p. 94)

In Emilia Romagna, un significativo impulso alle esperienze di conciliazione è venuto dalle sperimentazioni promosse attraverso il Fondo sociale europeo nel periodo di programmazione 2000-2006. I buoni risultati ottenuti hanno permesso che il progetto venisse confermato ed implementato dalla Regione anche nella pianificazione 2007-2013. Tra gli obiettivi specifici definiti dal Piano si evidenziano:

1.1 sviluppare una rete integrata di servizi socio-educativi ed educativi per l'infanzia e servizi per persone non autosufficienti con l'erogazione di buoni spesa (voucher) per la frequenza ai servizi soprattutto della prima infanzia;

1.2 favorire la condivisione tra i generi del lavoro domestico e di cura;

1.3 contrastare la rigidità nell'organizzazione del lavoro e negli orari delle imprese (pubbliche e private) e dei servizi pubblici;

1.4 favorire il raccordo tra politiche pubbliche e politiche organizzative interne alle imprese;

1.5 favorire la diffusione di informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili (in particolare verso soggetti svantaggiati, con bassa scolarità, anziani soli, persone in situazione di povertà, eccetera);

1.6 supporto e promozione al coordinamento della rete "banche del tempo" della regione (che conta più di cinquanta realtà nel territorio) per favorire la ripresa dell'aiuto informale tra persone, famiglie e soggetti sociali vari con una logica di interscambio reciproco;

1.7 la realizzazione di azioni volte al miglioramento organizzativo nei servizi di pubblica utilità nonché orientate al coordinamento di soggetti istituzionali e sociali per ottenere città più vivibili con servizi facilmente fruibili. (Sandri, 2011, pp. 96-101)

In sintesi, le buone pratiche realizzate tramite il cofinanziamento del Fondo sociale europeo hanno costituito per le politiche regionali dell'Emilia Romagna una preziosa fonte di sviluppo e qualificazione dei servizi. Le sperimentazioni hanno sempre avuto a riferimento il quadro regionale, sia dal punto di vista sociale che normativo; questo ha consentito di far evolvere il sistema dei servizi rendendolo sempre più coerente ai reali bisogni della popolazione, diffuso ed uniforme in tutto il territorio. Certamente l'attuale crisi economica pone nuovi problemi e restringe le risorse a disposizione, "ma resta valida l'impostazione di fondo di azioni sinergiche che affrontino anche la problematica della conciliazione non solo come un tema afferente all'ambito delle politiche di genere, ma come uno degli elementi portanti delle politiche di sviluppo locale". (Sandri, 2011, p. 101)

CAPITOLO DECIMO

IL PROGETTO "S.O.S. CONCILIAZIONE IN PRATICA" A PRATA DI PORDENONE

Dopo aver analizzato il concetto di conciliazione tra famiglia e lavoro nell'ambito delle politiche sociali nazionali ed europee, illustrandone finalità, obiettivi e metodologie di intervento nella cornice normativa che ne guida i modelli operativi e le strategie pragmatiche vorrei, in veste di assistente sociale che opera in un territorio circoscritto ma connotato da una marcata tipicità, descrivere le tappe e i risultati di un progetto di conciliazione gestito dal mio comune rivolto a donne in cerca di un' occupazione compatibile con gli impegni familiari. All'analisi formale vorrei dunque far seguire un approfondimento riguardo l'aspetto operativo, ovvero le modalità e le risorse con le quali un operatore dei servizi sociali del territorio lavora, confrontandosi con un determinato target di utenza e con specifici servizi che come ente può mettere a disposizione.

Come si è più volte sottolineato infatti la realizzazione delle linee guida europee risulta diversificata se si raffrontano le politiche di conciliazione nei diversi Stati membri, ed anche all'interno del contesto italiano le politiche regionali gestiscono e sviluppano in modo differente i progetti a riguardo.

La regione Friuli Venezia Giulia rappresenta una realtà in evoluzione per quanto attiene alle politiche di conciliazione, in quanto ormai da anni sta cercando di potenziare la rete dei servizi delle singole realtà locali tramite progetti sperimentali di buone prassi, proposti dagli stessi Enti Locali sulla base di un bisogno rilevato, a sostegno dell'occupazione femminile e della conciliazione dei tempi familiari e lavorativi.

