



Fondazione Nord Est
studi ricerche progetti



REGIONE DEL VENETO

.....
Pari opportunità
donna uomo
commissione regionale

IL TEMPO RITROVATO

PERCORSI, IDEE
E PROPOSTE
DI CONCILIAZIONE
IN VENETO

luglio 2013

.....
P.O.

A metà settembre 2011 l'Istat ha pubblicato un report su famiglie e natalità in Italia che rivelava un quadro demografico in profondo mutamento, inserito e influenzato anche da una situazione di crisi economica. Gli analisti evidenziavano che le misure di conciliazione - fino ad allora sperimentate - non risultavano sufficientemente efficaci nel rimuovere gli ostacoli che impediscono alle coppie di realizzare i propri desideri di fecondità e un miglioramento in questa direzione avrebbe richiesto maggiori risorse.

Purtroppo, a rendere più difficile la situazione era – e rimano tuttora - il dato sulla netta flessione della spesa sociale dedicata per strumenti di conciliazione e la notizia che le risorse recuperate dall'aumento dell'età pensionabile delle donne non sono state investite in politiche di conciliazione - come previsto originariamente - ma utilizzate per il risanamento del debito nazionale.

Da queste valutazioni è nata quindi l'idea di una ricerca con un duplice obiettivo: verificare l'offerta di servizi di cura a bambini e anziani nel Veneto e individuare proposte, idee e strumenti di supporto alla donna e alla famiglia.

La Commissione, infatti, ha voluto focalizzare la sua attenzione sulle esperienze a livello locale in tema della conciliazione: molti sono i casi di significative prassi che, però, difficilmente vengono rese note e condivise.

Realizzare un piccolo bilancio della situazione nella nostra regione ci è sembrato un buon punto di partenza per l'avvio di una auspicata abitudine a condividere e trasmettere le esperienze che, dati alla mano, sono sembrate interessanti e applicabili a realtà differenti.

Con la divulgazione dei risultati questa indagine vogliamo inoltre condividere un importante mutamento concettuale: pensare alla conciliazione in modo diverso e più concreto, come un importante ingranaggio del "sistema famiglia" e, andando oltre il genere, non solo come una delle responsabilità in carico alla donna. È ferma convinzione di questa Commissione che la condivisione delle responsabilità sia l'evoluzione naturale che la nostra società chiede per sviluppare un welfare equilibrato e un modello culturale avanzato.

Simonetta Tregnago

Presidente della Commissione per la
realizzazione delle Pari Opportunità
tra Uomo e Donna della Regione del Veneto

INDICE DEL VOLUME

Introduzione	
LA CONCILIAZIONE IN VENETO TRA CULTURA E CAMBIAMENTI	
<i>Silvia Oliva</i>	
Capitolo 1	
I PERCORSI DELLA CONCILIAZIONE	
<i>Davide Girardi</i>	
1.1 La conciliazione oggi	15
1.2 Alcuni dati di sfondo	26
1.2.1 A livello internazionale	26
1.2.2 Il dettaglio nazionale	29
Capitolo 2	
LE FAMIGLIE VENETE ALLA PROVA DELLA CONCILIAZIONE	
<i>Silvia Oliva</i>	
Premessa	35
2.1 Esigenze di cura dei minori e degli anziani	38
2.2 Le difficoltà di conciliazione	42
2.3 I luoghi della conciliazione	48
2.3.1 Famiglia: divisione dei compiti di cura e reti familiari	50
2.3.2 Città: ruolo del welfare e dei tempi dei servizi	54
2.3.3 Lavoro: possibilità di conciliare e criticità Famiglia o lavoro? E quale lavoro?	58
2.4 Strategie per una migliore conciliazione	65
2.5 Appendice	68
2.5.1 Nota metodologica	68
2.5.2 Le caratteristiche del campione	68
Capitolo 3	
IDEE DI CONCILIAZIONE E BUONE PRATICHE TERRITORIALI	
<i>Silvia Oliva</i>	
3.1 Storie di audit famigliaelavoro	71
3.2 Le necessità e le soluzioni territoriali	91
3.3 Conciliazione per uno sviluppo sostenibile	99
3.4 Appendice. Link sulle Pari Opportunità e la conciliazione	110
COSTRUIRE IL CAMBIAMENTO	111

LA CONCILIAZIONE IN VENETO TRA CULTURA E CAMBIAMENTI

Silvia Oliva

Oggi il tema conciliazione deve essere rivisto tenendo in considerazione alcuni cambiamenti fondamentali che hanno radicalmente mutato le condizioni di vita delle persone, i tempi del lavoro e la partecipazione delle donne alla vita attiva del paese.

Nell'ultimo ventennio, infatti, si è registrata una progressiva maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro per rispondere non solo a esigenze economiche delle famiglie ma anche, giustamente, a un legittimo desiderio di veder espresse le proprie potenzialità e i propri talenti, anche al di fuori del contesto domestico, in relazione a un più ampio e qualitativo investimento nella formazione da parte delle nuove generazioni. Inevitabilmente questo processo ha generato una situazione di disequilibrio all'interno delle famiglie nel momento in cui è venuta meno da parte delle donne la piena disponibilità temporale, e non solo, a occuparsi esclusivamente e a tempo pieno della cura dei minori e degli anziani. Anziani, che godono di una più lunga speranza di vita a che spesso necessitano di assistenza e cura e minori che non sempre possono essere facilmente e agilmente affidati a parenti o servizi del territorio. Sempre in ambito familiare, inoltre, solo in parte e lentamente si assiste a una redistribuzione dei carichi legati alla gestione e alla cura della casa e dei figli, costringendo così le donne, in particolare le lavoratrici, ad un surplus di lavoro e a ritmi di vita che non lasciano spazio alla formazione, alla cura di sé, ecc. Inoltre, anche il mondo del lavoro in questi anni ha subito profondi cambiamenti e con l'introduzione e la diffusione delle nuove tecnologie, i tempi della vita e del lavoro non sono più nettamente separati, generando così nuove esigenze e opportunità sia per gli uomini sia per le donne.

L'insieme di questi cambiamenti, oggi ancora in atto, impone di parlare di conciliazione non più riferendosi solo alla componente femminile, ma considerando la famiglia nella sua globalità e cercando di favorire un cambiamento culturale. Cambiamento che, tenendo conto dei nuovi ruoli femminili, della progressiva maggiore consapevolezza anche degli uomini delle loro responsabilità familiari, del valore sociale sia della maternità così come del lavoro femminile, favorisca nuovi comportamenti anche a livello di scelte organizzative imprenditoriali e di gestio-

ne del welfare per le famiglie non solo in termini di sussidi, ma anche in termini di servizi e di orientamento alla famiglia nella definizione dei tempi delle città.

Da queste riflessioni generali nasce il percorso di ricerca affidato a Fondazione Nord Est dalla Commissione Pari Opportunità della Regione Veneto. In primo luogo, la scelta fondamentale è stata quella di prendere come unità di osservazione non tanto le donne quanto le famiglie venete e all'interno di queste dare il giusto peso ai diversi modelli familiari. Infatti, anche su questo fronte i cambiamenti sono stati rilevanti e se da un lato si diffondono i nuclei singoli o monogenitoriali, dall'altro il tema della conciliazione ha un peso differente sia in base alla condizione lavorativa dei componenti (un solo lavoratore o entrambi lavoratori), sia in base alle esigenze di cura (nessuno, figli di diverse età, genitori o altri parenti, figli e altri).

In secondo luogo, appariva necessario rendere conto di come la conciliazione non sia un fenomeno esclusivamente legato ai comportamenti culturali e di divisione dei compiti all'interno della famiglia, ma come, invece, debba anche essere messo a confronto con i temi legati al welfare familiare (risorse economiche, così come servizi di cura), all'organizzazione delle città più o meno coerenti con i tempi del lavoro, così come alla capacità delle imprese di saper introdurre e gestire una nuova organizzazione del lavoro che, anche sfruttando le opportunità delle nuove tecnologie e l'emergere di nuove posizioni professionali che non richiedono una quotidiana e definita presenza in un ufficio o in una catena di produzione, permetta di trovare un nuovo equilibrio tra tempo della vita e lavoro.

È, infatti, l'insieme di questi tre ambiti – famiglia, società e azienda – che definisce concretamente lo spazio entro cui è possibile costruire un adeguato sviluppo delle politiche di conciliazione a favore delle famiglie.

