Osservatorio Nazionale sulla Famiglia
Sede di Bologna

LA CURA DELLA FAMIGLIA E IL MONDO DEL LAVORO

Un Piano di politiche familiari

a cura di
Pierpaolo Donati e Riccardo Prandini

FrancoAngeli

Osservatorio Nazionale sulla Famiglia
Sede di Bologna

LA CURA DELLA FAMIGLIA E IL MONDO DEL LAVORO

Un Piano di politiche familiari

a cura di
Pierpaolo Donati e Riccardo Prandini

FrancoAngeli

Gli autori

Simone Bordoni (Osservatorio Nazionale sulla Famiglia)
Paola Di Nicola (Università di Verona)
Pierpaolo Donati (Università di Bologna)
Karin Jakomet (Osservatorio Nazionale sulla Famiglia)
Elena Macchioni (Università di Bologna)
Luca Martignani (Università di Bologna)
Riccardo Prandini (Università di Bologna)

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

copyright © 2008 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

Indice

Presentazione, di *Pierpaolo Donati* pag. 9

1. **La conciliazione famiglia-lavoro: quali strategie?**, di *Pierpaolo Donati* » 13

2. **L'Europa e la conciliazione tra responsabilità familiari e di lavoro: le tendenze attuali e le prospettive future**, di *Riccardo Prandini* » 38

3. **Servizi per l'infanzia, voucher e titoli di accesso per la conciliazione: pluralizzazione e personalizzazione delle politiche di sostegno alla famiglia**, di *Luca Martignani* » 132

4. **Nuovi modelli organizzativi nei servizi per la prima infanzia**, di *Paola Di Nicola* » 182

5. **Sostegni alla maternità e alla paternità nella legge 53/2000: quali possibili sviluppi nell'ottica di livelli più avanzati di conciliazione**, di *Elena Macchioni* » 195

6. **La famiglia come stakeholder dell'azienda: dalle aziende Family-Friendly a quelle Family Responsible**, di *Simone Bordoni* » 272

7. **Le esperienze innovative di conciliazione nei paesi di lingua tedesca: Alleanze per la famiglia e Audit Famiglia & Lavoro**, di *Karin Jakomet* » 303

8. Uno schema di Piano nazionale di politiche per la famiglia, a cura di *Pierpaolo Donati* e dell'*Osservatorio Nazionale sulla Famiglia* pag. 338
1. L'urgente necessità di un quadro organico e di medio termine delle politiche familiari in Italia » 338
2. Le indicazioni della Conferenza Nazionale sulla Famiglia (Firenze, maggio 2007) » 340
3. I principi ispiratori del Piano » 368
4. Lo schema generale degli interventi e gli obiettivi prioritari del Piano » 371
5. Il Piano degli interventi » 374

9. Conclusioni: ridefinire il conflitto tra famiglia e lavoro nel quadro di un welfare relazionale, societario e plurale, di *Pierpaolo Donati* » 399

Riferimenti bibliografici » 414

Riferimenti sitografici » 427

Appendice
Allegato n. 1 - Agevolazioni tariffarie per le famiglie (a cura di P. Donati) » 431
Allegato n. 2 - I servizi per la prima infanzia nei Paesi OECD 2007 (a cura di R. Prandini e L. Martignani) » 433
Allegato n. 3 - Dispositivi di congedo di maternità (a cura di E. Macchioni) » 439
3/A - Dispositivi per congedo di maternità previsto per lavoratrici dipendenti. Dati OECD 2005/2006 » 439
3/B - Assegno di maternità e contributo di maternità (in alternativa o in aggiunta al congedo di maternità retribuito). Dati OECD 2005/2006 » 441
Allegato n. 4 - Dispositivi per congedo di paternità previsto per lavoratori dipendenti. Dati OECD 2005/2006 (a cura di E. Macchioni) » 443
Allegato n. 5 - Dispositivi per congedi parentali. Dati OECD 2005/2006 (a cura di E. Macchioni) » 446
Allegato n. 6 - Congedi flessibili e congedo aggiuntivo, alcuni esempi. Dati OECD 2005/2006 (a cura di E. Macchioni) » 451
Allegato n. 7 - Congedi nella legge 53/2000 e nel Decreto Legislativo 151/2001 » 454
Allegato n. 8 - Interventi *family friendly* per campi d'azione dell'Audit Famiglia & Lavoro (a cura di K. Jakomet) » 458