L'impegno della Regione nell'ultimo decennio in merito alle politiche occupazionali femminili e di conciliazione è stato orientato a strutturare un sistema imprenditoriale capace di individuare, allocare e valorizzare le risorse umane attingendo dal mondo femminile molto sottoutilizzato rispetto alle effettive potenzialità; questo in linea con le Strategie europee ed italiane per l'occupazione. La crisi ha rappresentato una fase importante per iniziare a rendere concreto questo percorso di cambiamento. L'attenzione alla dimensione di genere è stata posta in quanto le ricerche dell'Agenzia regionale del lavoro dimostravano chiaramente che la crisi aveva avuto un impatto differente su lavoratori e lavoratrici, richiedendo quindi misure diverse. La prevalenza maschile tra i destinatari di ammortizzatori sociali era determinata dalla maggiore concentrazione

maschile nei settori più colpiti dalla crisi (manifatturiero ed edilizio), essendo le donne maggiormente impegnate in attività di lavoro non standard. Questo ha fatto sì che il mondo femminile fosse a maggior rischio di povertà, in particolare quando la perdita del lavoro era collegata a percorsi professionali deboli, assenza di titoli di studio, età anagrafica superiore ai trentacinque anni nonché la necessità di gestire carichi di cura familiari importanti (limitanti nella disponibilità e flessibilità oraria al lavoro). (Regione Friuli Venezia Giulia, 2010, pp- 13-14)

La legislazione regionale (in particolare L.R. n.11/2003 e L.R. n. 18/2005 e successivi regolamenti attuativi) si è quindi orientata su tre grandi filoni di intervento :

- l'adozione di misure anticrisi per incentivare il settore produttivo e per attivare strumenti a sostegno del reddito;
- politiche attive ad alto tasso di femminilizzazione;
- il sostegno a progetti locali di *azione positiva* per supportare l'occupabilità femminile e sostenere la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura familiare.

Quest'ultima linea di intervento si evidenzia nella scelta di affiancare le politiche attive di occupazione femminile con il sostegno erogato dalla regione agli enti locali per la realizzazione di interventi orientati verso la componente femminile a maggior rischio di vulnerabilità socioeconomica. I progetti hanno tenuto conto delle problematiche "congiunturali" (caduta del reddito, perdita del lavoro) per poi delineare interventi rivolti alle problematiche "strutturali" (tra le quali costituisce certamente una dimensione centrale la conciliazione della doppia presenza della donna in ambito familiare e lavorativo).

La regione quindi ha finanziato interventi di azioni positive specificatamente rivolti alla componente femminile coinvolta nella crisi occupazionale ed interessata da problematiche di conciliazione. I progetti potevano essere presentati dagli Enti Locali su due diversi canali di attivazione. Il primo riguardava fondi stanziati dall'Assessorato delle Pari Opportunità con il Servizio pari opportunità e politiche giovanili per la realizzazione di azioni positive rivolte all'attivazione di servizi in favore di donne in difficoltà occupazionale nei cui nuclei familiari fossero presenti minori, anziani o disabili. Il secondo canale era promosso dalla Commissione Regionale Pari Opportunità ma finanziato dal Servizio pari opportunità e politiche giovanili e riguardava l'attuazione da parte degli Enti locali di progetti per favorire l'incremento delle opportunità di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale delle donne.(Regione Friuli Venezia Giulia, 2010, pp. 13-18)

Il Comune di Prata di Pordenone, ente per il quale sono stata assegnata con mansioni di assistente sociale ed appartenente al Servizio Sociale dei Comuni dell'Ambito distrettuale sud 6.3, ha realizzato nel 2010/2011 un progetto socio-assitenziale denominato *"S.O.S. conciliazione in pratica"*, ideato proprio nell'ottica degli interventi e delle strategie di conciliazione tra famiglia e lavoro. Esso si inserisce infatti tra i progetti sperimentali finanziati con bando regionale, volti a favorire servizi legati alle politiche di conciliazione e pari opportunità. Si è trattato di un progetto complesso comprendente azioni su più livelli, cui hanno partecipato il Comune, la Regione Friuli Venezia Giulia ed il terzo settore. Il progetto che verrà illustrato di seguito faceva parte del primo canale di attivazione, sopra spiegato.

IL PROGETTO: S.O.S. CONCILIAZIONE IN PRATICA

Il Comune di Prata di Pordenone, considerato il momento storico per l'economia del proprio territorio, nel 2009 ha partecipato al bando regionale *"Politiche di conciliazione. Progetti sperimentali di azioni positive proposte dagli Enti Locali anche in collaborazione con le Associazioni senza fini di lucro e le Organizzazioni non lucrative di utilità sociale, volti a favorire servizi in favore di donne in difficoltà lavorative nei cui nuclei familiari sono presenti minori, anziani e disabili"*, chiedendo alla Regione Friuli Venezia Giulia (Direzione Centrale Lavoro, Università e Ricerca, Servizio Pari opportunità e Politiche Giovanili) l'ammissione al relativo contributo (riferimenti: Legge Regionale 12 del 21.07.2006 art- 7, comma 8 e ss., D.P.Reg n. 0147/Pres del 23.05.2007, art. 4, comma 2).

L'Amministrazione comunale ha partecipato al bando in collaborazione con una cooperativa sociale del territorio (Cooperativa Itaca Onlus), scelta per essere partner sia nella progettazione che nella realizzazione del progetto.

La domanda di contributo regionale è stata presentata a settembre 2009; la regione nel mese di ottobre ha chiuso la procedura di selezione dei progetti ed ha pubblicato la graduatoria; nel mese di gennaio 2010 è iniziata la realizzazione del progetto, terminata nel mese di marzo 2011 con l'organizzazione di un seminario aperto alla cittadinanza; è stata poi effettuato un report dettagliato degli interventi realizzati ed una rendicontazione dei costi, con relazione finale.