Tali scelte prioritarie permettono di sgomberare subito il campo da una riflessione solo di genere e solo strettamente individuale che rischia di attribuire al tema conciliazione un ruolo marginale nella costruzione di una migliore qualità della vita e di una più ampia capacità del paese di sfruttare a pieno i propri talenti, in netto contrasto con la necessità di ripensare un modello di sviluppo, ormai in crisi e non più accettabile, a favore di una logica di crescita intelligente, sostenibile e inclusiva così come previsto dalla strategia di Europa 2020¹. Proprio partendo da questa logica, la Commissione per le Pari Opportunità della Regione del Veneto e Fondazione Nord Est hanno pensato a un percorso di indagine in diverse fasi in grado di porre uno sguardo a trecentosessan-

¹ Comunicazione della commissione, COM(2010) 2020 definitivo

ta gradi del tema conciliazione, proponendo diversi momenti di analisi che corrispondono anche ai capitoli del seguente rapporto. In una prima parte si è dato conto dei dati di sfondo, offrendo anche dei confronti europei, sui temi della partecipazione femminile al mercato del lavoro, alla suddivisione dei compiti di cura nelle famiglie, al livello di welfare e di servizi pubblici per le famiglie. In seguito, è stata realizzata un'indagine presso le famiglie venete per verificare il grado di criticità e, viceversa, di soddisfazione del loro vissuto rispetto alla capacità e possibilità di gestione i tempi di vita della famiglia e del lavoro sia nel proprio ambito personale, che nel contesto sociale lavorativo. Parallelamente sono state raccolte informazioni sulle buone pratiche e sulle rilevanzze specifiche a livello territoriale attraverso alcuni colloqui con le consigliere di parità provinciali. A partire da questi risultati è stato convocato un focus di discussione con alcuni soggetti istituzionali e non chiedendo loro di provare a dare una prospettiva futura e soluzioni innovative al tema conciliazione, nell'ottica di un approccio diverso volto alla costruzione di un migliore benessere e di una nuova qualità della vita delle persone e delle famiglie.

Inoltre, ben consapevoli della centralità del ruolo delle imprese nel favorire le possibilità per i propri collaboratori di conciliare al meglio i tempi di vita e di lavoro sia con strumenti alternativi o aggiuntivi di welfare sia con un'organizzazione del lavoro adeguatamente progettata, si è deciso di raccontare l'esperienza di aziende venete che hanno intrapreso il percorso di certificazione audit famigliaelavoro rilasciata da e con il supporto della Regione Veneto. Tale racconto vuole essere un esempio di diffusione delle buone pratiche utile a mettere in luce gli strumenti disponibili e il vantaggio anche economico delle politiche aziendali per la conciliazione.

Il quadro tracciato vuole essere una lettura complessiva di quanto fin qui realizzato in termini di conciliazione famiglia lavoro nel territorio veneto, provando tuttavia a spostare in avanti lo sguardo e ripensando le politiche di conciliazione in modo differente, mettendo al centro la necessità di migliorare il livello di benessere delle persone e la coesione sociale in una logica di sviluppo sostenibile, così come auspicato anche dall'Unione Europea.

Gli spunti di riflessione appaiono molteplici e mettono in luce quando sia necessaria un'accelerazione nell'affrontare queste tematiche perché il ritmo dei cambiamenti in atto è sempre più incalzante ed è necessario attivarsi rapidamente per governare queste trasformazioni con risposte appropriate, strumenti nuovi e una logica e una cultura innovativa e di sistema.

Tra le sollecitazioni emerse alcune appaiono in grado di dare, anche nell'im-

mediato, risposte rapide e quasi a costo zero che possono permettere di accompagnare famiglie, imprese e istituzioni nella possibilità di migliorare l'attuale livello di conciliazione.

Su questo fronte appare indispensabile avviare una serie di iniziative - seminari, workshop, momenti specifici per imprese, famiglie, scuole, depliant, documentari, utilizzo di siti internet ecc. - per diffondere sul territorio le informazioni disponibili su normative, risorse, servizi, strumenti messi a disposizione anche da parte della stessa Regione e per portare a conoscenza le best practices locali e non.

Un altro agevole, ma utile strumento, è quello di organizzare occasioni di confronto e di scambio tra i protagonisti stessi della conciliazione al fine di costruire un insieme di politiche che risponda non solo alle esigenze reali di ciascuno, ma sappia anche esprimere il coraggio di sperimentare soluzioni innovative. A partire da un nuovo rapporto di collaborazione pubblico privato, da nuovi strumenti di contrattazione e organizzazione del lavoro più corrispondenti alle esigenze del nuovo modello produttivo locale, da una valorizzazione delle potenzialità delle moderne tecnologie per modificare i luoghi e i tempi del lavoro e delle potenzialità già presenti sul territorio in termini di strutture, competenze, esperienze.

Su questo aspetto molte sono le idee emerse e da cui si può decidere di partire come ambito di sperimentazione: ad esempio, partendo dall'organizzazione dei tempi scolastici si potrebbe scegliere un territorio in cui provare a immaginare una nuova gestione del tempo extra-scolastico per venire incontro alle esigenze delle famiglie che lavorano, mettendo in rete i soggetti del territorio, progettando un luogo, magari utilizzando strutture preesistenti, in cui i ragazzi possano accedere per studiare, per incontrarsi, utilizzare un collegamento internet o suonare, fare sport, teatro, socializzare, formarsi. Non si tratta ovviamente di creare un nuovo servizio a carico del pubblico, ma di avvalersi di associazioni, imprese, cooperative sociali, private - ma coordinate dalle istituzioni - per migliorare la qualità del tempo dei ragazzi fuori dall'orario scolastico e facilitare le necessità di accudimento delle famiglie. Ovviamente, questo tipo di iniziativa richiede un impegno comune sulla qualità offerta del servizio che, tuttavia, non deve essere raggiunta con un eccesso di burocrazia, ma con una progettazione attenta e un controllo costante per correggere e migliorare eventuali carenze.

Ancora, ad esempio, sul fronte del lavoro si potrebbero individuare dei luoghi per poter realizzare il co-working. Punti ideali per questo tipo di iniziative sono senza dubbio le stazioni ferroviarie, in particolare quelle che fungono da

crocevia, come possono essere Padova o Mestre. Anche in questo caso l'intervento non deve essere necessariamente pubblico, ma va certamente a ottimizzare e ridurre i tempi della mobilità delle persone e a rendere disponibili per le imprese nuovi spazi di lavoro.

Si tratta di esempi concreti di azioni e strumenti che, tuttavia, richiedono come elemento imprescindibile una visione condivisa degli obiettivi da raggiungere da parte di tutti i soggetti coinvolti, tendendo insieme al traguardo del *tempo ritrovato*.

IL TEMPO RITROVATO
PERCORSI, IDEE
E PROPOSTE
DI CONCILIAZIONE IN VENETO

Silvia Oliva

I PERCORSI DELLA CONCILIAZIONE

Davide Girardi

1.1 La conciliazione oggi

Negli anni '70, Laura Balbo coniò l'espressione "doppia presenza" per riferirsi a una situazione che vedeva le donne – in via di crescente inserimento nel mercato del lavoro – nella necessità di dover individuare un punto d'incontro – la *conciliazione* – tra l'esperienza domestica (di madri e mogli) e quella extra-domestica (di lavoratrici); ma – come nota Poggio – “negli anni '60 del secolo scorso il termine «conciliazione» viene [...] originariamente adottato all'interno di un quadro simbolico attento soprattutto all'esigenza – allora percepita come esclusivamente femminile – di trovare un “giusto” bilanciamento tra diversi ruoli. [...] Sebbene già negli anni '70 fossero emerse alcune letture critiche nei confronti di questa visione, *l'idea di conciliazione ha continuato a lungo a essere tradotta in pratica attraverso la predisposizione di strumenti destinati in via prioritaria alle donne: ausili per consentire loro di esercitare meglio la condizione di funambolo tra impegno professionale e compiti di cura*. Il presupposto di fondo, mai messo realmente in discussione e pertanto continuamente riprodotto, è infatti che la gestione delle attività extra-lavorative (domestiche e di cura) sia una prerogativa femminile (Saraceno, 2006)”¹.

Questa lunga citazione si rende necessaria per introdurre un lavoro – come il presente – che ha fatto della categoria di “conciliazione” l'architrave dei dati che saranno presentati nelle prossime pagine: come ogni definizione concettuale, infatti, anche quella di “conciliazione” incorpora delle specifiche rappresentazioni, e non v'è dubbio che essa sia, tuttora, associata a un'esperienza e a una necessità “tipicamente” femminili. Questo avviene nonostante in quarant'anni siano cambiati tanto il contesto internazionale quanto quello nazionale, nonostante la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia enormemente aumentata; nonostante le categorie concettuali siano state ripetutamente sottoposte a vaglio critico. Ne deriva la considerazione per cui affrontare la conciliazione come tema tuttora problematico in particolare per

.....
1 B. Poggio, Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole, *Sociologia del lavoro*, n. 119, 2010, p. 69.

le donne – che determinate rappresentazioni di genere ancora persistenti contribuiscono a corroborare – non equivale a presupporlo come ambito “classicamente” femminile, ma rilevare come esso continui a esserlo pur *a fronte* dei mutamenti enucleati per cenni.