Allegato n. 9 - Checklist per orari di lavoro flessibili e family-friendly (a cura di K. Jakomet) pag. 476
Allegato n. 10 - “Voucher famiglia”. Titolo di accesso per un complesso di servizi familiari con prestazioni accessorie (a cura di L. Martignani) » 478
10/A - Il funzionamento del *voucher* di conciliazione nella programmazione FSE 2000/2006 e una prima definizione di *voucher* » 478
10/B - Nuovi esempi europei e possibili risposte alle contraddizioni sottolineate. a) I *buoni di lavoro* in Belgio; b) L’esperienza del progetto CESU (Chèque emploi-service universel) in Francia » 480
10/C - Il disegno di *policy* del *voucher famiglia* » 482
Allegato n. 11 - La Valutazione di Impatto Familiare (VIF) (a cura di P. Donati) » 484
Allegato n. 12 - Dati statistici dell’Istat relativi a interventi sociali per la famiglia (a cura di F. Bertocchi) » 485

Documenti
– Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni » 489
– Nota del Consiglio della UE del 23 maggio 2007 » 508

Presentazione

L'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia – sede di Bologna – ha impostato i suoi lavori di ricerca e documentazione per l'anno 2007, in attesa del Nuovo Osservatorio, sul tema della conciliazione tra lavoro e famiglia, cioè tra lavoro di cura familiare e attività professionale.

La ragione di questa scelta sta, con tutta evidenza, nell'importanza cruciale che questo tema è venuto assumendo nelle società più avanzate, segnatamente in Europa. Lo testimoniano chiaramente due recenti documenti della Commissione Europea (che vengono qui riportati in Appendice, per documentazione): la comunicazione del 10 maggio 2007, la quale lancia la strategia della "*Alleanza europea per le famiglie*" e inoltre decide la costituzione di *Osservatori sulle buone pratiche di conciliazione* tra lavoro e famiglia, e la nota del Consiglio della UE del 23 maggio 2007 che raccomanda politiche *family friendly* in Europa.

In un certo modo, il presente volume rappresenta una prima risposta che l'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia – sede di Bologna – vuole dare alle raccomandazioni e direttive della Unione Europea che individuano nel problema della conciliazione l'asse focale delle politiche sociali future a riguardo della famiglia.

Che la conciliazione tra lavoro e famiglia sia il cruccio della nostra società, in quanto è il fattore che risulta più determinante nel rendere difficile fare famiglia e portarla avanti, lo testimoniano tantissime indagini e ricerche. Dobbiamo però notare che l'Italia è in buona misura assente nel panorama delle ricerche internazionali. Si veda il caso dell'indagine *Babies and Bosses* sponsorizzata dall'OCDE (Organisation de coopération et de développement) che ha analizzato le politiche di conciliazione lavoro-famiglia in vari Paesi esclusa l'Italia (Australia, Danimarca e Olanda, vol. 1, 2002; Austria, Irlanda e Giappone, vol. 2, 2003; New Zealand, Portogallo e Svizzera, vol. 3, 2004; Canada, Finlandia, Svezia e Regno Unito, vol. 4, 2005).

In un certo senso, il presente Rapporto vuole supplire, almeno in parte, alla suddetta mancanza. Infatti, il volume, dopo un inquadramento generale del problema, presenta il caso italiano collocandolo nel contesto internazionale. Rispetto ad altre pubblicazioni, uscite anche di recente in Italia, ma con dati statistici e riferimenti normativi alquanto arretrati, questo volume aggiorna le conoscenze per quanto riguarda le misure di conciliazione in Italia. Il tema viene inquadrato anche nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda, e si prospetta qui un nuovo termine, quello di '*corporate family responsibility*'. Vengono inoltre presentate le esperienze più recenti e innovative di conciliazione nell'area di lingua tedesca, che sono state alla base del nuovo indirizzo dell'UE chiamato "Alleanza per le famiglie". Nelle conclusioni si cerca di chiarire il campo delle scelte, affinché i decisori politici abbiano più chiare le possibili strategie, con i loro diversi strumenti e risultati. L'Appendice riporta anche una bozza di Piano nazionale per le politiche familiari che l'Osservatorio ha elaborato nel novembre 2007, il quale può aiutare a comprendere il posto e la portata delle misure di conciliazione nel quadro più generale delle politiche familiari.

