

*Manuela Naldini, Dipartimento di Scienze Sociali, Università di Torino*

Il mio intervento tratta il tema delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Si tratta di una questione che è diventata, soprattutto a partire dagli anni '90, e soprattutto nello spazio europeo, oggetto di interesse da parte sia dei policy maker sia degli studiosi. In particolare discuterò di come si concilia lavoro e famiglia, responsabilità lavorative e responsabilità familiari e di cura. Le politiche di conciliazione chiamano in causa molti attori: donne e uomini, bambini e anziani, lo Stato (che è un attore privilegiato), gli enti locali e le imprese, i lavoratori e il sindacato.

Le politiche di conciliazione nascono negli anni '90 a seguito di profonde trasformazioni sociali ed economiche sia dal punto di vista lavorativo che familiare. A livello lavorativo uno dei principali fattori di cambiamento è stato l'aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Si tratta di un fenomeno cruciale, che nel nostro Paese presenta ancora valori più bassi della media Europea, eppure in crescita: dal 1993 al 2001, l'Istat sottolinea che il tasso di occupazione femminile è passato dal 41,9 % al 47,3%, aumento legato sia alla maggiore scolarizzazione delle donne, sia all'aumento di forme di lavoro atipico (sia in termini di contratto che di durata dello stesso). Altri dati relativi al tipo di partecipazione al mercato del lavoro, come ad esempio, l'aumento del part-time (da recenti dati il 16% delle donne occupate lavora part-time contro una media europea molto più elevata, dato che in molti Paesi il tempo parziale è visto come uno dei principali strumenti di conciliazione) non sono privi di implicazioni anche contraddittorie in termini di gender-equality. Oltre che nel mercato del lavoro, altri importanti cambiamenti sono avvenuti in seno alla famiglia, in primo luogo, nelle relazioni di genere, tra uomini e donne, ma anche nelle relazioni tra le generazioni. Si è assistito al passaggio da un modello di famiglia male breadwinner (letteralmente colui che porta il pane a casa) a un modello di famiglia con due adulti percettori di reddito (dual earner). Rilevanti sono stati anche i cambiamenti demografici con il calo della fecondità, l'invecchiamento della popolazione, l'aumento dei flussi migratori e la riduzione complessiva di tempo da dedicare alla cura (si rileva infatti una diminuzione di caregiver, che sono principalmente donne nell'età centrale).

La domanda e l'offerta di lavoratrici di cura immigrate nel nostro paese è strettamente connessa sia alle trasformazioni demografiche prima richiamate, sia alle caratteristiche del nostro Welfare. Infatti, in Italia, tradizionalmente, il Welfare è stato orientato più verso i trasferimenti monetari che verso i servizi, pertanto gran parte dei servizi, soprattutto quelli di cura, sono delegati alla famiglia e all'interno di essa alle donne. Vorrei ricordare per restare nell'ambito del tema dell'occupazione femminile, come nel nostro Paese la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia fortemente limitata non solo dai bisogni di cura familiari, ma anche dal fatto che nel nostro Paese più che altrove permane una forte divisione di genere del tempo (nell'utilizzo del tempo). Dai dati Istat è possibile osservare come la partecipazione delle donne al mercato del lavoro vari a seconda della configurazione familiare: le donne

se single lavorano per l'89,7%, se sposate per il 79%, la quota delle lavoratrici si riduce considerevolmente se si tratta di donne sposate con figli. Per gli uomini, invece, la configurazione familiare (essere single, sposato, con o senza figli) non influisce sul modo in cui si offre nel mercato del lavoro.

A proposito di divisione di genere del tempo, i dati ISTAT mostrano come il tempo di lavoro familiare sia diverso per uomini e donne: per le donne che non lavorano, il tempo di cura familiare settimanale è di circa 29 ore contro le 6 degli uomini che non lavorano, ma anche le donne che lavorano tra le 30 e 40 ore settimanali, impiegano circa 11 ore in più degli uomini nel lavoro di cura.

Il quadro che ho disegnato fino a qui è anche quello in cui nascono le politiche sociali di conciliazione: un quadro caratterizzato da importanti cambiamenti familiari ma anche dal permanere di enormi gap tra uomini e donne. L'obiettivo, quindi, delle politiche di conciliazione, è, o meglio dovrebbe essere, quello di permettere a uomini e donne di svolgere attività lavorative, ma al tempo stesso poter fare fronte alle proprie responsabilità familiari e di cura.

Lo Stato, nelle sue diverse articolazioni territoriali ed istituzionali, insieme alle imprese, rappresentano oggi i due principali attori delle politiche di conciliazione. In tutti i Paesi europei tali politiche riguardano essenzialmente tre ambiti di intervento:

- area della cura e dei servizi per l'infanzia, in forma sia collettiva (nidi d'infanzia, scuole per l'infanzia, ecc.) sia forma individuale (sgravi fiscali per poi rivolgersi magari al mercato privato) e cura degli anziani;
- area delle politiche per il tempo della cura, posto di lavoro garantito e sostituzione di una parte del salario, attraverso il riconoscimento di una responsabilità collettiva al tempo della cura, nella forma di congedi di maternità, genitoriali, familiari, per malattia del bambino, ecc.;
- area delle politiche di flessibilità dell'orario di lavoro, che sono il tempo di lavoro (più amichevole verso chi ha responsabilità di cura) e i tempi della città in generale.