Da questi cambiamenti “macro” – sia pure sinteticamente – è necessario che la trattazione prenda avvio; diversamente i cambiamenti “micro” che oggi intersecano le pratiche conciliative di donne e – in misura minore – uomini non sarebbero interpretabili.

Innanzitutto, è opportuno ricordare come sia venuto meno l’esclusivo paradigma fordista all’interno del quale il concetto di conciliazione nacque; anzi, il ritorno delle donne nel mercato del lavoro fornì un contributo decisivo a detto superamento, al transito verso un’economia progressivamente terziarizzata. “Di ritorno si deve parlare: infatti, la presenza femminile nell’agricoltura e all’inizio dello sviluppo industriale, fondato sulla manifattura tessile, era rilevante, né va dimenticato che nelle due guerre mondiali le donne sostituirono nelle fabbriche gli uomini al fronte. [...] Ma, sia pure con qualche anticipo (Stati Uniti, Canada, Svezia e Danimarca), la crescita dei tassi di attività femminili decolla solo negli anni Settanta. [...] La curva dei tassi di attività per età assume una forma «a campana», con un «tetto» molto lungo, dai 25 sino ai 45-50 anni. [...] Scompare quindi lo stereotipo della temporaneità della presenza femminile, proprio di entrambi gli altri modelli, poiché le donne restano occupate o alla ricerca di un lavoro anche dopo il matrimonio e la nascita dei figli ed escono dal mercato del lavoro per ritirarsi in pensione solo un poco prima dei maschi”².

Da un lato, le donne partecipano di più al mercato del lavoro, dall’altro persistono – o mutano assai lentamente – quei modelli di genere che attribuiscono alle prime una sorta di “naturale” titolarità dei compiti domestici. Simile insieme di pratiche e rappresentazioni conduce a fenomeni di segregazione occupazionale (orizzontale), che vedono l’espansione di quei settori – in particolare i servizi di cura e assistenza – suscettibili di riflettere una sorta di “esternalizzazione” dei compiti prima svolti (soprattutto dalle donne) all’interno delle mura domestiche. L’incremento della segregazione orizzontale, accanto a quella verticale, appare così il “prezzo” che le donne hanno pagato e pagano per una più compiuta partecipazione al mercato del lavoro. Negli ultimi decenni del secolo scorso, infatti, le strutture economica e occupazionale riflettono i

2 E. Reyneri, Sociologia del mercato del lavoro. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare (vol. 1), Bologna, Il Mulino, 2011, pp. 43, 44, 46.

significativi cambiamenti demografici che la composizione della popolazione attesta: con il ruolo giocato dagli strumenti contraccettivi e con il mutamento degli universi di senso, uniti all’accresciuta speranza di vita, si creano le condizioni per reti familiari più ristrette, progressivamente meno in grado di rispondere al proprio interno alle esigenze di cura e assistenza tradizionalmente svolte nei confini familiari. Da questo punto di vista, l’Italia si differenzierà rispetto agli altri paesi europei in virtù del proprio “welfare familistico”³, che fin dal secondo dopoguerra assegna alla famiglia un ruolo centrale nell’articolazione di servizi, i quali per altri aspetti seguono l’esempio del *welfare state* che in quegli stessi anni trova differenti declinazioni nei diversi stati europei. In proposito, è solo il caso di notare come quest’onda lunga di sovraccarico delle reti familiari abbia condotto all’odierna insostenibilità nel lungo periodo del modello italiano, basato sull’implicito ruolo suppletivo della famiglia (in risposta alle lacune pubbliche) sul versante dei servizi.

Per citare l’Istat⁴, le reti sono divenute “strette e lunghe”: strette, poiché nel corso del tempo sono diminuite le famiglie numerose in favore di un modello di tipo nucleare; lunghe, perché i *care giver* – ancora, prevalentemente donne – assumono il ruolo di “puntello” intergenerazionale: dei figli e, in virtù delle migliorate aspettative di vita, dei genitori anziani, quando non siano essi stessi a prendersi cura dei propri genitori.

L’accresciuta partecipazione al mercato del lavoro – sia pure con il *trade off* partecipazione – segregazione orizzontale, già ripreso sopra – si nutre evidentemente della crescita dei tassi di scolarizzazione che interessa particolarmente le generazioni nate sul finire degli anni Sessanta. La crescita dell’istruzione superiore si segnala con una dinamica molto più accentuata per le donne rispetto agli uomini, tale da condurre – prendendo a puro titolo esemplificativo il nostro Paese – all’attuale superiore livello di scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini. Se è vero – come nota Reyneri – che “l’impatto sull’offerta di lavoro è immediato, poiché il tasso di attività femminile cresce nettamente al crescere dei livelli d’istruzione”⁵, il tema si ripresenta anche ai fini delle pratiche conciliative: come si osserverà più avanti, le donne più istruite sono anche quelle che – potendo contare su redditi tendenzialmente più elevati – esperiscono in termini molto più efficaci il punto d’incontro tra esigenze familiari e lavorative, ricorrendo a servizi a pagamento meno esigibili dalle

3 G. Esping-Andersen, I fondamenti sociali delle economie post-industriali, Bologna, Il Mulino, 2000.

4 Istat, Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010, 2011.

5 E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 76.

donne con un minor capitale culturale e conseguente, maggiore vulnerabilità sul mercato del lavoro.

In questa prospettiva, appare altresì utile richiamare l'intrinseca complementarità tra pratiche e rappresentazioni: i miglioramenti avvenuti sul piano formativo non comportano – quasi “deterministicamente” – una più compiuta partecipazione al mercato del lavoro, ma fattivamente consolidano aspettative crescenti che, a propria volta, plasmano percezioni, criteri d'azione, agende di valore e – così – gli stessi atteggiamenti verso differenti, possibili, pratiche conciliative. Se si accetta l'idea, solida in letteratura, che il lavoro sia una dimensione biografica multidimensionale⁶, capace cioè di contemperare gli elementi strutturali con quelli culturali, ne consegue che la partecipazione femminile al mercato del lavoro sottende progressivamente un *mix* variabile di possibilità conciliative, in cui non la sola dimensione delle possibilità, ma anche quella del “lavoro desiderato”, acquisisce valore.

Nel rapporto “Bes 2013”⁷, si riconosce come “un'attività adeguatamente remunerata, ragionevolmente sicura e corrispondente alle competenze acquisite nel percorso formativo costituisce un'aspirazione universale e contribuisce in modo decisivo al benessere delle persone. Se la mancanza di «buona occupazione» ha un impatto negativo sul livello di benessere, un impatto altrettanto negativo hanno impegni lavorativi che impediscano di conciliare tempi di lavoro e di vita familiare e sociale”. Queste riflessioni chiamano direttamente in causa lo strumento che, più di tutti, ha consentito a livello europeo un netto salto quantitativo – non di necessità qualitativo – nei livelli occupazionali femminili: il lavoro part time. Come si è già notato in tema di articolazione dei servizi di *welfare*, anche per la dimensione del lavoro part time il nostro Paese ha seguito direttrici molto distanti rispetto a quelle di altri paesi europei, ma a livello aggregato (europeo) il part time ha contribuito notevolmente all'innalzamento delle opzioni partecipative delle donne⁸, rappresentando in molti casi la forma concretamente assunta dalle pratiche conciliative sul piano prettamente lavorativo. Poiché nella prospettiva dei lavoratori la questione della conciliazione richiama almeno due distinte aree di *policy* – quella della compatibilità economica e quella della fattibilità pratica, che rinvia al sistema

6 Cfr. R. Sennett, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2002.

7 Istat e Cnel, *Bes 2013: il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2013, p. 61.

8 C. Pissarides et al., *Women in the labour force: How well is Europe doing?*, in T. Boeri, D. Del Boca e C. Pissarides (a cura di), *Women at work: An economic perspective*, Oxford, Oxford University Press, 2005.

di congedi, orari di lavoro e offerta di servizi di cura⁹ – le possibilità di lavoro part time hanno sostanzialmente negli ultimi decenni la modalità prevalente di comporre a livello lavorativo la necessità di reperire spazio da dedicare alla “sponda” familiare. Oltre a quelle riprese in precedenza, il part time è allora una parola chiave fondamentale per completare il mosaico della conciliazione, ma – come accennato – non si può prescindere da “quale” part time sia stato poi concretamente esperito.