Il progetto è stato seguito dall'Ufficio di Servizio Sociale del comune e pertanto dalla Responsabile incaricata di Posizione Organizzativa, dall'amministrativa referente per l'Ufficio, dalla scrivente, in qualità di assistente sociale, nonché dalla cooperativa sociale di riferimento. Il

mio ruolo è stato in una fase iniziale di analisi del bisogno del territorio e poi di elaborazione del progetto sperimentale, tutto in collaborazione con i referenti della cooperativa Itaca. Una volta ottenuta l'approvazione del progetto e l'autorizzazione all'avvio del medesimo da parte della Regione, il mio ruolo è stato di monitorato l'attuazione del progetto (gestito dalla cooperativa) entrando in merito ai contenuti di alcune fasi della programmazione, nonchè di monitorare l'andamento del servizio e di valutare i progetti personalizzati avviati in favore dell'utenza. Anche l'ultima fase di valutazione dei risultati e di rendicontazione amministrativa in favore della Regione è stata seguita dall'Ufficio di Servizio Sociale.

Sulla base della valutazione dei risultati relativamente alla capacità del progetto di rispondere agli effettivi bisogni dei suoi destinatari, si è ritenuto opportuno rimodulare obiettivi nonché target di utenza, chiedendo in seguito alla Regione un nuovo finanziamento per un progetto che, pur se in stretta continuità con il precedente, si concentrasse nello specifico nell'ambito della formazione professionale delle donne (secondo canale di finanziamento).

L'aspetto sperimentale del progetto ha dunque permesso di compiere una osservazione "in fieri" dell'efficacia e dell'adeguatezza delle azioni previste, rendendo gli operatori in grado di compiere con oggettività l'analisi della domanda e dei bisogni della cittadinanza coinvolta.

ANALISI DEL CONTESTO

Il territorio del comune di Prata di Pordenone copre una superficie di 22.91 Kmq e conta circa 8.633 abitanti. Fino agli anni '50 l'economia di Prata di Pordenone si basava essenzialmente sull'attività agricola; successivamente artigiani e operai si sono associati creando numerose industrie che hanno portato il comune di Prata di Pordenone ad essere uno dei principali territori del Distretto Industriale del Mobile. Questa situazione aveva generato negli ultimi anni un'ampia offerta di lavoro, che costituiva motivo di attrazione per molti cittadini stranieri, tanto che questi sono, ad oggi, circa il 20% della popolazione del comune: 1.734 stranieri, di questi 906 uomini e 828 donne (dati dell'anagrafe al 31/12/2011).

Dal 2008 il Comune è stato oggetto di un graduale ma pesante indebolimento economico; infatti in pochi anni molte aziende pratensi e dei comuni limitrofi hanno ridotto drasticamente il numero del personale dipendente o addirittura hanno cessato la propria attività creando situazioni di improvvisa precarietà economica ed abitativa. La crisi economica ha accentuato maggiormente il disagio del mondo femminile. A fronte di un aumento generico del tasso di disoccupazione, la condizione lavorativa delle donne ha subito una drastica regressione, e di fatto le stesse politiche di

pari opportunità e di conciliazione si sono dimostrate poco efficaci a causa di una reale insufficienza di risorse. Considerando la criticità del contesto e soprattutto le ricadute che tale situazione di arresto economico stava provocando nel già difficile processo di integrazione socio-lavorativa delle donne e madri, il Comune di Prata di Pordenone ha ritenuto necessario pensare ed elaborare servizi ed interventi diversi, innovativi, capaci di influenzare ed orientare i modelli culturali stessi che sottendono alle politiche del lavoro .

Tenuto conto di tali caratteristiche socio-economiche e geografiche, per rispondere in modo preciso alle esigenze delle famiglie del territorio, il progetto ha previsto di attivare diverse tipologie di interventi, tra loro fortemente integrati, volte a supportare le donne in difficoltà lavorativa tramite azioni così articolate:

- analisi della situazione specifica;
- integrazione e ampliamento dell'offerta di servizi extra-scolastici, educativi, assistenziali e di trasporto del territorio, al fine di renderli più flessibili nella loro organizzazione;
- avviamento di una "Banca del Tempo", ideata con l'obiettivo di organizzare un intervento partecipato dai cittadini tale da rispondere alle esigenze delle famiglie con una modalità che permanga oltre la durata del progetto.

L'intento del progetto è stato quello di promuovere e favorire la costruzione di un' alleanza tra le famiglie e gli altri soggetti e risorse del territorio (scuole, servizi a favore della cittadinanza, enti locali, associazione, eccetera) per attivare "buone prassi", ovvero concrete azioni di conciliazione dei tempi di cura della famiglia e lavoro che potessero continuare nel tempo.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto prevedeva la realizzazione di diverse tipologie di intervento, tra loro fortemente integrate.