È opportuno richiamare il fatto che i problemi propri alla conciliabilità tra vita familiare e professionale variano in funzione della situazione economica e sociale delle famiglie. Essi si acutizzano nelle famiglie con un basso livello d'istruzione, povere e/o mal integrate e diminuiscono, invece, con l'aumentare della coesione interna, della solidità delle reti primarie e del benessere economico. Le famiglie monoparentali e i genitori immigrati accumulano spesso le difficoltà nel conciliare vita familiare e vita professionale, e il margine decisionale e di autodeterminazione di cui dispongono è ridotto o addirittura inesistente. Per evitare che l'evoluzione del mercato del lavoro si ripercuota in modo unilaterale e negativo su queste famiglie, occorre elaborare e mettere in atto parallelamente, nell'ambito professionale e della sicurezza sociale, delle condizioni-quadro sociali che tengano conto dei bisogni delle famiglie. Il ritardo accusato dall'Italia non riguarda tuttavia solo le famiglie emarginate o particolarmente sfavorite. L'attuale sistema italiano di sicurezza sociale si fonda tuttora largamente su due principi: sul presupposto che sia l'uomo (marito-padre) ad avere un lavoro stabile e continuativo lungo tutto il corso di vita, mentre la donna è casalinga o ha un lavoro meno stabile e non di lunga carriera, da un lato, e sul salario del "capofamiglia" – chiunque esso sia – dall'altro (questa figura, com'è noto, non esiste più in Italia dal punto di vista giuridico, ma le politiche sociali vi fanno spesso ricorso di fatto). Fornire prestazioni familiari legate a interruzioni dell'attività professionale o a una riduzione del grado di occupazione comporta quindi, di norma, notevoli lacune di sicurezza sociale (venir meno di pur minime integrazioni di reddito, assicurazioni, previdenza) sia per gli uomini che per le donne.

La conciliabilità tra vita familiare e vita professionale è indubbiamente anche *una questione di uguaglianza tra i sessi*. Ma si deve chiarire bene quale rapporto esista fra il perseguire politiche di uguali opportunità di *gender* e politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro. Le due strategie possono avere punti in comune e anche molte convergenze, ma sono sostanzialmente distinte. Non si può pensare che esse possano coincidere punto per punto.

L'uguaglianza giuridica e morale fra i sessi, principio indiscutibile di civiltà, non può infatti annullare quelle differenze di genere che sono una ricchezza per l'intera società. Come mostrano chiaramente gli esempi di tutti i Paesi europei, quando è in gioco il conflitto secco fra lavoro e famiglia, bisogna ad un certo punto fare delle scelte.

La Germania e la Francia sono esempi di nazioni che, in ultima istanza, privilegiano ancora la famiglia, anche se si muovono nella direzione di una ripartizione degli oneri e dei vantaggi maggiormente ugualitaria fra i sessi. L'esempio dei Paesi scandinavi, invece, è istruttivo di una scelta in senso opposto, cioè di come si preferisca perseguire l'uguaglianza tra i sessi, adottando un sistema di finanziamento (ad esempio dei congedi parentali e di altri benefici dati ai genitori) che viene riferito a (e può essere suddiviso fra) entrambi i genitori, madre e padre, contrastando così la discriminazione di cui sono vittima le donne a causa degli obblighi familiari che incombono su di loro, ma nello stesso tempo creando problemi sul fronte della solidarietà familiare. Le statistiche mostrano che in tutta Europa sono ancora le donne a sopportare la maggior parte delle difficoltà legate al problema della conciliabilità fra vita professionale e vita familiare. Ma queste difficoltà crescono quando si passa dal Nord e Centro Europa ai Paesi mediterranei – come l'Italia – e ai Paesi limitrofi come la Svizzera e l'Austria, per non parlare dei paesi dell'Est e dei Balcani.

Senza dubbio, la disparità nella ripartizione delle responsabilità in fatto di lavori domestici, assistenza ed educazione dei figli, e una scarsa valorizzazione (ideale e finanziaria) delle prestazioni tipicamente femminili, rendono necessarie nuove politiche che promuovano una ripartizione dei compiti tra uomini e donne più equilibrata e paritaria. Le raccomandazioni volte a migliorare la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale dovrebbero però tenere conto dei limiti che il concetto di "conciliabilità" presenta. Nelle attuali condizioni di cambiamento sociale, quella di una società delle reti che va globalizzandosi, vita familiare e vita professionale non sono più due mondi ben delimitati, con caratteristiche opposte e ruoli ben definiti, che occorre "mettere assieme", come accadeva nella modernità. La sfida attuale sta piuttosto nel trovare costantemente nuovi equilibri tra gli interessi e le esigenze di questi due ambiti della vita che si vanno continuamente ridefinendo al loro interno, attraverso processi che sono fat-

ti di transizioni precarie, di incertezze normative, di una continua morfogenesi delle forme di vita e di lavoro. La loro frammentazione non può essere affrontata nel vecchio quadro *lib/lab* (cioè in quell'assetto che da un lato concede maggiori libertà formali individuali di competere sul mercato e dall'altra cerca di assicurare agli individui l'uguaglianza di opportunità per via politica), ma richiede il passaggio ad un assetto societario del welfare che abbia come criterio-guida quello di una combinazione fra solidarietà e sussidiarietà.

