



La conciliazione famiglia - lavoro

di **Giovanna Rossi**

Professore ordinario di Sociologia della famiglia presso la Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione

Il cammino di definizione dell'identità adulta è soggetto, per le caratteristiche intrinseche e per i mutamenti attraversati dalla società contemporanea, a un processo di complessificazione che investe primariamente, sconvolgendole, le sue dimensioni fondamentali: la famiglia e il lavoro.

Le traiettorie biografiche vengono, infatti, ridefinite da un intreccio di eventi, scelte e aspirazioni, che determinano un cambiamento dell'ampiezza e dei contenuti delle diverse fasi del ciclo di vita individuale e familiare¹. In un'esistenza che raggiunge età sempre più elevate, il calendario delle transizioni decisive tende a spostarsi in avanti. L'allungamento dei percorsi di scolarizzazione e istruzione concorre a una posticipazione dell'uscita dalla famiglia d'origine e a un conseguente innalzamento dell'età al matrimonio; parimenti, assistiamo a importanti trasformazioni nelle modalità di fare e vivere la famiglia, cambiamenti che, pur in misura e con caratteristiche differenti, interessano ogni classe sociale e area del Paese, e assumono rilevanza maggiore soprattutto per le giovani generazioni. Si assiste, infatti, a una diversificazione dei percorsi costitutivi della famiglia: l'esperienza della convivenza, prevalentemente vissuta come periodo di prova dell'unione in vista del matrimonio, risulta certamente più frequente rispetto a un recente passato. Mutamenti rilevanti si evidenziano anche nel calendario delle nascite (con una posticipazione dell'evento maternità/paternità) e nei tassi di fecondità: il passaggio dal primo figlio a quelli di ordine successivo risulta sempre più difficile e il figlio unico si configura quindi come il modello familiare prevalente. Determinante e sempre più diffusa è infine la precarietà esperita nei legami familiari, minati da rotture a causa di separazione e divorzio (vedi Box 1). Parimenti all'ambito familiare, anche quello lavorativo sta attraversando profondi mutamenti per quanto concerne gli attori in esso coinvolti e i modelli di riferimento: se l'ingresso delle donne in settori e ruoli tradizionalmente di dominio maschile (ruoli dirigenziali e imprenditoriali) ha comportato sicuramente uno sconvolgimento nelle dinamiche relazionali, di potere e organizzative all'interno delle realtà aziendali, occorre allo stesso tempo mettere in luce l'affermarsi di un nuovo modello organizzativo, basato sulla flessibilità, l'instabilità, la precarietà, la mobilità lavorativa, l'emergere di una "de-standardizzazione" del lavoro stesso e, conseguentemente, dei profili professionali richiesti.

La considerazione del lavoro come prestazione o come capacità astratta di prestazione, secondo un'ottica tipicamente fordista-industrialista², appare dunque, se

BOX 1 - Alcuni fenomeni significativi relativi alla famiglia³

Matrimoni

Si assiste a una flessione sia in termini di frequenza che di propensione verso la scelta nuziale:

il numero di matrimoni celebrati in un anno è passato dagli oltre 400mila del 1971 a poco più di 240mila nel 2008; la «propensione a sposarsi» si è ridotta del 40% nello stesso arco temporale.

Età media al matrimonio: uomini: 33 anni / donne: 30 anni

Crescita delle *unioni successive alla prima*: si passa dal 6,5% del totale nel 1972 al 13,8% nel 2008

Maggiore diffusione di *matrimoni civili*: dal 20% del 1993 al 36,7% del 2008

Unioni libere

Rappresentano il 4,9% dell'insieme delle coppie, pari a 725mila casi, di cui quasi ¾ residenti nel Centro-Nord (rilevazione 2007/2008);

si configurano sia come scelta definitiva di alternativa al matrimonio stesso, sia come un periodo di prova che può precederlo.

| Separazioni e divorzi | | |
|-----------------------|-------|----------------|
| | 1995 | 2008 |
| separazioni: | 15,8% | 28,6% (84.165) |
| divorzi: | 8% | 17,9% (54.351) |

Famiglie ricostituite

Rappresentano il 5,6% del totale delle coppie

Figli

Numero medio di *figli per donna*: 1,33

Numero di *figli desiderati*: 2,1

Propensione ad avere figli in futuro: il 52,3 % di chi ha già un figlio *non* ha intenzione di averne altri.