Prima di concentrare l'attenzione sul contesto italiano, infatti, è centrale rammentare come le occupazioni part time contemplino diverse traiettorie non solo in termini quantitativi, ma anche *qualitativi*, e come possa essere molto diversificata la collocazione assunta dalle occupazioni a tempo parziale nei diversi mercati del lavoro nazionali¹⁰. È utile richiamare le principali dimensioni d'analisi funzionali a intendere i percorsi del part time¹¹, che non è – appunto – una “categoria omogenea nei paesi occidentali”¹².

Un primo indice di cui tenere conto è dato dal numero di ore lavorate dalle “part timer”. Mentre in alcuni paesi come la Gran Bretagna la maggior parte delle lavoratrici presenta una fascia oraria caratterizzata da un numero di ore relativamente basso, altri paesi come Francia e Danimarca vedono le donne impegnate in orari più consistenti. L'Italia, da questo punto di vista, osserva una posizione di più ampia strutturazione dell'orario part time, con una media di 22-23 ore rispetto a una media europea che, al contrario, non supera le 20 ore. Per Blossfeld e Hakim¹³, peraltro, fino alle 15 ore settimanali si dovrebbe parlare di attività marginali, che configurano quindi una sotto-occupazione più che un'occupazione part time.

Un differente livello di analisi riguarda l'instabilità giuridica delle occupazioni part time, che tuttavia appaiono sempre meno “specifiche” rispetto a occupazioni full time caratterizzate da livelli crescenti d'instabilità. In merito, sarebbe sufficiente prestare attenzione alle forme contrattuali che nel nostro Paese riguardano l'ingresso nel mercato del lavoro delle coorti giovani per apprezzare il

9 C. Saraceno, *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, *Polis*, 2, 2003, pp. 199-228.

10 C. Fagan e O'Reilly J., *Conceptualising part time work: The value of an integrated comparative perspective*, in J. O'Reilly e C. Fagan (a cura di), *Part time prospects: International comparison of part time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, Routledge, 1998.

11 Le dimensioni di analisi del part time sono riprese da: E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 53-55.

12 E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 53.

13 H.P. Blossfeld e C. Hakim (a cura di), *Between equalization and marginalization: Women working part time in Europe and the United States of America*, New York, Oxford University Press, 1997.

progressivo venire meno delle forme standard di lavoro “tipico” rispetto all’incremento del lavoro non standard (o atipico)¹⁴. Più in generale, rispetto alle lavoratrici assunte part time a tempo determinato la differenza tra i paesi in cui le part timer sono più diffuse e quelli in cui sono meno diffuse è molto esigua. Se da un punto di vista prettamente giuridico le distinzioni rispetto agli impieghi full time si fanno sempre meno evidenti, focalizzando l’attenzione sulle situazioni di fatto realmente esperite dalle part timer si nota come a un lavoro part time corrisponda anche una più solida possibilità di periodi di lavoro di più breve durata delle lavoratrici che sono, invece, occupate a tempo pieno¹⁵. In questo senso, le loro carriere lavorative appaiono molto più frammentate, con un marcato rischio d’intrappolamento.

Quanto allo *status* giuridico e contrattuale, le differenze tra i paesi europei sono di rilevante portata: “A un estremo stanno la Gran Bretagna e la Germania, ove sino a qualche anno fa molte lavoratrici a tempo parziale erano escluse da alcune prestazioni previdenziali e assicurative poiché la loro retribuzione mensile e/o il loro orario settimanale non raggiungevano una certa soglia. All’estremo opposto vi sono Svezia e Danimarca, ove la maggior parte delle part timer lavora nel settore pubblico. [...] In Italia, come anche in Olanda, la legislazione del lavoro prevede completa parità di trattamento tra occupazioni a tempo pieno e parziale”¹⁶.

In merito a quest’ultima considerazione, l’Istituto nazionale di statistica¹⁷ marca altresì l’effetto che la tipologia di contratto comporta rispetto alle retribuzioni. A parità di altre condizioni, infatti, la retribuzione oraria è mediamente dell’8,4% più bassa rispetto alle posizioni full time.

Il lavoro part time, infine, è in relazione stretta con più ampi orari sociali e con il quadro normativo entro cui si sostanzia la possibilità di chiedere articolazioni orarie differenti rispetto a quelle standard.

Come si può notare, riuscire a inquadrare il lavoro part time in termini univoci è operazione alquanto ardua, ed è di conseguenza necessario definire bene quale sia il riferimento analitico entro cui si argomentano le somiglianze e le differenze tra i paesi europei (e non solo). Certamente, esso ha contribuito in modo determinante all’accresciuta partecipazione al lavoro delle donne, ma ciò è stata la cifra della più complessiva esperienza europea più di quanto sia stato, invece, il

14 Cfr. Istat, Rapporto annuale. La situazione del Paese, 2013.

15 Oecd, Employment outlook, Paris, 1999.

16 E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 54,55.

17 Istat, Istat, op. cit., 2013, p. 116.

contrassegno dell’esperienza italiana. Com’è noto, e come apparirà tuttora chiaro dall’analisi delle più recenti evidenze statistiche, nel nostro Paese l’ingresso – anzi, il reingresso – delle donne nel mercato del lavoro non è avvenuto grazie al part time, ma *nonostante* la sua scarsa diffusione. Si comprende perché, allora, le pratiche conciliative abbiano in ultima analisi condotto al fattuale sacrificio di una delle due dimensioni/poli della conciliazione medesima, quella lavorativa e quella familiare. Per maggiore precisione, va detto che l’attuale, relativa diffusione del part time in Italia si rivela come una sorta di “effetto di composizione” di due distinti *range* temporali: gli anni Settanta e Ottanta, che videro la crescita del part time in Europa senza un suo contestuale rafforzamento a livello italiano, e gli anni dal 1993 al 2008, anni in cui la percentuale delle donne impiegate part time crebbe consistentemente¹⁸.

Nell’intervallo preso in considerazione, infatti, vi furono anche specifici interventi normativi che diedero più consistenza alle opzioni di lavoro part time per le donne italiane che decidevano (potevano) avvalersene. Normato per legge dal 1984, il lavoro part time vide la quota dei relativi contratti crescere dopo la metà degli anni ’80, soprattutto nelle regioni del Nord. Alla fine del primo decennio degli anni 2000 (nel 2009), circa tre donne su dieci tra le 20-34enni risultavano occupate a tempo parziale¹⁹.

Con il decreto legislativo n. 61/2000 furono modificate alcune peculiarità delle occupazioni part time; vale la pena ricordare le più significative²⁰. Innanzitutto, il part time fu declinato secondo differenti forme: verticale, orizzontale, misto. Fu concessa alle imprese la possibilità di richiedere ai lavoratori – con l’accordo degli stessi - straordinari o cambiamenti di orario; venne altresì permesso ai lavoratori di rivedere la decisione di cambiare orario e ritornare all’articolazione oraria precedente. Fu sancita la piena uguaglianza di trattamento tra i lavoratori part time e quelli full time per quanto concerne il compenso orario, l’importo dei contributi, le ferie e gli altri benefici. Internamente all’azienda, venne poi data la precedenza ai lavoratori part time in occasione della disponibilità di nuove posizioni a tempo pieno; si operò, infine, per una piena informazione ai lavoratori full time rispetto alla possibilità di trasformare il proprio lavoro in uno a tempo parziale.

18 E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 59.

19 D. Del Boca e A. Giraldo, Politiche di conciliazione e occupazione femminile: disparità tra generazioni negli ultimi quarant’anni, in A. Schizzerotto, U. Trivellato e N. Sartor (a cura di), Generazioni disuguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto, Bologna, Il Mulino, 2011, p. 357, 358.

20 C. Saraceno, op. cit., 2003.

Gli approfondimenti condotti sul tema²¹ hanno evidenziato come la crescita del lavoro part time sia un fattore chiave per spiegare i differenti tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro tra il nostro Paese e altri. Le ragioni, sia di ordine strutturale che di ordine culturale, rinviano alla presenza diffusa di piccola impresa – meno propensa e capace d'avvalersi di posizioni part time in virtù di una minore strutturazione di ruoli e conseguenti minori possibilità di diversificazione oraria²².