Le politiche sociali debbono oggi riequilibrare gli interventi sostenendo le famiglie rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro. È per questa ragione che il presente Rapporto dell'Osservatorio propone analisi e soluzioni che vadano decisamente a favore di forme di "conciliazione" che siano sussidiarie nei confronti della famiglia: *il lavoro deve essere regolato in modo da sostenere la famiglia*. Non si vive per lavorare, ma, al contrario, si lavora per vivere, per poter avere figli e fare famiglia. La famiglia non può essere strumentalizzata per fare più mercato. Se ci si orienta in questa direzione, possono emergere nuovi tipi di interventi che hanno effetti assai più soddisfacenti per le persone e più paganti per l'intera società.

Se si desse la priorità assoluta al lavoro, trattando le responsabilità familiari come un compito derivato e residuale, secondario, si arriverebbe a distruggere quel capitale sociale primario – la famiglia – da cui dipendono tutti i maggiori beni comuni della società. La politica della conciliazione deve, in questa prospettiva, essere assunta da tutti gli attori: governi centrali e locali, imprese, sindacati, associazioni di Terzo settore e di privato sociale, in particolare associazioni familiari. È la loro rete che deve impegnarsi a creare condizioni strutturali e culturali che consentano alle persone di dedicarsi alla famiglia, nel rispetto delle pari opportunità tra i sessi e della solidarietà fra le generazioni.

Nel momento in cui chiudiamo il presente volume, apprendiamo che è stato varato e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il regolamento del nuovo Osservatorio Nazionale sulla Famiglia (G.U. n. 298 del 24 dicembre 2007), al quale vanno i nostri migliori auspici.

Voglio ringraziare il Comune di Bologna e il Ministero delle Politiche per la Famiglia che hanno voluto dare all'équipe di ricerca l'opportunità di svolgere e pubblicare queste indagini. Un ringraziamento sentito va a tutti i collaboratori dell'Osservatorio, che si sono spesi con la loro professionalità e la loro passione civile per creare non solo un luogo di ricerca, ma anche un laboratorio di idee.

8 gennaio 2008 *Pierpaolo Donati*

1. La conciliazione famiglia-lavoro: quali strategie?

di *Pierpaolo Donati*

1. Il problema in prospettiva storica

1.1. Il conflitto tra famiglia e lavoro è andato aumentando negli ultimi anni. Esso ha ben poco di 'naturale'. Anzi, possiamo dire che viene oggi 'costruito' non soltanto dal mercato, che è sempre più proteso alla produttività, alla competizione, allo sfruttamento delle risorse umane e non, ma anche – paradossalmente – dalle stesse politiche sociali.

A ben vedere, infatti, famiglia e lavoro non sono *naturaliter* in antitesi fra loro. Nell'economia premoderna, rurale e artigianale, il problema del conflitto tra famiglia e lavoro non si poneva. Attività familiari e lavorative erano largamente sovrapposte o combinate assieme. La cultura non tematizzava il conflitto.

Il conflitto strutturale nasce e si sviluppa con la netta separazione fra casa e azienda, a partire dalla prima industrializzazione, che coincide con la nascita del capitalismo in senso strettamente moderno. La separazione è innanzitutto fisica, amministrativa, contabile, organizzativa, ma poi diventa via via sempre più culturale. Cioè si condensa in particolari stili di vita. Stili che adesso sono validi solamente nell'una oppure nell'altra sfera, senza possibilità di viverli in entrambe. Il conflitto entra nell'animo dell'individuo che sperimenta la perdita secca e progressiva di una agognata armonia di vita. Va subito detto che, se qualcuno pensasse ad un qualche "ritorno" al passato, non potrebbe che illudersi. Le condizioni culturali e strutturali del tempo in cui la famiglia e il lavoro stavano in continuità fra loro nella vita quotidiana non possono più essere ripristinate in alcun modo.

A partire dalla nascita del moderno capitalismo industriale, il conflitto è andato aumentando per varie ragioni.