Fase 1: Attivazione di uno sportello informativo, denominato "filo di Arianna"

Lo sportello mirava a favorire e promuovere l'accesso delle donne al mondo del lavoro, con particolare attenzione alle situazioni di maggiore criticità economica e sociale, fornendo informazioni ed orientamento per muoversi nella rete dei servizi relativi alle opportunità occupazionali. Lo sportello era gestito da un operatore avente mansione di "*facilitatore della conciliazione"*, il quale aveva il duplice compito di far conoscere all'utente il panorama delle risorse del territorio nonché di supportalo nell'individuazione delle modalità più consone per la gestione e conciliazione dei tempi di lavoro e cura familiare; l'intervento di "facilitazione"

consisteva in una prima accoglienza del cittadino, in cui esaminare la domanda ed offrire un accompagnamento ed affiancamento nella comprensione dei meccanismi organizzativi e di accesso alla rete dei servizi. L'importanza di tale azione di "ascolto" e di "invio ai servizi" non si è dunque limitata ad un orientamento generico, ma l'attività informativa ed il sostegno nella ricerca delle opportunità e nella fruizione dei servizi hanno rappresentato una valida guida per supportare situazioni di precarietà socio-economica cercando di saper utilizzare al meglio quanto il territorio poteva offrire. La tipologia di lavoro doveva inoltre tener conto delle esigenze delle donne relative agli impegni di cura familiare, ovvero avere caratteristiche di flessibilità oraria ed organizzativa, e la ricerca stessa di occupazione doveva procedere parallelamente alla possibilità di fruizione di servizi volti a sostenere la lavoratrice nei compiti di gestione degli impegni domestici.

Fase 2: attivazione di una Cabina di Regia

La Cabina di Regia era rappresentata da un gruppo di operatori ristretto (composto dal referente dello sportello, l'assistente sociale, dal referente per l'attivazione dei servizi integrati ed eventualmente dai rappresentanti delle agenzie educative territoriali dei centri per l'impiego e degli enti formativi) che periodicamente si riuniva al fine di garantire l'integrazione, la messa in rete tra i servizi e la rapida consultazione tra gli stessi, nonché l'ottimizzazione delle risorse in campo e la loro facile fruibilità.

Fase 3: erogazione dei servizi

In una logica di supporto concreto alle necessità delle donne in difficoltà lavorativa chiamate nel contempo a gestire le risposte ai bisogni di minori, anziani e disabili dei loro nuclei familiari, è stato messo a disposizione un monte ore di servizi alla persona, da declinare in forma diversificata, in base alle specifiche esigenze individuate dall'utenza e dalla Cabina di Regia. Ad esempio, si potevano attivare progetti personalizzati per servizi di babysiteraggio o di assistenza di familiari non autosufficienti nel periodo in cui le donne erano assenti da casa per lavoro o formazione; si potevano avviare servizi socio educativi per piccoli gruppi di bambini, oppure servizi di accompagnamento nel luogo di lavoro o di formazione o comunque eventuali altri servizi in base al bisogno rilevato ed alla valutazione della "Cabina di Regia"

Fase 4: Creazione di una Banca del Tempo

L'iniziativa intende ricostruire e rinsaldare le relazioni tra persone tramite meccanismi di scambio reciproco del proprio tempo (sottoforma di baratto). La Banca del Tempo si basa sullo scambio, cioè si dà per ricevere, si chiede tempo per restituirlo tramite attività precise individuate in base alle competenze individuali (giardinaggio, cucito, babysiteraggio, assistenza ad anziani,

idraulica, cucina, eccetera eccetera); il valore delle singole attività viene calcolato su una stima di tempo medio impiegato. Il senso di tutto ciò è trovare risposte e soluzioni alternative ai problemi ed ai bisogni all'interno della propria comunità, valorizzando la fiducia nel prossimo e le relazioni interpersonali a costo zero.

Fase 5: coordinamento e diffusione dell'esperienza

Per tale fase sono stati previsti tre distinti momenti di attività, in particolare: coordinamento generale e gestione amministrativa per la realizzazione del progetto; monitoraggio e valutazione delle attività realizzate, nonché analisi delle risposte da parte di tutti gli stakeholder ai fini di una replicabilità futura dell'iniziativa ed un suo inserimento nelle politiche ordinarie del Comune; documentazione e diffusione delle buone prassi sperimentate presso gli operatori pubblici e privati tramite un seminario di lavoro aperto alla cittadinanza non solo comunale.

Fase 6: analisi progetto e rendicontazione alla Regione

A conclusione del progetto la regione ha chiesto sia una relazione conclusiva di analisi del progetto e del suo esito, nonché una rendicontazione amministrativa. Di seguito la valutazione dei risultati.

ANALISI CONCLUSIVA DEL PROGETTO

1) TIPOLOGIA DELLE UTENTI

Il totale di ingressi nel periodo di apertura dello sportello (gennaio 2010 – gennaio 2011) è stato di 101 donne che si sono rivolte al servizio.