Al netto di queste ultime considerazioni, i dati di fonte nazionale e internazionale presentati in seguito attesteranno come il part time rimanga nell'attuale situazione italiana più un'eccezione di quanto invece potrebbe darsi per consentire un contributo ancora fattivo all'incremento dell'occupazione femminile, che in Italia permane distante dai livelli registrati nei paesi europei più virtuosi: "Nonostante la crescita dell'ultimo decennio, la quota di donne occupate a tempo parziale resta comunque molto più bassa che in altri paesi europei. [...] Inoltre, rispetto ad altre realtà, dove il part time ha coinvolto vari settori e professioni, in Italia sono le donne meno istruite a utilizzarlo maggiormente, mentre le laureate sono quelle che lo utilizzano di meno. Tra le zone geografiche non vi sono sostanziali differenze nella diffusione del tempo parziale per titolo di studio"²³.

Considerando inoltre il fatto che "nel complesso dei paesi OCSE²⁴ [OECD 1990; 1993] solo una part timer su cinque può essere considerata involontaria e il part time volontario predomina in particolare nei paesi in cui è più diffuso", si comprende come simile relazione esista anche per le regioni italiane: "Infatti, nelle regioni settentrionali il part time è più diffuso [...] e anche meno involontario [...], mentre in quelle meridionali è meno diffuso [...] e anche molto più involontario"²⁵.

Se tra i percorsi di conciliazione possibile il part time occupa senz'altro un ruolo di rilievo, per altro verso non si tratta dell'esclusiva traiettoria di esperimento della conciliazione. Come detto in precedenza, accanto agli orari di lavoro contano anche altri elementi di "fattibilità pratica della conciliazione"; tra questi, i congedi e l'offerta di servizi di cura. Si rivela quindi opportuno

21 Cfr. D. Del Boca, The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy, *Journal of Populations Economics*, vol. 15, 3, pp. 549-573, 2002; F. Jaumotte, Female labour force participation: Past trends and main determinants in Oecd countries, *Working Papers*, n. 376, Paris, *Oecd Economics Department*, 2003.

22 D. Del Boca e A. Giraldo, op. cit., 2011.

23 D. Del Boca e A. Giraldo, op. cit., 2011, p. 358.

24 OCSE, *Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico*

25 Le citazioni sono tratte da E. Reyneri, op. cit., 2011, p. 63, 64.

dedicare spazio al percorso che il Paese ha compiuto su questo versante²⁶.

Per quanto concerne il primo aspetto, si possono ricordare, in particolare, la legge 25/1999 sul lavoro notturno e la legge 53/2000 sui congedi parentali. La prima previsione normativa, all'art. 25, stabiliva la possibilità di rifiutare il lavoro notturno tanto per i padri quanto per le madri di bambini fino ai tre anni di età. Si trattava di un riconoscimento fondamentale, in una situazione di forte squilibrio dei carichi di lavoro familiare e domestico, quasi a piena titolarità femminile. Più compiutamente intervenne poi la legge 53/2000, che faceva seguito alla l. 1204/1971 e alla l. 903/1977: in essa, si prevedeva per i padri un diritto autonomo al congedo, in termini indipendenti rispetto allo *status* lavorativo della madre e all'impiego da parte di quest'ultima del diritto al congedo opzionale. Sebbene la legge in esame constasse di un sistema normativo enormemente più complesso della semplice previsione qui richiamata, ai nostri fini è sufficiente poiché traduce un "salto di qualità" che rompeva una sorta d'implicito culturale per cui sarebbe stata pertinenza delle sole madri occuparsi del lavoro di cura e di assistenza dei figli. A monte di tali leggi è necessario ricordare la legge 125/1991 relativa alle azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna che favoriva l'adozione di misure per le donne per rimuovere gli ostacoli alla parità. Vi è poi il "capitolo" dei servizi di cura: in persistenza di un lavoro familiare "mal diviso"²⁷, giocano certamente un ruolo fondamentale le erogazioni dello stato sociale quale fattore, in potenza, perequativo di situazioni (pressoché intrinsecamente) diseguali. In merito, molte ricerche si sono concentrate sulla rilevanza dei servizi pubblici di cura dei figli per favorire l'occupazione delle donne²⁸ (Del Boca, 2002; Del Boca, Pasqua e Pronzato 2009). Da questo punto di vista, è l'esperienza dei paesi nordici a dimostrare come l'occupazione femminile sia stata favorita dal processo che ha visto i servizi pubblici prendersi carico di problemi conciliativi che altrimenti sarebbero stati necessariamente "internalizzati", con la conseguente difficoltà di farvi fronte in un regime di crescente impegno lavorativo femminile. Un esito evitato, esattamente all'opposto di quanto avvenuto nel nostro Paese, dove un *welfare* familistico²⁹ ha assegnato proprio alla famiglia il ruolo di principale *caregiver* per i figli, gli anziani e i disabili.

26 Le informazioni successivamente trattate sull'evoluzione della normativa sono tratte da: C. Saraceno, op. cit., 2003.

27 C. Saraceno (*a cura di*), Il lavoro maldiviso, Bari, De Donato, 1980.

28 Cfr. D. Del Boca, op. cit., 2002; D. Del Boca, S. Pasqua e C. Pronzato, Market work and motherhood decisions in contexts, *Iza, Discussion paper n. 3303*, 2008.

29 G. Esping-Andersen, op. cit., 1999.

Limitando l'attenzione ai servizi di cura per i bambini, è utile rifarsi nuovamente all'approfondimento intergenerazionale condotto da Del Boca e Giraldo³⁰ sulle diverse coorti di mamme succedutesi nel tempo. Le autrici notano come quelle che si sono occupate dei propri figli negli anni '70 e '80 abbiano potuto contare esclusivamente sulle reti familiari di supporto o sui servizi privati, qualora si fossero trovate nella condizione di delegare la cura dei figli piccoli. Le più giovani, invece, hanno potuto contare su un numero maggiore di servizi pubblici e privati. Si può aggiungere, in merito, che la saturazione delle risorse di natura pubblica ha condotto a quel *welfare mix* che appare oggi – nei fatti – il profilo emergente anche nel nostro Paese, nonostante e anzi in forza dell'asserita e indiscussa centralità della famiglia quale ammortizzatore sociale prevalente.

Ad oggi, nondimeno, “la proporzione di bambini nei nidi pubblici resta [...] molto lontana dal 35-40% di Svezia e Francia. [...] Del resto, alla fornitura di servizi all'infanzia non sembra essere stata attribuita la medesima importanza nei diversi paesi europei. Emerge che nelle regioni dove l'offerta di nidi è cresciuta di più e dove la copertura è superiore al 25% – Emilia Romagna e Toscana – l'occupazione femminile è superiore alla media italiana e anche la fecondità è in crescita (Del Boca e Rosina, 2009)”³¹.

Quale che sia il punto di vista da cui si osserva la questione della conciliazione, è quindi del tutto evidente che l'investimento nei servizi di cura per l'infanzia costituisce irrefutabilmente una leva necessaria per *defamilizzare* l'attuale configurazione delle prestazioni di *welfare* nel nostro Paese. Per inciso, le reti informali sulle quali si sono implicitamente appoggiate queste ultime sono giunte a quello stadio di sofferenza estrema già analizzato in precedenza; detto diversamente ciò che è stato la norma in passato, corre più di un rischio di non esserlo in futuro.

Prima di giungere all'analisi di alcuni dati di quadro, non si può fare a meno di marcare come le differenze di genere siano solo una delle fraglie che attraversano la società italiana; se la conciliazione è marcatamente stratificata per genere – lo si è visto sin qui – ciò avviene anche con specifico riferimento a una dimensione generazionale. Le difficoltà conciliative che oggi riguardano le donne riguardano peculiarmente le giovani donne. Se si prendono in considerazione, infatti, i cinque eventi che tradizionalmente segnano la transizione allo stato adulto nel modello mediterraneo (l'uscita dal sistema scola-

30 D. Del Boca e A. Giraldo, op. cit., 2011.

31 D. Del Boca e A. Giraldo, op. cit., 2011, p. 361,362.

stico, l'ingresso nel mondo del lavoro, l'uscita dalla casa dei genitori, la prima unione coniugale/convivenza e la nascita del primo figlio), ciascuna di queste dimensioni – che segnano il transito alla vita adulta – appare segnato da una *trasversale* divisione di genere.