È a partire da quest'ultima area di intervento che si è iniziato a parlare anche nel nostro di politiche sociali o di *friendly-family-policy*. In particolare, anche in Italia la questione della conciliazione è stata affrontata in modo più ampio attraverso la legge 53 dell'8 marzo 2000, "*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi della città*". L'obiettivo della legge è molto ambizioso: riconoscere diritti e doveri di cura valorizzando anche la dimensione del tempo nell'organizzazione dei servizi e nei luoghi di lavoro. In particolare tre elementi sembrano centrali nella filosofia di fondo sottostante questa nuova legge:

- "*ampliare il raggio dei bisogni di cura familiari*" (non solo la cura verso i figli, ma anche verso familiari anziani, malati o disabili);
- "*rafforzare il diritto e dovere dei padri, e più in generale di tutti gli uomini, di prestare cura*";

- “introdurre l’idea di flessibilità nei congedi genitoriali” che possono essere richiesti sino all’ottavo anno di vita del bambino.

Questa legge è una delle novità normative che ci aiutano a inquadrare ed affrontare il problema della conciliazione nel nostro Paese, però in riferimento alle varie aree di intervento delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro, è utile soffermarci sulla situazione relativa ai servizi, in particolare ai servizi per l’infanzia.

Gli asili nido (nidi d’infanzia) pubblici presenti (dato riferito all’anno 2001) forniscono nel nostro Paese una copertura pari al 7% del totale dei bambini presenti in Italia nella fascia di età interessata (0-2). Si tratta come potete capire di un valore molto basso. In realtà, va segnalato che non sono nemmeno elevate le domande di utilizzo di asilo nido in alcune regioni, proprio in quelle in cui sono meno diffusi i servizi, un po’ come se la scarsa offerta fosse responsabile anche della limitata domanda di questo servizio. Per sopperire al problema della conciliazione resta, in questo caso, l’aiuto dei nonni (soprattutto per le donne con contratti part-time o atipici). Diversa la situazione per i bambini in fascia 3-6 anni, infatti, in questo caso il tasso di copertura delle scuole d’infanzia è molto più elevato.

Sull’altro fronte della cura, gli anziani fragili o non più autosufficienti, si deve rilevare come in Italia sia anche scarsa la risposta pubblica. A partire dai dati forniti dall’indagine Multiscopo sulle famiglie (ISTAT), i tassi di utilizzo dei servizi pubblici per famiglie con anziani (in genere sopra i 75 anni) con gravi problemi di assistenza è dell’11%, mentre ricorrono ai servizi privati il 15,7% delle famiglie. Il dato interessante è che il 56,7% di famiglie in gravi condizioni sul fronte dell’assistenza non ricorre ad alcun tipo di aiuto esterno, ma si aiuta da sola, o autonomamente.

Infine, sul versante dell’impresa, vale la pena sottolineare che in Italia sono poche le aziende che attivano politiche *family-friendly* e solo poche grandi imprese si muovono nella direzione di offrire sostegno ai/alle dipendenti che hanno carichi di lavoro familiare. Alcune leggi agevolano le imprese in tale direzione attraverso gli incentivi forniti dalla legge 53 art. 9 e dai Fondi Sociali Europei, ed è interesse delle aziende riuscire a controllare l’elevato *turn-over* di settori ad alta femminilizzazione (*call-center*, grandi catene di distribuzione e enti pubblici). Vi sono alcune aree d’intervento privilegiate per orientare le politiche aziendali di conciliazione:

- modifica orari di lavoro;
- servizi aziendali o interaziendali di cura;
- congedi o ulteriori benefici diversi da quelli previsti dalla legge;
- misure di sostegno per diffondere una cultura favorevole alla conciliazione.

In merito all’utilizzo del congedo, congedo facoltativo, previsto dalla legge 53 del 2000, da parte delle madri lavoratrici con bambini inferiori ai due anni, una recente indagine sempre dell’ISTAT mostra come i congedi siano più utilizzati dalle donne del nord e del centro Italia con possesso di diploma o

Laurea, rispetto alle donne del sud con titolo di studio inferiore. La stessa ricerca Istat ci dice che i padri che usufruiscono del congedo, tra l'altro per brevi periodi, sono solo il 7% degli aventi diritto.

Vorrei concludere riflettendo sulla ridefinizione delle responsabilità pubbliche e private e sulla riallocazione della cura tra Stato, imprese e famiglie. Nel nostro Paese sono un numero esiguo le imprese che prestano attenzione ai problemi di conciliazione dei/delle dipendenti, nel complesso si fa ancora fatica a parlare di aziende *family-friendly*. La conciliazione è una necessità diffusa, ma rimane una sfida piuttosto complessa che deve ancora essere accettata dalle aziende italiane.