Incidono sulla scelta di avere figli: 1. la situazione economica familiare; 2. il lavoro; 3. l'aiuto del partner.

Nascite da genitori non coniugati

8,1% (1995) 22,2% (2008)

messa a confronto con l'esperienza quotidiana, sempre più inadeguata e riduttiva: la concezione del lavoro come prestazione di una forza (forza lavoro) in un posto predefinito implica, infatti, un modello economico basato su tecniche e bisogni stabili e definiti, mentre la realtà attuale è caratterizzata da rapidi progressi e mutamenti, tanto dal punto di vista tecnologico quanto dal punto di vista culturale, vale a dire per quanto riguarda bisogni e aspettative personali (vedi Box 2).

L'ambito familiare e quello lavorativo sono mondi vitali caratterizzati ciascuno da un proprio tempo e un peculiare codice simbolico (da un lato, la cura, la reciprocità e il dono; dall'altro lo scambio economico, la produttività). L'identità adulta appare, quindi, costantemente impegnata in un difficile compito di ricomposizione tra queste due realtà; la necessità di conciliare, faticosamente, tempi e ruoli, appare così una sfida sempre più delicata e gravata dalla costante complessificazione del contesto in cui viviamo.



Misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che, intenzionalmente o no, sostengono la combinazione di lavoro retribuito e responsabilità di cura, tutte le strategie tese a conciliare domande oppostive di tempo, al fine di rendere meno problematico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana.

BOX 2 - Alcuni fenomeni significativi relativi al lavoro⁴

Contratto di lavoro

tempo indeterminato: 87,6% (soprattutto al Nord)

tempo determinato: 12,4% (soprattutto al Sud e Isole, donne e persone giovani)

È presente un effetto di genere: gli uomini tendono ad avere un contratto più stabile rispetto alle donne.

Orario di lavoro

Maschi: 92,6% tempo pieno; 7,4% part time

Femmine: 69,9% tempo pieno; 30,1% part time

All'aumentare del numero di figli diminuisce per le donne la percentuale di occupate full-time e aumenta il ricorso al part-time.

Il 20,4% di chi è impiegato part-time non è soddisfatto del proprio lavoro.

Propensione a cambiare lavoro

La tendenza a cambiare lavoro è maggiore in chi:

non ha figli (14,9% , contro l'8,6% di chi ha due o più figli)

lavora part-time (16,6% contro l' 11,7% di occupati a tempo pieno).

Interruzione lavorativa

La quota percentuale di chi ha interrotto il lavoro negli ultimi tre anni sul totale di chi lavora o ha lavorato è superiore tra le donne (25,6%, contro il 18,3% dei maschi).

Motivazioni prevalenti: la conclusione di un contratto a tempo determinato o licenziamento(24,6%), cassa integrazione, mobilità (15,3%), nascita dei figli (14,2%).

Numero medio di mesi di interruzione per nascita del primo figlio: 25,3 mesi.

La differenziazione relazionale tra famiglia e lavoro

La parola "conciliazione" deriva etimologicamente dal latino e letteralmente significa «chiamare insieme», nel senso di «unire» e «mettere d'accordo». Questo termine si riferisce, quindi, sia a un'azione, quella di mettere insieme, sia all'effetto di tale azione, cioè l'accordo, la pacificazione, l'armonia⁵. Applicato al campo dei rapporti tra lavoro e famiglia, esso comincia a essere introdotto nei documenti ufficiali dell'Unione europea⁶ agli inizi degli anni Novanta e definisce la volontà di predisporre direttive, informative, raccomandazioni e suggerimenti ai diversi Paesi affinché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

Misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che, intenzionalmente o no, sostengono la combinazione di lavoro retribuito e responsabilità di cura, tutte le strategie tese a conciliare domande oppostive di tempo, al fine di rendere meno problematico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana.

È quindi a partire dagli anni Novanta che il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro inizia a essere assunto come problema di politica sociale. Ciò avviene innanzitutto, come è stato appena detto, a livello europeo, ma poi anche a livello di singoli Paesi comunitari, nella misura in cui è recepito come problema nei piani nazionali di occupazione e di inclusione sociale (vedi Box 3).