I motivi dell'accesso sono stati principalmente la richiesta di un orientamento nella ricerca di un lavoro e il bisogno di un supporto nella gestione dei figli, attraverso servizi di trasporto o di aiuto pomeridiano, al fine di agevolare la famiglia in una più serena gestione dei tempi lavorativi.

Di seguito viene presentata una descrizione delle utenti che si sono rivolte alla struttura, in base ai dati anagrafici e alla condizione occupazionale.

Classe età		
Età	Frequenza	%
18-25	14	4%
26-35	38	8%
36-45	35	5%
46-55	8	33%
oltre 55	6	6%
TOTALE	101	

Tabella 1: distribuzione di frequenza delle classi d'età

Per quanto riguarda le classi di età delle persone che hanno avuto accesso allo sportello-donna, queste comprendono tutte le fasi della vita lavorativa e variano dalle giovani, madri e non, comprese tra i 18 e i 25 anni (14 ingressi), e le donne over 55 che hanno ancora bisogno di un lavoro (6 ingressi); la percentuale maggiore ha riguardato comunque le donne tra i 26 e i 35 anni, con un totale di 38 ingressi. Tuttavia la differenza con la classe tra i 36 e i 45 anni è minima, in quanto quest'ultima racchiude 35 persone. Infine, le donne tra i 46 e i 55 anni sono state 8.

I dati dimostrano che sono soprattutto le donne la cui fascia d'età corrisponde normalmente al periodo di maggiore portata degli impegni delle cure familiari – maternità, cura dei figli ma anche dei genitori anziani – quelle che trovano difficoltà nell'inserimento lavorativo e necessitano di supporto da parte dei servizi.

Residenza		
Residenza	Frequenza	
Residenti comune	92	91%
Residenti fuori comune	9	9%
TOTALE	101	

Tabella 2:distribuzione di frequenza delle utenti per la residenza

La grande maggioranza delle utenti era residente nel comune di Prata di Pordenone, e la minima percentuale di non residenti ha avuto accesso allo Sportello tramite segnalazione di conoscenti in contatto con i comune stesso.

Cittadinanza		
Cittadinanza	Frequenza	%
Italiana	39	39%
Straniera	62	61%
TOTALE	101	

Tabella 3: distribuzione di frequenza delle utenti per la cittadinanza

La maggioranza di utenti alla ricerca di lavoro era di origine straniera, ma quasi il 40% era di cittadinanza italiana. E' un dato rilevante se confrontato con quello della situazione occupazionale delle utenti, in quanto la quasi totalità di questa percentuale di italiane era senza un lavoro, o in cassa integrazione; solo alcune di queste sono risultate occupate, e alla ricerca di un nuovo lavoro. Si tratta, infine, di persone che non presentavano necessariamente un basso profilo lavorativo. E' comunque da segnalare la maggiore richiesta da parte di utenti immigrate, le cui difficoltà di integrazione lavorativa risultano più critiche in quanto spesso le donne straniere non possono contare su reti familiari e sono normalmente meno inserite nel contesto sociale del territorio. Non a caso le richieste di lavoro sono spesso limitate a lavori domestici e di assistenza domiciliare, in quanto le donne straniere, pur se preparate e competenti, non investono nella realizzazione professionale poiché nella ricerca di occupazione vi è una priorità di ordine economico – dato del resto valido anche per le disoccupate italiane.

2) PRESENZA DI FIGLI A CARICO

Figli a carico		
Figli a carico	Frequenza	%
Senza figli	30	30%
Con figli	71	70%
TOTALE	101	

Tabella 4: distribuzione di frequenza per la presenza di figli a carico

Date le finalità dello Sportello, il 70% delle utenti aveva dei figli a carico, mentre le 30 persone senza figli si sono comunque rivolte allo sportello per avere semplicemente un orientamento lavorativo. Ciò conferma la tesi della maggior difficoltà per le donne madri ad inserirsi nel mondo del lavoro ed a conciliare quest'ultimo con gli impegni familiari.

3) SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Condizione occupazionale al momento dell'accesso allo sportello				
Situazione lavorativa	Cittadinanza		TOTALE	%
	ITALIANA	STRANIERA		
Occupate (tempo pieno e part time)	5	2	7	7%
In cerca di lavoro, borsa lavoro, formazione, cassa integrazione	34	60	84	83%
TOTALE	39	62	101	

❖ **Tabella 5: distribuzione di frequenza della condizione occupazionale al momento dell'accesso, suddivisa per cittadine straniere e italiane**

Per quanto riguarda la situazione occupazionale delle utenti, queste solo nel 7% dei casi erano occupate (a tempo pieno o a part-time); le rimanenti si trovavano in situazioni più precarie, ovvero erano in cassa integrazione, disoccupate, alla ricerca di primo lavoro o in formazione o borsa lavoro. (Le motivazioni di accesso al servizio vengono presentate in seguito.)