Per quanto concerne il mercato del lavoro, si è già accennato al divario nei tassi di partecipazione che separa le donne rispetto agli uomini; ma se si focalizza in termini generazionali simile divario, si noterà come la polarizzazione che da tempo segmenta il mercato del lavoro in termini sfavorevoli agli esordienti sul mercato del lavoro riguardi in particolare le donne. D'altra parte, la vulnerabilità che le coinvolge le prime ha trovato nella recente congiuntura critica un evidente parossismo di genere, che a propria volta ha finito per esacerbare le già pressanti esigenze di partecipazione paritaria a un sistema d'impiego meno squilibrato e diseguale. E questa disuguaglianza non può che rinviare ai miglioramenti in termini formativi di cui si diceva in precedenza; è proprio il *gender gap* “al contrario” – che vede le donne delle coorti più recenti mediamente più formate rispetto ai coetanei maschi – a rendere plasticamente le divaricazioni che fortemente segnano l'accesso al mercato del lavoro delle donne italiane.

Se poi si sposta l'attenzione da quel che accade al di fuori delle mura domestiche a quanto segna lo spazio domestico, allora la cifra generazionale delle giovani donne e dei giovani uomini italiani si staglia ancora più netta: in base alle ricerche che hanno coinvolto i giovani adulti negli ultimi anni, le pratiche di divisione del lavoro domestico appaiono cambiare molto lentamente, e ciò avviene in vigenza di orizzonti di genere – le rappresentazioni di quel che dovrebbe essere di “pertinenza” maschile e femminile – che assegnano alla donna la titolarità della stragrande maggioranza delle incombenze domestiche. I modelli di genere prevalenti, così, contribuiscono a riprodurre pratiche già fortemente segmentate; l'evoluzione osservata nel tempo è molto lenta, e ancora non tale da scalfire una divisione nettamente stratificata dei compiti. Nota in proposito Facchini nel Rapporto Iard 2007: “Le modalità di costruzione e struttura della coppia evidenziano un intreccio di mutamento e di tradizione. [...] Altrettanto articolata appare la suddivisione del lavoro domestico e di cura. Nella gran parte dei casi, tali compiti risultano tuttora di pertinenza femminile: sono infatti le donne a svolgere prevalentemente compiti quali cucinare, riassetare la cucina, lavare e stirare i vestiti, pulire la casa. Collaborazioni sistematiche o comunque divisioni paritarie sono presenti solo per la spesa, per la gestione dei risparmi e per il pagamento delle bollette,

mentre a titolarità maschile sono le piccole riparazioni e la gestione di auto e moto³². Più ampiamente, con Leccardi³³ è possibile convenire rispetto al fatto che “la transizione all’età adulta [...] appare oggi ridefinita [...]. Ma “di fronte a questi processi di mutamento [...] come reagiscono le giovani donne?”. Alla “trasformazione degli orizzonti esistenziali delle donne non si è [...] accompagnata una complementare modificazione degli orizzonti maschili, in direzione di un’adeguata assunzione di responsabilità nella gestione dei tempi familiari”. In questo senso, difetta ancora una biunivocità tra mutamento delle pratiche e degli universi di senso esterni al “microcosmo domestico” (si pensi all’innalzamento del livello formativo, alla partecipazione al mondo del lavoro, sia pure con i limiti di cui si è detto sopra), e pratiche e universi di senso interni ad esso. Per dirla con Melucci: “Le donne continuano ad occuparsi della «casa» comune, soprattutto nel farsi carico dell’incertezza e dei compiti comunicativi di una relazione non più garantita da un contenitore esterno”³⁴.

1.2 Alcuni dati di sfondo

1.2.1 A livello internazionale

Proseguendo nei termini accennati sopra, a questo punto è importante richiamare le tendenze in atto a livello internazionale e nazionale con riferimento al tema in oggetto. Si riprenderanno quindi alcuni dati desunti dalle fonti più accreditate, per comprendere quale sia lo stato delle pratiche conciliative richiamate sin qui nelle loro diverse dimensioni.

Quale punto di partenza, appare utile un recente contributo dell’Oecd dal titolo molto eloquente: “*Doing Better for Families*”³⁵. In esso, l’organizzazione per lo sviluppo e la cooperazione in Europa traccia non solo le linee di mutamento che hanno interessato le forme familiari nei paesi aderenti, ma anche le conseguenze sul piano delle dinamiche di conciliazione tra sfera familiare e sfera lavorativa.

Innanzitutto, si evidenzia come quasi nessuno dei paesi Oecd possa oggi con-

32 C. Facchini, Le giovani coppie, in C. Buzzzi, A. Cavalli e A. de Lillo (a cura di), Rapporto giovani. Sesta indagine dell’Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia, Bologna, Il Mulino, 2007, p. 133.

33 Le citazioni successive sono tratte da: C. Leccardi, Sociologie del tempo, Laterza, Roma-Bari, 2009, p. 124.

34 A. Melucci, Il gioco dell’Io. Il cambiamento di sé in una società globale, Milano, Feltrinelli, p. 115.

35 I dati di questo paragrafo sono tratti da: Oecd, Doing Better for Families, 2011.

tare su un tasso di fertilità superiore a quello di rimpiazzo della popolazione (pari a due figli per donna). Contestualmente, si nota come sia diminuita la dimensione media delle strutture familiari e vi sia stato un consistente incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Per quanto concerne i comportamenti riproduttivi e i processi di formazione della famiglia, l’Oecd segnala la complessa interazione tra le pratiche e le rappresentazioni, di cui si è detto in precedenza: essi possono rinviare variabilmente a una percezione di mancata possibilità di conciliare il lavoro e gli impegni familiari in ragione di un mercato del lavoro poco flessibile o della mancanza di supporto pubblico, dei costi nel crescere i figli, della stessa difficoltà per i futuri genitori di accedere al mercato delle abitazioni per dare vita a una propria famiglia. In particolare, i modelli riproduttivi – che vedono il già citato calo nel tasso di fertilità – devono proprio al progressivo ritardo nella maternità la ragione principale di simile declino: prima di giungervi – nota l’Organizzazione – gli uomini e le donne intendono prima individuare una collocazione nel mercato del lavoro e della casa, e successivamente lasciare spazio alla scelta di avere dei figli. Considerando il range 1970-2008, infatti, l’età media delle donne alla nascita del primo figlio transita da 24 anni a 28 anni. Nella fattispecie essa è appena sotto i trent’anni in Germania, Italia, Spagna e Svizzera, mentre nel Regno Unito raggiunge il valore più elevato.

La conseguenza di un simile andamento è la caduta delle famiglie numerose e l’aumento di quelle con la presenza di un solo figlio o senza figli. Nel 2008, almeno il 20% delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni nei paesi Oecd vive all’interno di famiglie senza figli. Considerando i singoli paesi, la Germania, l’Austria, la Grecia e la Finlandia registrano i valori più elevati, ma a seguire si evidenzia proprio la posizione dell’Italia.

Non mutano solamente le dimensioni delle famiglie, cambiano anche i modelli di *partnership*: tanto il decremento nel numero di matrimoni quanto l’incremento nel tasso di divorzialità sono alla base dell’aumento di famiglie monoparentali e di “famiglie ricostituite”. La media dei paesi Oecd vede una diminuzione dei matrimoni ogni mille persone, da 8.1 (1970) fino a 5.0 (2009); è interessante notare come l’Italia sia segnalata dall’Oecd accanto al Cile e al Lussemburgo quale paese con bassi tassi di matrimonialità, diversamente da quel che – all’estremo opposto – avviene negli Stati Uniti, in Corea e in Turchia; prestando attenzione ai divorzi, invece, la gerarchia prevedibilmente cambia: alti tassi di divorzialità attestano gli Stati Uniti, la Repubblica Ceca e il Belgio, mentre tassi inferiori si ritrovano in Cile, Italia e Messico.

Accanto alla caduta dei matrimoni e all'aumento dei divorzi l'Organizzazione per lo sviluppo e la cooperazione in Europa evidenzia la crescita di forme familiari "non tradizionali": come le relazioni che coinvolgono partner che mantengono la loro residenza, "weekend-relationship", le "lat" (acronimo di *living apart together*) e le unioni civili; evidenzia altresì il forte aumento delle convivenze (e in particolare di quelle pre-matrimoniali).

Focalizzando l'attenzione sulla partecipazione al mercato del lavoro, le differenze tra i paesi aderenti appaiono ancora più eloquenti: si riconosce il legame istituito tra crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro e mutamenti nelle aspettative maturate dalle donne rispetto alla loro dimensione professionale, ma si marca anche la forbice che tuttora separa le traiettorie dei paesi più virtuosi da quelli meno virtuosi. Così, al netto dei paesi nordici che tradizionalmente presentano i più elevati tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro, si segnala la dinamica di paesi quali Belgio, Grecia, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Messico e Spagna, che nei primi anni '80 presentavano un tasso di occupazione femminile inferiore al 40%. Da questo punto di vista, è significativo che l'Italia sia tra i paesi che hanno registrato la crescita più modesta negli anni – come risulterà ancor più evidente considerando i dati su base nazionale.