Da un lato, le famiglie si sono chiuse – oppure sono state costrette a chiudersi – nella sfera privata degli affetti (il primo movimento è iniziato nelle classi borghesi, il secondo è stato indotto nelle altre classi sociali).

Dall'altro, il mondo del lavoro è diventato un luogo 'pubblico' caratterizzato da una vita impersonale e utilitaristica.

La relazione fra la sfera familiare e il mercato del lavoro è diventato un nuovo campo di problemi in se stesso. Un campo che è andato avanti in modo puramente adattativo, per evoluzione funzionale, senza essere pensato in maniera riflessiva e innovativa fino a poco tempo fa. Durante la prima industrializzazione, in Italia come altrove, la divisione del lavoro tra uomini e donne nella famiglia si è configurata secondo quel modello – detto "*male breadwinner model*" – che è caratterizzato dal fatto che il maschio adulto lavora all'esterno mentre la donna è prevalentemente incaricata dei compiti interni alla casa e in particolare della cura dei figli e degli eventuali anziani presenti. Ciò ha inciso sulle strategie e le scelte lavorative dei singoli individui per molto tempo. Non c'è dubbio che la donna sia stata la figura più sfruttata e stressata nel dover sostenere il 'procacciatore di risorse' facendo fronte ai compiti interni della famiglia e ai raccordi con i servizi esterni (la scuola per i figli, i servizi sanitari, ecc.), e magari dovendo svolgere un eventuale lavoro esterno per sostenere il reddito familiare insufficiente.

L'azienda si è disinteressata della famiglia e quasi sempre ne ha fatto solo un uso strumentale. Ancor oggi, le organizzazioni lavorative utilizzano il capitale umano e sociale che proviene dalle famiglie senza pagarlo, perché esse pagano solo le prestazioni sul posto di lavoro. Non amano dare lavoro alle donne per via della loro maternità. In ogni caso, quando le imprese assumono personale femminile lo fanno con contratti più sfavorevoli rispetto agli uomini. La società industriale capitalistica è stata sin dall'inizio – e fino ai nostri giorni – la grande "causa" (un sistema di cause) che ha creato il conflitto tra famiglia e lavoro, diffondendolo alla stragrande maggioranza della popolazione.

Questo modello di organizzazione sociale è arrivato sino a ieri. La situazione è cambiata con il declino del modello industrialistico (tayloriano-fordista), ossia con l'apparire di un'altra società, detta post-industriale e poi in via di globalizzazione. Il divario fra vita familiare e impegno lavorativo, fra logiche familiari e logiche professionali, viene percepito con un'altra sensibilità, anche quando le condizioni materiali sono migliori che in passato. Il conflitto diventa più acuto perché lo si vive in modo nuovo. Da un lato, la famiglia comincia a chiedersi se i sacrifici che le sono imposti dai tempi e dalle richieste del mondo del lavoro siano giusti. Dall'altro, le aziende si chiedono se la vita familiare dei lavoratori sia per esse indifferente o meno. Alcune organizzazioni continuano a tracciare una netta linea divisoria di tipo puramente funzionale, per cui famiglia e lavoro debbono rimanere separate, essendo la famiglia, tutt'al più, il destinatario di politiche sociali compensative da parte della collettività (*welfare state*). Altre

comprendono che devono cambiare la loro logica produttiva e di organizzazione del lavoro tenendo conto delle esigenze familiari. I motivi per cui occorre cambiare variano grandemente: alcune imprese lo fanno con spirito di mera solidarietà (per es. si veda l'economia di comunione), altre lo fanno perché agevolate o incentivate da misure di politica pubblica (per es. sgravi fiscali o altri benefici per le aziende che organizzano un nido sul posto di lavoro), altre ancora perché l'immagine dell'azienda e la qualità dei suoi prodotti vengono valutate in base alla sensibilità che l'azienda mostra nei confronti dei bisogni vitali della comunità intorno (è il tema della "responsabilità sociale" dell'impresa). Tenere conto delle esigenze familiari dei propri dipendenti e dei propri utenti o clienti può diventare remunerativo anche per la logica del mercato.

Il problema, a questo punto, non si identifica più con l'antica "questione *sociale*" dello sfruttamento dei lavoratori (il proletariato) da parte dei padroni (la borghesia). Non è più nemmeno inquadrabile nei termini classici delle rivendicazioni sindacali. Purtroppo, i sindacati svolgono sempre meno un ruolo effettivo sul posto di lavoro, avendo da tempo scelto di diventare dei gruppi di rappresentanza degli interessi di lavoratori e soprattutto di pensionati a livello delle macro-strutture del sistema politico-amministrativo (nel modello che è solitamente chiamato di neo-corporativismo democratico).