La genesi del conflitto tra ambito familiare e ambito lavorativo si colloca temporalmente all'avvento del capitalismo nella società moderna, con l'introduzione di una

BOX 3 - Gli strumenti di conciliazione⁷

strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time orizzontale, verticale o misto; flessibilità in entrata e uscita; job sharing; telelavoro o lavoro a distanza; lavoro *term-time*; banca delle ore; lavoro a turni

strumenti che liberano tempo: congedo di maternità obbligatorio, di paternità, parentale, per ragioni familiari, per adozione; misure (servizi e voucher) di sostegno al lavoro di cura per bambini e anziani; servizi di supporto alle famiglie – *counselling*, spacci, facilitazioni negli acquisti e nei servizi, convenzioni, servizi di time saving e disbrigo pratiche, indennità e benefit

strumenti che formano una diversa cultura sul tempo: formazione; *mentoring*

netta divisione (differenziazione funzionale) tra sfera lavorativa e sfera domestica, tra *paid* e *unpaid work*.

La differenziazione funzionale tra famiglia e lavoro opera attraverso meccanismi specifici: i sistemi si specializzano caratterizzandosi fortemente al proprio interno, tramite la loro netta separazione; i sottosistemi così differenziati (famiglia e lavoro) operano secondo un codice simbolico autoreferenziale/intra-sistemico: ciò determina, nella realtà, una chiusura affettiva della famiglia, una difficoltà della stessa a rigenerarsi in quanto tale, una chiusura strumentale e una crescente disumanizzazione del lavoro.

Il paradigma sociologico relazionale⁸, mettendo in luce l'esistenza di una differenziazione relazionale (e non funzionale) tra l'ambito familiare e quello lavorativo, sottolinea al contrario la necessità di porre, quale fulcro dell'attenzione, la *relazione* stessa tra famiglia e lavoro e non più l'analisi di un singolo ambito (famiglia o lavoro).

Ciò comporta una ridefinizione dell'oggetto – innanzitutto d'ordine terminologico, mediante il ricorso al vocabolo "conciliazione" – e un inevitabile mutamento degli attori (a) e delle forme di *governance* (b).

A partire da un codice di riferimento di tipo reciprocitario, le politiche dovrebbero, infatti, giungere a un coinvolgimento e a una valorizzazione di una pluralità d'attori (a): le istituzioni politiche, le imprese, il privato sociale e le famiglie⁹. La forma di *governance* (b) che le contraddistingue dovrebbe essere quella *sussidiaria*: il dilemma della conciliazione viene definito e trattato nei termini di una relazione di reciproca valorizzazione tra famiglia e lavoro, fondata sul principio di sussidiarietà.

Ciò comporta cambiamenti sostanziali nell'identità e nei rapporti tra i diversi attori sociali, ovvero una considerazione dello Stato quale sussidiario alla società civile (il complesso aziende-famiglie-terzo settore); l'auspicata implementazione di un welfare comunitario, fondato sulla promozione di una buona relazione tra famiglia e lavoro; l'analisi della sinergia/partnership comunitaria risultante (o meno) quale chiave valutativa degli *outcomes* prodotti a livello societario.

La relazione famiglia/lavoro, secondo l'ottica qui delineata, assume dunque il carattere di bene in sé, generato attraverso un *framework* relazionale. Lo scopo del sistema d'azione presentato è rendere fattiva, nella realtà, una piena valorizzazione e attualizzazione di tale relazione.

Per perseguire tale obiettivo è necessario avvalersi di una regolazione normativa di *governance* societaria, che preveda un coordinamento a rete tra la famiglia e gli attori esterni. Ciò che assume, poi, rilevanza non è la natura delle misure conciliative utilizzate, ma la modalità del loro utilizzo e la costante attenzione e valutazione degli esiti prodotti (occorre riscontrare se vengono usati relazionalmente e se sono promotori della relazione famiglia/lavoro).

Il quadro appena delineato costituisce un modello ideale al quale la politica sociale e gli strumenti di conciliazione dovrebbero ispirarsi, al fine di promuovere, in modo armonico, diritti che, almeno in apparenza, risultano difficilmente conciliabili o, addirittura, conflittuali. Esso, contiene poi, nella propria articolazione, alcune implicazioni fondamentali. Analizziamole brevemente.