4) DISOCCUPATE CON LAVORI SALTUARI

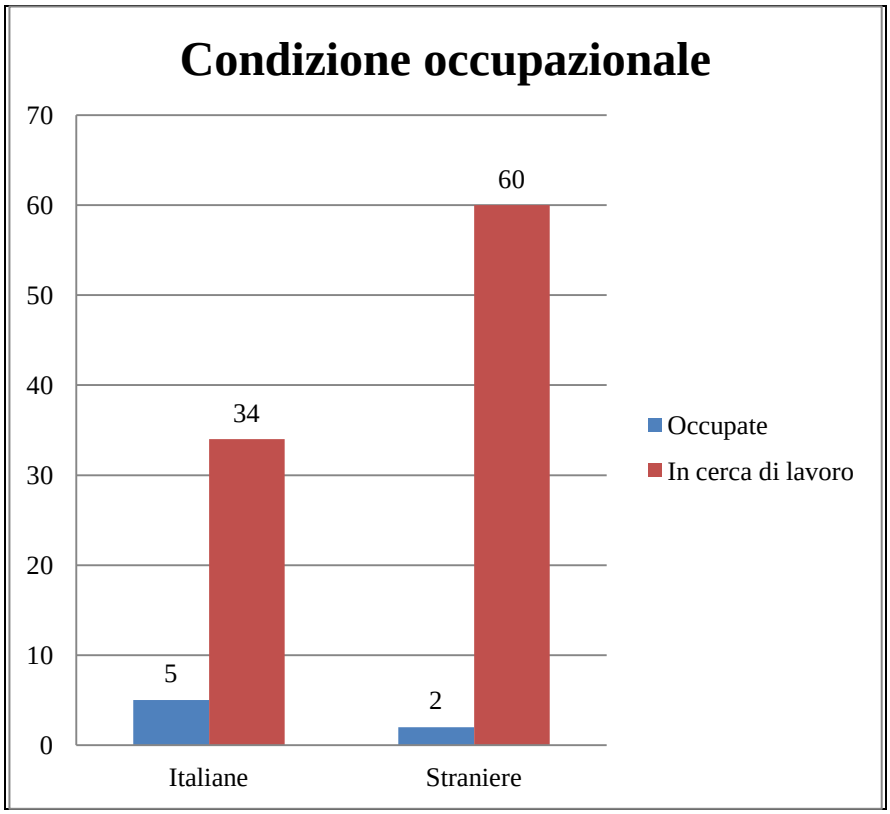

Figura 1: distribuzione delle frequenze tra cittadine straniere e italiane della condizione occupazionale

E’ stato monitorato, anche se parzialmente, il numero di persone che riusciva ad essere impiegata con lavori saltuari, in regola o meno (13% dei casi); in quest’ultimo caso si è cercato di iniziare a promuovere l’utilizzo dei voucher di conciliazione. Il dato è impreciso, ma abbastanza indicativo del fatto che un alto numero di persone versava in una situazione di grave instabilità economica.

Disoccupate con lavori saltuari			
TOTALE	Cittadinanza		
	Italiana	Straniera	% sulle disoccupate
11	2	9	13%

Tabella 6: utenti in condizione di ricerca lavorativa che svolgono lavori saltuari

5) ANDAMENTO DELLO SPORTELLO E MOTIVAZIONI DI ACCESSO AL SERVIZIO

L’andamento dello sportello ha avuto genericamente una forma a “U”; il picco di nuovi ingressi (24) si è avuto a febbraio 2010, poi procedendo verso l’estate i nuovi ingressi sono diminuiti, e hanno ripreso a salire con l’autunno, per poi avere un nuovo calo durante il periodo delle feste natalizie. La riapertura dei lavori dello sportello è stata breve, a causa dell’imminente chiusura del progetto, ma il trend aveva subito ripreso una salita.

Questo andamento dei nuovi ingressi è corrisposto tuttavia a quello “naturale” della ricerca di lavoro, che subisce un arresto durante le chiusure estive e le festività.

Al trend più instabile dei nuovi ingressi, si è affiancato quello più stabile delle donne che già avevano avuto accesso allo sportello e che vi ritornavano per avere ulteriori informazioni per la ricerca lavorativa.

Le motivazioni di accesso al servizio principalmente sono risultate fondamentalmente 3:

- la richiesta di attivazione di servizi per i figli (trasporti o sostegni educativi) affiancata da un orientamento nella ricerca lavorativa (ha riguardato 6 persone, inizialmente disoccupate);
- la richiesta di un supporto nell’accudimento dei figli per persone già occupate che necessitavano di servizi per la conciliazione;
- la richiesta di orientamento lavorativo.