Di tutta evidenza è inoltre la relazione che unisce l'investimento formativo e le possibilità occupazionali; considerando diacronicamente i percorsi esperiti dalle donne nei paesi Oecd, nondimeno, ai miglioramenti sui livelli formativi aggregati della popolazione formativa non corrisponde una perequazione altrettanto evidente nella tipologia dei percorsi intrapresi; le donne, cioè, riflettono quella "segregazione" formativa che poi troverà piena compiutezza nel mercato del lavoro, pur quantitativamente molto meno diseguale rispetto al passato. Paradossalmente, a livello comparato l'Italia si posiziona tra i paesi con la più elevata proporzione di donne che ricevono un'educazione superiore di tipo scientifico ma – lo si è visto in precedenza – a ciò non corrisponde un miglioramento significativo nei tassi aggregati di partecipazione al mercato del lavoro. In termini più generali il *gender gap* si mantiene al contrario sul versante della tipologia dei percorsi prevalenti di uomini e donne.

Di *gender gap*, invece, è senz'altro opportuno parlare per quanto concerne la partecipazione delle donne al mercato del lavoro: "Nonostante il miglioramento nella partecipazione femminile al mercato del lavoro – scrive l'Oecd – le disuguaglianze di genere persistono. Mentre oltre il 70% delle [...] donne 25-54 anni sono impiegate in media nei diversi paesi europei, il dato è pari

a oltre l'85% per gli uomini, risultando una differenza nella partecipazione al mercato del lavoro attorno ai quindici punti" (traduzione dell'autore). Le differenze di genere non sono solamente quantitative, ma riguardano anche l'intensità nella partecipazione al mercato del lavoro: prestando attenzione alla media dei paesi facenti parte dell'Organizzazione per lo sviluppo e la cooperazione in Europa, la quota delle donne impiegate part time supera il 20%, contro un dato di poco superiore al 4% per gli uomini.

Come si è già osservato, non il solo lavoro pagato traduce differenze significative tra uomini e donne, ma anche il lavoro domestico – che dell'*unpaid work* è una delle forme principali – costituisce una sorta di "terreno elettivo", potremmo affermare provocatoriamente, della presenza femminile. A livello Oecd, le donne dedicano almeno il doppio del tempo rispetto agli uomini nelle attività di cura (per bambini e adulti), e i dati riguardanti il nostro Paese saranno trattati di qui a breve. Prima di passare a questi ultimi, però, è fondamentale accennare al dato sui trasferimenti pubblici a favore delle famiglie: "Con l'attuale crisi economica, e l'innalzamento nei rischi di povertà tra le famiglie con figli, è importante per i paesi garantire supporto alle famiglie, in particolare per quelle ad elevato rischio di povertà, come le famiglie monogenitoriali e quelle senza lavoro" (traduzione dell'autore). Suddividendo la spesa pubblica per le famiglie secondo le componenti impiegate dall'Ocse (*cash, services, tax measures*), l'Italia risulta molto al di sotto della media Oecd rilevata nel 2007 (2,23% del prodotto interno lordo), con un valore vicino all'1,5%. In conclusione, il quadro composto dai dati Oecd testimonia come le diverse dimensioni che strutturano le disuguaglianze di genere non siano un problema esclusivamente nazionale, ma indicano altresì come la posizione del nostro Paese sia tra quelli che meno hanno investito strategicamente e strutturalmente per aggredire in termini duraturi quelle stesse disuguaglianze. Si lascerà ora spazio a una disamina quantitativa dettagliata a livello nazionale.

1.2.2 Il dettaglio nazionale

Per approfondire i temi enucleati nel primo paragrafo e fornire a questi un sufficiente corredo statistico si analizzerà la situazione italiana servendosi di tre diversi strumenti conoscitivi. Il primo è costituito dal già citato "Rapporto Bes 2013"³⁶ curato dall'Istituto nazionale di statistica in collaborazione con il Cnel; mentre il secondo e il terzo sono, rispettivamente, il "Rapporto sulla

.....
36 Istat e Cnel, op. cit., 2013.

situazione sociale del Paese 2012”³⁷ e “La conciliazione tra lavoro e famiglia”³⁸, entrambi curati dall’Istat.

Mentre il Rapporto Bes 2013 ci consentirà un’analisi maggiormente orientata in termini diacronici, gli altri due lavori forniranno una migliore istantanea dell’attuale situazione. È quindi opportuno prendere le mosse dal primo.

In un *frame* di analisi che assegna non solo agli indicatori di natura quantitativa il compito di sondare le diverse dimensioni oggetto di riflessione, il lavoro Istat-Cnel è molto netto nell’introduzione al capitolo rivolto al “lavoro e conciliazione dei tempi di vita”: nonostante la crisi (tuttora in atto) abbia colpito in misura più accentuata le occupazioni maschili nell’edilizia e nel manifatturiero “[...] il divario di genere resta tra i più elevati d’Europa. [...] Anche per le varie dimensioni della qualità dell’occupazione le disuguaglianze rimangono cospicue a svantaggio delle donne. [...] Nonostante l’asimmetria del lavoro familiare sia in riduzione seppur lenta, la percentuale di donne con un sovraccarico di ore dedicate al lavoro (retribuito o meno) non diminuisce, così come non aumenta il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli”³⁹.

Concentrando l’attenzione sui percorsi diacronici degli indicatori di quantità e qualità del lavoro, si nota come tra il 2004 e il 2011 (nel nostro Paese) l’esclusiva caduta della partecipazione maschile al mercato del lavoro abbia consentito un relativo decremento del *gender gap*, fino ai 23 punti percentuali di margine (molto alto, come rileva lo stesso Rapporto). Chiaramente, il dato aggregato deve tenere conto delle enormi divaricazioni territoriali che segnano il Nord e il Sud del Paese: nel 2011, il tasso di occupazione femminile tocca il 60% al Nord, contro il 33% al Sud. Il fatto che dal 2004 al 2011 le già enormi disuguaglianze territoriali non siano cresciute non riflette certo un miglioramento della situazione, quanto piuttosto l’incapacità di aggredire in termini sistemici un fattore di debolezza strutturale.

La riduzione del *gender gap*, tuttavia, non è stata accompagnata da una parallela dinamica per quanto concerne la qualità del lavoro. Nel 2011 – ultimo anno dell’intervallo considerato, 2004-2011 – si trovava inquadrato a termine il 21% delle donne, contro un valore inferiore al 18% degli uomini, con un ulteriore, maggiore rischio d’intrappolamento in occupazioni instabili. Tanto per la prima quanto per la seconda di queste due dimensioni, lo svantaggio femminile non è

³⁷ Istat, op. cit., 2012.

³⁸ Istat, La conciliazione tra lavoro e famiglia, 28 dicembre 2011.

³⁹ Istat e Cnel, op. cit., 2013, p. 62.

venuto meno nel corso degli anni. Le donne, inoltre, presentano una situazione di svantaggio in termini di salario – più basso di quello degli uomini – e in termini di probabilità di svolgere un’occupazione non congruente con il livello d’istruzione posseduto: “La percentuale [...] di laureate e diplomate sovrastrate rispetto alla qualificazione del lavoro svolto è superiore di circa due punti a quella dei laureati e diplomati maschi. Nonostante la crisi, però, entrambe le disuguaglianze restano praticamente stabili negli ultimi anni”⁴⁰.

Se la comparazione non è più tra uomini e donne, ma tra le donne con figli e quelle senza figli, allora si comprende meglio come si possa dire che la qualità dell’occupazione femminile nel nostro Paese non abbia assistito ad alcun miglioramento sostanziale negli ultimi anni: in riferimento al rapporto tra il tasso di occupazione delle donne (da 25 a 49 anni) con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli, pari a circa il 70%, non si è data alcuna modificazione dal 2004 al 2011. Le donne con figli piccoli hanno una probabilità di lavorare inferiore del 30% rispetto alle donne senza figli. Come ripetutamente segnalato in letteratura, la disponibilità di servizi incide pesantemente sui dati: la difficoltà, infatti, si presenta minore per le donne meno giovani, in virtù di una maggiore probabilità di avere figli tra i 3 e i 5 anni e di poter contare sulle scuole materne, che, almeno nelle regioni centro-settentrionali è più ampia. Per converso, è interessante rilevare come quel che avviene nelle regioni meridionali rifletta quel sovraccarico delle reti informali di cui si è detto in precedenza: dalla minore differenza tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli (10 punti percentuali in meno rispetto alle zone centro-settentrionali del Paese) si può desumere – come afferma il Rapporto stesso – che l’aiuto familiare dei genitori anziani non è più in grado di sopperire alla minore disponibilità di strutture pubbliche di cura dei bambini. Se al netto delle differenze generazionali e territoriali la partecipazione femminile “extradomestica” è ancora segnata da zavorre pesanti che ne limitano le possibilità d’esplicitazione, una di queste deve senza dubbio rinvenirsi in quella sorta d’implicito culturale che attribuisce alle donne un impegno necessario in ambito domestico; qui, è la partecipazione maschile a essere ancora molto deficitaria. I dati del “Rapporto Bes”, anche da questa angolatura, sono più che eloquenti.