Il problema di conciliare lavoro e famiglia diventa una *questione societaria*, nel senso che investe tutta la società e tutte le sue relazioni organizzative.

Non tutti hanno compreso che cosa significhi il passaggio dalla questione sociale tipica della moderna industrializzazione alla questione societaria propria dell'epoca della globalizzazione.

Da un lato c'è la spinta a incentivare il più possibile la partecipazione della donna al mercato del lavoro. Il calo di natalità – diffuso in tutta Europa, ma particolarmente accentuato in Italia – indica le difficoltà delle donne a procreare in condizioni sempre più pesanti. Dall'altro, la società deve mobilitarsi nel suo insieme. Nascono nuove politiche pubbliche per contrastare le difficoltà a fare famiglia, e si affaccia, anche se per ora solo timidamente, un concetto di responsabilità sociale dell'impresa che include il modo in cui l'azienda tratta la famiglia. Ma siamo solo ai primi, timidi, passi. Il problema attende ancora di essere tematizzato in modo appropriato, anche perché, frattanto, il mercato del lavoro subisce profondi sconvolgimenti (diffusione dei lavori atipici, maggiore precarietà e instabilità). Quel che è certo è ci troviamo di fronte ad una trasformazione che comporterà un nuovo assetto complessivo degli attori e delle relazioni che investono famiglia e lavoro.

Al momento attuale, la tendenza generale è segnata da una ambigua oscillazione fra "implosione" ed "esplosione" dei due termini (famiglia e

lavoro). Sia la famiglia sia il lavoro implodono in quanto vengono meno, ossia diventano risorse scarse. E nello stesso esplodono perché sembrano esserci un po' ovunque: fare famiglia sembra coincidere con qualunque relazione di cura (tutti hanno bisogno di *care*) e lavorare sembra sinonimo di fare qualunque attività, purché ci faccia sopravvivere.

Che sia necessario trovare nuove forme di integrazione, tra vita familiare e vita professionale, dopo la differenziazione sregolata e antagonistica fra casa e azienda, è certamente un nuovo bisogno. Ma questo bisogno rischia di tradursi nella richiesta di un mondo fatto di illusioni e di chimere.

La deregolazione del lavoro, così come della famiglia, è una tendenza di medio-lungo periodo che può essere incanalata verso esiti positivi anziché negativi solo con nuove prospettive di umanizzazione dei percorsi di vita. Prospettive che devono possedere un grado di complessità sufficiente per trattare la complessità dell'oggetto. La tesi di questo contributo è precisamente che, siccome l'oggetto (la conciliazione) è una relazione, le soluzioni saranno tanto più adeguate quanto più adotteranno una prospettiva che chiamo *relazionale* (Donati 2003b).

Infatti, è importante capire con quale logica affrontiamo il conflitto famiglia/lavoro, e più in generale le sfide che esso comporta. Tutti parlano della relazione famiglia/lavoro, ma ben pochi la vedono e la trattano "come relazione" che presuppone entrambi i suoi termini per esistere ed ha un significato in sé. Il più delle volte (Letablier 2000) la relazione è pensata come ridistribuzione di ruoli e di risorse, come possibilità di fare delle cose in maniera più efficiente o efficace, senza osservare come viene realmente modificata la struttura relazionale dei percorsi di vita personale. In particolare vengono sottovalutati grandemente gli effetti prodotti sull'insieme delle relazioni interne ed esterne alla famiglia.

La società industriale, a regime di *welfare state* nazionale, ha ignorato il carattere relazionale del conflitto. L'ha osservato e trattato come un problema di individui intrappolati dai vincoli posti dalle strutture sociali (modelli familiari da un lato e modelli lavorativi dall'altro), imputando le difficoltà ad una cattiva divisione sociale del lavoro e ad una insufficiente cittadinanza[1]. Ha tradotto il conflitto in un problema di assistenza alle famiglie più bisognose, cioè sussumendo il problema della conciliazione sotto il tema della povertà, e più recentemente dell'esclusione sociale. Queste sono state logiche "moderne". La modernità ha pensato e operato come filosofia del "superamento dialettico", il che ha significato lottare per una organizzazione sociale che modificasse i termini della relazione (famiglia e lavoro) por-