Motivazioni di accesso allo sportello			
Motivazioni	Cittadinanza		TOTALE
	Italiana	Straniera	
Servizio educativo affiancato da orientamento lavorativo	1	5	6
Richiesta dei soli servizi educativi	2	1	3
Solo orientamento lavorativo	36	56	92
TOTALE	39	62	**101**

Tabella 7: motivazioni di accesso allo sportello

La ricerca di lavoro, come già accennato, ha riguardato anche persone occupate alla ricerca di un nuovo lavoro (4 in tutto). Le rimanenti, al momento dell'accesso, risultavano nelle seguenti condizioni occupazionali: 84 persone disoccupate, di cui ben 29 italiane, 10 in borsa formazione-lavoro, cassa integrazione e alla ricerca di prima occupazione.

Si precisa che una buona percentuale di donne ha continuato a presentarsi allo sportello per avere ulteriori informazioni e consulenze varie.

CONTINUITA' DI ACCESSO ALLO SPORTELLO	Cittadinanza		TOTALE	%
	Italiana	Straniera		
	14	25	39	43%

Tabella 8: utenti che sono ritornate allo sportello

Per quanto riguarda i servizi educativi attivati, hanno usufruito delle prestazioni 9 donne: per 2 di queste si è trattato di un affiancamento alla persona di tipo formativo; negli altri 7 casi (due madri italiane e cinque straniere) hanno invece chiesto l'attivazione di servizi di trasporto o di sostegno scolastico in caso di assenza dei genitori per motivi di lavoro. Si precisa che il monte ore di servizi attivati a supporto della conciliazione è stato significativo rispetto al numero d'utenza dello sportello: su 101 donne, 9 hanno chiesto l'attivazione del servizio per un totale di 864 ore in un periodo di circa 8 mesi (una media di 3 ore settimanali di intervento professionale a persona). Ciò sottolinea che, laddove si riscontrino difficoltà di gestione degli impegni familiari – dovuti soprattutto alla carenza di servizi informali (rete familiare) – l'intervento di sostegno ed assistenza per risultare efficace deve essere continuativo e significativo.

Servizio educativo attivato			
Tipologia di servizio educativo	Cittadinanza		TOTALE
	Italiana	Straniera	
Servizio educativo per i figli	2	5	7
Servizio educativo per l'utente	1	1	2

Tabella 9: tipologie di servizio educativo attivato

VALUTAZIONI FINALI

L'esperienza di questo micro-progetto comunale finalizzato ad offrire un "accompagnamento" al lavoro a donne in condizioni di svantaggio o richiedenti un supporto di orientamento al lavoro o di attivazione di servizi socio-assistenziali (organizzati a seconda delle specifiche esigenze delle utenti) ha permesso di raccogliere dati concreti per una specifica osservazione del problema della conciliazione tra tempi del lavoro e tempi della famiglia in una piccola realtà italiana.

La scelta di rivolgere gli interventi esclusivamente ad utenti donne ha riconfermato che le politiche di conciliazione tendono ancora a coincidere con quelle delle pari opportunità, finendo col rimarcare la penalizzazione della donna e la disuguaglianza legata al genere. I dati raccolti hanno quindi confermato l'analisi precedentemente elaborata, ovvero che sono le madri a dover assolvere quasi in modo esclusivo le responsabilità delle cure familiari, e ciò le estromette dal mondo del lavoro. Infatti la maggior parte delle donne che si sono rivolte allo sportello erano prevalentemente di età compresa tra i 26 e 45 anni con figli a carico e disoccupate o in condizione di grave precarietà lavorativa: solamente sette persone su 101 richiedenti erano occupate. La maggior parte delle donne hanno utilizzato il servizio di orientamento lavorativo in quanto in grosse difficoltà nel reperire un lavoro; di conseguenza sono stati pochi (ma sostanziosi come monte ore) i servizi attivati a supporto della famiglia. Essi sono stati per lo più di tipo educativo in favore di minori; nessuna richiesta a favore di interventi assistenziali per anziani o persone non autosufficienti. Le persone che si sono rivolte allo sportello sono state spesso orientate dall'Ufficio di servizio sociale del Comune e molte erano già seguite dalla scrivente assistente sociale: l'intervento dello sportello e l'eventuale attivazione dei servizi di supporto rappresentavano quindi una parte del progetto di presa in carico.

Nel complesso, pur se limitatamente a un numero contenuto di donne, l'intervento ha rappresentato un valido aiuto nell'affrontare le situazione di precarietà socio-economica attivandosi

per il superamento delle condizioni di criticità e promuovendo la capacità individuale di valorizzare le proprie competenze e la fruizione delle opportunità offerte dai servizi e dalle imprese.