Superare la diffusa femminizzazione della questione conciliativa

Molti autori¹⁰ mettono in luce la necessità di evitare una “femminizzazione” della questione conciliazione: ciò rischia di diventare controproducente, di non consentire un’effettiva equità di genere e anche di non far comprendere la portata reale del problema. Agire in un’ottica puramente femminile significa strutturare politiche di conciliazione connesse a basse prospettive di carriera per le donne che ne usufruiscono.

La conciliazione andrebbe considerata, invece, una questione di famiglia, nella quale uomini e donne si sentono e sono ugualmente coinvolti. Ciò è sintonico o comunque fortemente connesso con la grande attenzione riservata nella letteratura sociologica, in questi ultimi anni, al tema della paternità.

Un ripensamento del significato del termine “work”

Quanto asserito sottolinea l’urgenza di un ripensamento – non solo di ordine lessicale ma innanzitutto culturale – del termine stesso *work*. A lungo, come precedentemente sottolineato, tale termine (lavoro) ha designato un’attività extradomestica svolta in prevalenza da uomini e remunerata.

Ultimamente, invece, l’emergenza connessa al lavoro di cura (e la conseguente riflessione circa i soggetti in esso coinvolti e le modalità utilizzate) ha determinato un mutamento sostanziale nella definizione di tale concetto: si è quindi distinto, innanzitutto tra *work* e *other types of work*, intendendo, con tale etichetta, innanzitutto *community work* e *care work*.

Tale termine include sia l’accudimento svolto gratuitamente da un familiare, un amico, un vicino o un volontario in qualità di *informal caregiver* sia l’azione di cura svolta da un soggetto retribuito (*professional caregiver*).

Alcuni studiosi hanno poi cercato di chiarire ulteriormente i confini definitivi introducendo un’ulteriore classificazione tra *paid* e *unpaid work*: quest’ultimo includerebbe tutte le attività produttive svolte, per la propria famiglia o per gli altri, e potenzialmente sostituibili con beni o servizi acquistabili sul mercato.

Un'attività ricade in tale ambito quando soddisfa il criterio della "terza persona", ovvero potrebbe, almeno in linea teorica, essere realizzato da una terza persona, in cambio di un compenso monetario.

Nell'accezione comune di lavoro non remunerato tipicamente rientrano il lavoro domestico (*household production*) oppure il lavoro dei volontari (*volunteering*). La conseguenza di quest'ipotesi definitoria – i cui punti cardinali sono lo strumento denaro come legittimazione e il luogo di attuazione dell'attività lavorativa – è che, se in linea teorica esso può essere rimpiazzato dal lavoro remunerato, allora può anche essere misurabile in termini monetari: tale è la sfida e la riflessione delle politiche europee in questo frangente storico.

La rilevanza della Corporate Citizenship e del welfare aziendale

Occorre ripensare la conciliazione come sfida sociale che interpella una pluralità di attori, valorizzando il contributo delle aziende nel processo di ricomposizione dei tempi di vita. L'azienda, infatti, secondo una visione di *Corporate Citizenship*, è chiamata oggi a ben radicarsi nel proprio territorio e a diventare, quindi, un nuovo attore della società, con propri diritti e doveri di cittadinanza.

Essa quindi, secondo la prospettiva sussidiaria, va dunque agevolata da parte degli altri attori, in modo che possa rendere disponibili e accessibili dispositivi conciliativi di welfare aziendale compatibili con il suo status di organizzazione *for profit*¹¹.

¹ L.L. Sabbadini - ISTAT (a cura di), *Come cambia la vita delle donne*, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per le Pari Opportunità, Roma 2004, <http://www.pariopportunita.gov.it>, p. 13; ISTAT, *La vita di coppia*, in *Informazioni*, 2000, n. 37, <http://www.istat.it>; ISTAT, *Le strutture familiari*, in *Informazioni*, 2000, n. 17, <http://www.istat.it>; R. Palomba, A. Menniti, L. Cerbara, *The division of paid and unpaid work and use of policies in Italy*, Tilburg University, Work and Organization Research Centre, Work Report, Tilburg 2000, pp. 1-5.