1. Questa impostazione è ancora tipica di gran parte degli studiosi contemporanei, che osservano la relazione famiglia/lavoro come un problema di individui soggetti a costrizioni strutturali, anziché come un problema di relazioni sociali: per un esempio si veda Letablier e Fagnani (2001).

tandoli ad una sintesi "superiore". Ma questa sintesi non c'è stata. Né si può dare dentro il quadro della modernità che abbiamo ereditato. Dentro quel quadro si rischia di annullare uno dei termini della relazione (famiglia o lavoro). In alcuni Paesi, come la Svezia, si sta diffondendo la percezione che la famiglia sia un ostacolo alla piena occupazione femminile, anzi che la famiglia sia un ostacolo da abbattere per elevare la natalità (si dice: le donne fanno più figli se sono economicamente indipendenti come individui, e possono fare più figli se hanno meno vincoli familiari). In breve, sembra che il lavoro renda superflua la famiglia, la quale diventa solo un peso e un ostacolo. Chi considera la famiglia come un capitale sociale primario del quale la società non può fare a meno, pena una diffusa disumanizzazione (Donati 2003c), deve allora pensare ad altre logiche, ad altre filosofie.

Io le chiamo relazionali, perché pensano il conflitto tra famiglia e lavoro secondo nuove distinzioni relazionali. Il nocciolo di questa prospettiva nasce dal considerare che finora la famiglia ha retto perché ha basato la sua solidità interna su altre sorgenti, fuori del lavoro, cioè si è appoggiata alle tradizioni culturali. Con l'evaporazione delle tradizioni culturali, la famiglia viene a dipendere in maniera molto più diretta e incisiva dal lavoro dei suoi membri, perché adesso il lavoro organizza (o disorganizza) la famiglia più di quanto accadeva un tempo. Se così stanno le cose, allora è il lavoro che deve farsi carico di attribuire una nuova valenza alla relazione con la famiglia. Se il mondo del lavoro si espandesse sempre di più, per quantità di persone impiegate e tempo dedicato, *senza farsi carico di rigenerare il capitale sociale e umano della famiglia*, il processo complessivo sarebbe devastante.

1.2. Bisogna tematizzare bene il problema. Lo esprimo con tre domande: *perché*, *dove* e *per chi* si pone in maniera più acuta il conflitto tra famiglia e lavoro?

Circa il *perché*, è evidente che il conflitto esiste a causa della divaricazione fra due ambiti di vita che sono due codici simbolici (quello del mercato e quello della famiglia), i quali sono percepiti come alternativi o addirittura incompatibili fra loro. Si tratta certamente di una questione di conflitto fra i "tempi" che le persone spendono nell'uno e nell'altro ambito come 'lavoratori' e come 'familiari'. Ma c'è molto di più dei semplici tempi: siccome sono codici di vita, il problema del loro conflitto mette in gioco vissuti, esperienze, valori fondamentali dell'esistenza umana. Non c'è soltanto il fatto che le persone quando sono in famiglia pensano al lavoro e quando sono al lavoro si preoccupano della famiglia. Il punto è che, stando nell'una o nell'altro, si chiedono se valga la pena di vivere in quel modo: e non c'è una risposta che possa valere in assoluto, in sé e per sé,

perché la risposta sta nella relazione, può solo venire da un altro modo di vivere *la* relazione.

Dove si pone il conflitto? In quei contesti che accentuano la divaricazione. Cioè laddove il modo di produzione e di consumo capitalistico accentua le sue connotazioni, in quanto il codice simbolico 'economico' prende il sopravvento su quello 'familiare'. Il conflitto si manifesta come scontro fra due "regimi culturali", che sono anche due regimi organizzativi, normativi e giuridici.

Per chi? Certamente per le donne che lavorano, in primo luogo. Ma non tutte indistintamente. Bensì soprattutto quelle che si trovano nelle fasi iniziali del ciclo di vita familiare, ossia con il desiderio di maternità o con bambini piccoli. E poi anche per gli uomini, specie quando vorrebbero aver figli o ne hanno già di piccoli. C'è una questione di genere (maschile e femminile), perché il conflitto è vissuto in modo diverso da uomini e donne. Tuttavia il *gender* non spiega tutto, perché – ad esempio – un giovane uomo con figli piccoli può sperimentare il conflitto famiglia/lavoro assai di più di una donna *single* o che ha figli già autonomi. Il *chi* deve essere contestualizzato in relazione al progetto familiare e alle effettive responsabilità familiari.