Le maggiori criticità emerse dal progetto sono state il numero esiguo di donne rivolte allo sportello in proporzione alla popolazione residente, anche se tali persone erano poi frequentemente presenti a colloqui di consulenza in quanto motivate alla ricerca di un lavoro. Questo va a confermare due teorie, ovvero che il mondo femminile in Italia è in difficoltà nella ricerca di una occupazione, nonostante il Comune di Prata di Pordenone sia comunque un ambito ricco di risorse lavorative (anche se è stato fortemente colpito dal calo produttivo nel settore del mobile). Le donne sono ancor più in difficoltà a reperire una occupazione se prive di una formazione specifica, come le persone che hanno avuto accesso allo sportello. Anche i vincoli socio-culturali nel rivolgersi ai servizi pubblici potrebbero rappresentare un motivo dell'esito del numero esiguo di accessi allo sportello e soprattutto di attivazione di servizi socio-educativi ed assistenziali. Inoltre, va tenuto conto che i processi culturali perché possano determinare dei cambiamenti hanno bisogno di tempo, nonostante sia stata fatta molta pubblicità e informazione sul servizio. Un progetto sperimentale della durata di un anno non può, a mio avviso, determinare cambiamenti sostanziali di mentalità, soprattutto perché donne e famiglie avevano già strutturato tempi di lavoro e di vita con le risorse a loro disposizione.

Concludendo, visti i risultati del progetto del Comune di Prata di Pordenone e l'analisi fatta nel corso di questa tesi, ritengo che le esperienze di "buone prassi" hanno il vantaggio di nascere e crescere adattandosi alle caratteristiche del contesto di riferimento, ma rischiano di essere progetti parzialmente risolutivi dei bisogni dei cittadini in quanto vanno ad innestarsi in un sistema socio-politico, legislativo e. culturale strutturato diversamente dalle logiche e dai tempi di realizzazione dei progetti sperimentali. Questo potrebbe dar luogo ad interpretazioni dei risultati che negano l'esistenza di un bisogno reale di potenziamento dei servizi socio-assistenziali e delle politiche di conciliazione lavoro/famiglia, in favore di logiche conservatrici dell'attuale situazione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Annoni S., 2009, *Famiglia e Lavoro in Lombardia. L'esperienza del Progetto e Premio FamigliaLavoro, prima* edizione., Milano, Altis e Regione Lombardia

Borghi V., 2007, Organizzazione sociale del lavoro, dimensione di genere e policies, in Poggio B., a cura di, *L'isola che non c'è, Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà*, Trento: edizioni 31

Cancedda A., Colonnello C., 2004, *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa. Linee guida*, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali

Donà A., 2009, "Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?", *Rivista italiana di Politiche Pubbliche*, 2009, n. 1, pp. 109-134.

Donati P., 2007, *Famiglie e bisogni sociali: la frontiera delle buone prassi*, Milano, FrancoAngeli

Donati P., Grandini R., 2008, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro*, Milano, FrancoAngeli

Donati P., 2010, 2010, *La conciliazione famiglia-lavoro in Europa*, Abano Terme, Conferenza delle Regioni Europee su Conciliazione famiglia-lavoro.

Dovigo F., 2007,, *Strategie di sopravvivenza. Donne tra famiglia, professione e cura di sé*, Milano: Mondadori

Gallino L., 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza

Iref Area Welfare e famiglia, 2007, Ricerca confronto sul sistema delle politiche familiari in Francia e in Italia, Roma, Istituto di Ricerche Educative e Formative

Mingione, E.,1997 *Sociologia della vita economica*, Roma, Carocci.

Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino

Provincia Autonoma di Trento, "Audit Famiglia & Lavoro", *TRENTINOFAMIGLIA,* 2009, n. 3.1, pp. 1-74

Quadrelli I., 2012, *Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Bologna, Osservatorio nazionale sulla famigli

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia Regionale del Lavoro, 2010, *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2009*, Politiche del Lavoro, Milano, FrancoAngeli

Rizza R., Sansavini M., 2010, "Welfare e politiche di conciliazione: il caso dell'Emilia Romagna*", Sociologia del Lavoro*, 2010 , n. 119, pp. 78-96

Rizza. R., Sansavini M., 2010 "Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di «work-life balance»", Rassegna Italiana di Sociologia, 2010, n. 1, pp. 5-31

Veronese D., 2010, *Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell'Audit Famiglia e Lavoro*, Trentinofamiglie, Trento

Veronese D., 2010, *Il possibile ruolo dei voucher di conciliazione: il contributo al dibattito di Accor Services*, Trento, Accor Services

Viale V., "Strumenti di certificazione per diffondere la cultura della conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro", *Formazione Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, pp. 19-26

Sabbadini L. L., 2012, *Il lavoro femminile in tempi di crisi*, CNEL, II° Commissione-Stati Generali su il lavoro delle donne in Italia, Roma, ISTAT

Sandri S., "Buone Pratiche di Conciliazione nella Regione Emiglia Romagna", *Orientamento Professionale*, 2011, n.3-4, pp. 94-101

Zabarino Q. M., Fortunato M., 2008, *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa, Compendio di documentazione*, Torino, Centro Risorse Servizi

RIFERIMENTI SITOGRAFICI

http://www.cnel.it

http://www.famille.gouv.fr

http://www.irefricerche.it

http://www.isfol.it

http://www.istat.it

http://www.normeinrete.it

http://www.pariopportunità.gov.it

http://www.pariopportunità.net

http://www.politichefamiglia.it

http://www.reteparioppportunità.it

http://www.secondowelfare.it

http://www.ueonline.it