² P. Donati, *Il lavoro che emerge. Prospettive del lavoro come relazione sociale in un'economia dopo-moderna*, Bollati Boringhieri, Torino 2001.

³ Fonti: ISTAT (2010a), *Il matrimonio in Italia. Anno 2008*, Statistiche in breve, Roma, <http://www.istat.it>; ISTAT (2010b), *La vita quotidiana. Anno 2008*, Roma, <http://www.istat.it>; ISTAT (2010c), *Natalità e fecondità della popolazione residente: caratteristiche e tendenze recenti. Anno 2008*, Statistiche in breve, Roma, <http://www.istat.it>; ISTAT (2010d), *Separazioni e divorzi in Italia. Anno 2008*, Statistiche in breve, Roma, <http://www.istat.it>.

⁴ Fonti: ISTAT, *Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali*, in *Rapporto annuale 2003, 2004*, <http://www.istat.it>; ISTAT, *La vita di coppia*, 2003, <http://www.istat.it>; ISTAT, *Essere madri in Italia*, 2003, <http://www.istat.it>; Elaborazione su dati Istat: *Indagine di Ritorno sulle criticità dei percorsi lavorativi in un'ottica di genere. Anno 2007*; EUSILC08, *Indagine sulle Condizioni di vita. Anno 2008*; Indagine Sistema Informativo Excelsior, *I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2009*.

⁵ P. Donati, *Quale conciliazione tra famiglia e lavoro? La prospettiva relazionale*, in P. Donati (a cura di), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie. Nono rapporto Cisl sulla famiglia in Italia*, Edizioni S. Paolo, Cinisello Balsamo 2005, cap. 1, pp. 40-41.

⁶ Cfr. raccomandazioni e direttive 92/241/Cee; 92/85 Cee; 96/94 Cee.

⁷ M. Piazza, *I sistemi di conciliazione tra i tempi del lavoro familiare, i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi*, Rapporto di ricerca pubblicato in *Osservatorio sulla condizione femminile. Nuove forme di lavoro, sistemi di conciliazione dei tempi, strategie per la carriera*, Quaderni Regionali di Ricerca, n. 16, IRER - Regione Lombardia, Milano 2000.

⁸ P. Donati, R. Prandini (a cura di), *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari*, Franco Angeli, Milano 2008; G. Rossi, *Lavoro e famiglia: tra ideali e realtà. Gli orientamenti e le scelte degli uomini e delle donne in Italia*, in P. Donati (a cura di), *Famiglia e lavoro...*, cit.; G. Rossi, *Politiche sociali per la famiglia, per la donna, per i figli: come conciliare la promozione di diritti apparentemente "inconciliabili"?*, in P. Di Nicola, M.G. Landuzzi (a cura di), *Crisi della natalità e nuovi modelli riproduttivi: chi raccoglie la sfida della crescita zero?*, Franco Angeli, Milano 2005; G. Rossi, *Reconciling family and work: new challenges for social policies in Europe*, Franco Angeli, Milano 2006.

⁹ Il termine conciliazione, pur meno diffuso di *work-life balance* e *work-life conflict*, viene giudicato da diversi autori [A.R. Hochschild, *The Time Bind*, Henry Holt, 2000; A.R. Hochschild, *The Commercialization of Intimate Life*, University of California, Berkeley 2003; P. Moen, S. Han, *Gendered Careers: a Life-course Perspective*, in R. Herz, N.L. Marshall, *Working Families. The Transformation of the American Home*, University of California Press, Berkeley 2001] come maggiormente adeguato.

¹⁰ P. Donati, *Quale conciliazione...*, cit.; G. Rossi, *Lavoro e famiglia...*, cit.

¹¹ Questa è la filosofia a cui si ispira l'esperienza del *Premio FamigliaLavoro*, un concorso rivolto a imprese, pubbliche amministrazioni e organizzazioni non profit, ideato e promosso dalla Regione Lombardia e Altis (Alta Scuola Impresa e Società) in collaborazione con Asag (Alta Scuola in Psicologia Agostino Gemelli) e con il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia dell'Università Cattolica di Milano, oggi giunto alla sua terza edizione.