Un interessante sondaggio condotto in Svizzera a riguardo di *chi* denuncia problemi di conciliabilità e le cause dei conflitti tra famiglia e lavoro ci dà utili informazioni (Höpflinger 2004). Sul totale della popolazione intervistata, emerge che *un po' più del 20% dei genitori* ha problemi a conciliare professione e famiglia. È interessante rilevare *che i padri percepiscono maggiori problemi di inconciliabilità rispetto alle madri*. Questo dipende dal fatto che quasi tutti i padri, ma non tutte le madri, esercitano un'attività professionale a tempo pieno. Differenziando le risposte delle donne in base all'attività professionale e al numero di figli, emerge chiaramente che i problemi d'inconciliabilità tra professione e famiglia percepiti dalle donne dipendono sia dal numero dei figli che dal tipo di attività professionale esercitata: la percentuale di madri senza attività professionale che percepiscono il conflitto di inconciliabilità è la metà di quella delle madri che lavorano a tempo pieno. Le madri che lavorano a tempo parziale si collocano fra gli altri due gruppi, il che fa dedurre che il lavoro a tempo parziale può ridurre solo in parte i problemi di inconciliabilità fra professione e famiglia. Una interessante tabella[2] indica la percentuale di donne e uomini in età lavorativa che si trovano ad affrontare condizioni quadro lavorative o familiari sfavorevoli. In media, le donne e gli uomini totalizzano rispettivamente 3,9 e 3,7 condizioni-quadro professionali o familiari sfavorevoli (su

2. Si veda il Grafico 11 contenuto in Gazareth (2003).

un totale di 8 situazioni professionali e 16 familiari individuate come condizioni sfavorevoli). Partendo dal presupposto che più di 5 condizioni sfavorevoli comportano una notevole difficoltà nel conciliare la famiglia con la professione, si constata che *un terzo delle donne* si trova ad affrontare importanti problemi d'inconciliabilità. Lo stesso dicasi per *un quarto degli uomini*. Le madri con figli piccoli sono afflitte da problemi di inconciliabilità con una frequenza 1,8 volte superiore rispetto alle donne senza figli. Inoltre, le straniere presentano più spesso conflitti d'inconciliabilità rispetto alla media, perché sovente hanno meno mezzi finanziari a disposizione per ricorrere ad aiuti domestici esterni e un minor margine di libertà sul lavoro rispetto alle donne che godono dei diritti di cittadinanza. Ma anche una formazione superiore (livello terziario) aumenta nel complesso il rischio di inconciliabilità fra famiglia e professione, nonostante una maggiore autonomia nella configurazione dell'orario di lavoro, perché le donne con una buona formazione rinunciano più di rado a esercitare un'attività professionale e sono molto esigenti sia nella vita professionale che in quella familiare.

La conciliabilità di famiglia e professione può essere resa difficile sia da condizioni-quadro lavorative che da condizioni-quadro familiari. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le difficoltà si manifestano non solo a causa di un orario di lavoro impegnativo, ma anche per la poca libertà nel configurare gli orari di lavoro in modo flessibile. Orari di lavoro rigidi o atipici rendono difficile conciliare famiglia e professione al pari di una limitata autonomia nel configurare altre modalità di lavoro (come il luogo e il ritmo). Per quanto riguarda le condizioni familiari, tra i più importanti fattori di rischio vi sono la mancanza di appoggi esterni e l'incombenza – spesso forzata – della responsabilità principale dei figli e del lavoro domestico. Le diverse condizioni quadro professionali e familiari – e le loro rispettive combinazioni – indicano inoltre che i problemi di conciliabilità richiedono soluzioni diverse a seconda del tipo di ambiente in cui donne e uomini vivono e lavorano. Fin qui l'indagine in Svizzera.

A fronte di questa situazione si parla di "compensazioni degli oneri e delle responsabilità familiari". Ma le divaricazioni delle forme organizzative del lavoro e della famiglia richiedono ben più che esenzioni, sospensioni e sostegni temporanei per gestire il conflitto. Bisogna osservare il grado di asimmetria fra i due ambiti, che può essere più forte o più debole. In altri termini, bisogna valutare il grado di prevalenza del lavoro mercantile sulla famiglia, se vogliamo analizzare bene le dimensioni del conflitto e le loro conseguenze.

Il nocciolo della faccenda sta in questo: se è vero che il modo di produzione capitalistico crea il conflitto, esso non può risolverlo al proprio interno. Può cercare di attenuarlo e renderlo più vivibile. Così si comportano,