In prima battuta, è utile notare come si sia ridotta negli anni la tradizionale asimmetria nei ruoli di genere: considerando la percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna 25-44enne sul totale del carico di lavoro familiare svolto

⁴⁰ Istat e Cnel, op. cit., 2013, p. 71.

dalla coppia con entrambi i coniugi occupati, si transita dall'80% del 1988-1989 al 72% del 2008-2009. Nelle coppie con figli, nondimeno, l'indice di asimmetria è più elevato ma si riduce in modo più marcato nel corso degli anni.

Una volta di più, il ruolo del capitale culturale differenzia molto nettamente le traiettorie delle donne più istruite rispetto alle meno istruite, soprattutto considerando l'aumento delle donne con superiore livello formativo presso le coppie di giovani adulti.

Stante questa situazione – almeno a livello aggregato – non desta eccessiva sorpresa il fatto che tra le “mappe di valore” impiegate per definire il proprio lavoro come più o meno soddisfacente le donne indichino accanto agli aspetti relazionali la possibilità di conciliare il tempo di lavoro con il tempo di vita. Del tutto coerentemente, una società come quella italiana – che scarica sul piano privato le mancanze di servizi pubblici – trova un riscontro quasi immediato nelle priorità di valore delle principali protagoniste di questa “conciliazione privata”.

Un interessante approfondimento che lega la divisione dei carichi di lavoro domestico e di cura alla percentuale di reddito prodotto dalla coppia – e quindi versanti domestico ed extradomestico – si può reperire nel Rapporto 2012 sulla situazione sociale del Paese. Le diverse combinazioni tra le due dimensioni considerate conducono a otto possibili combinazioni, che sinteticamente è interessante ripercorrere.

Prima di procedere, tuttavia, è necessario ricordare come l'analisi svolta nel Rapporto 2012 sia stata ripresa per la specificità della stessa e come il Rapporto 2013 confermi le principali linee di tendenza evidenziate un anno prima dallo stesso Istituto nazionale di statistica. Scrive infatti l'Istat nell'ultimo rapporto disponibile: “Le sole dinamiche positive che si rilevano, ad esempio la crescita dell'occupazione femminile, sottendono fenomeni di segregazione professionale, incremento di posizioni a bassa qualifica, una ricomposizione a favore di età più anziane quale conseguenza delle riforme pensionistiche. Anche l'aumento dell'offerta di lavoro femminile che si sta producendo nel periodo più recente è, più che un cambiamento profondo dei modelli di partecipazione, il risultato di nuove e diffuse strategie familiari volte ad affrontare le difficoltà economiche indotte dalla crisi. Incide molto, infatti, sulla dimensione del fenomeno il numero di donne, soprattutto del Mezzogiorno, che cercano un lavoro per sostenere la caduta di reddito familiare che segue alla perdita di lavoro o all'entrata in Cassa integrazione del coniuge”⁴¹. Ritornando all'analisi svolta nel 2012, si evidenziavano alcune peculiarità.

.....
41 Istat, op. cit., 2013, p. 93.

I primi due gruppi – con una divisione del lavoro domestico del tutto asimmetrica o quasi completamente asimmetrica (carico sulla donna compreso tra il 60 e il 99%) – coinvolgono quasi il 30% delle coppie e disegnano l'area delle “coppie tradizionali”. Si tratta di coppie in cui più frequentemente la donna non lavora, con almeno due figli, residenti soprattutto al Sud e con un basso livello d'istruzione. Il terzo gruppo concerne le famiglie in cui la donna lavora, ma presenta un reddito inferiore a quello del coniuge e contestualmente testimonia una forte asimmetria nella divisione dei carichi familiari. Queste coppie risiedono soprattutto al Nord, con donne più formate rispetto a quelle delle coppie tradizionali e asimmetriche, impiegate per la maggior parte come impiegate e operaie. “Rispetto alle altre coppie asimmetriche, in questo gruppo si registra, dal punto di vista della donna, un maggior grado di indipendenza e di considerazione all'interno della famiglia”⁴².

La residenza al Nord, una più frequente mancanza di figli e un superiore livello d'istruzione caratterizzano invece le coppie contraddistinte da un'equa divisione tanto del lavoro familiare quanto delle responsabilità economiche. In questo gruppo sono ricomprese anche le donne con un più elevato livello di istruzione rispetto a quello registrato dal partner; i partner, poi, sono di frequente impiegati come dirigenti e caratterizzati da una maggiore flessibilità nell'uso del tempo, a tutto vantaggio di una migliore condivisione dell'impegno domestico. Quantitativamente, pesano in misura pari al 5,7% delle coppie. Le coppie nelle quali la donna presenta un consistente contributo in termini di reddito da lavoro (tra il 40 e il 59% dei redditi della coppia) ma nel contempo vede in carico almeno il 60% del lavoro domestico e di cura assommano al 20% circa delle coppie. Analizzandone il profilo, si staglia la loro vicinanza con le coppie completamente simmetriche: come queste ultime, risiedono in maggioranza al Nord, presentano un elevato livello d'istruzione (in particolare le donne) e riflettono di conseguenza un rischio limitato di disagio economico. Sul piano delle rappresentazioni, la simmetria appare seguire traiettorie prossime a quelle sperimentate in tema di pratiche, essendo maggiore la propensione a condividere decisioni importanti e, specularmente, minore la disponibilità a lasciare a uno solo dei due partner “l'ultima parola”.

Per quanto riguarda, infine, gli ultimi tre tipi di coppie, si tratta di quelle con maggior contributo degli uomini al lavoro di cura (5,7%), con simmetria nella distribuzione del carico indipendentemente dal reddito (7,9%) e quelle in cui la donna traduce un reddito più elevato di quello del coniuge ma anche

.....
42 Istat, op. cit., 2012, p. 234.

un'alta partecipazione ai lavori familiari (6,8%). Questi tre gruppi confermano il ruolo delle variabili rilevanti nel determinare la divisione dei ruoli: il livello d'istruzione della donna, il suo *status* occupazionale, il tipo di lavoro svolto e lo *status* occupazionale del partner, la presenza di figli.

L'ultima fonte utile per completare questo "quadro minimo" e lasciare in seguito spazio ai dati della *survey* è il report curato dall'Istat a fine 2011 su dati 2010, dedicato appunto alla conciliazione tra lavoro e famiglia. Qui, i rilievi interessanti non riguardano tanto – o solo – il *gender gap*, ma quelli sul ruolo dei servizi di supporto, tema che si è visto essere centrale nelle possibilità di conciliazione e sulle percezioni di soddisfazione/insoddisfazione rispetto alla conciliazione concretamente esperita.

Nel periodo di riferimento (anno 2010) 15 milioni 182 mila famiglie dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani. Le donne sono coinvolte in responsabilità di cura nel 42,3% dei casi contro il 34,5% degli uomini, da cui deriva una più bassa partecipazione al lavoro. Più di un terzo degli occupati con responsabilità di cura (35,8%) desidererebbe modificare il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro retribuito e quello impiegato in assistenza e accudimento. Per quasi tre intervistati su dieci, gli impegni lavorativi non consentono di trascorrere con i propri cari il tempo desiderato. Per quanto concerne i servizi di supporto, la loro mancanza rappresenta un ostacolo per il lavoro a tempo pieno di 204 mila donne occupate part time (14,3%) e per l'ingresso nel mondo del lavoro di 489 mila donne non occupate (l'11,6%). Il 37,5% delle madri occupate dichiara di avere interrotto temporaneamente l'attività lavorativa dopo la nascita del figlio più piccolo, mentre l'assenza temporanea dal lavoro per i figli concerne una parte esigua dei padri.

Il congedo parentale, infine, è utilizzato in grande prevalenza dalle donne – una madre occupata ogni due – rispetto al 6,9% dei padri nella medesima condizione. A questo punto, si dispone di elementi sufficienti per lasciare spazio alla presentazione dei dati; che la conciliazione sia ancora un "dominio" prettamente femminile, infatti, è perspicuo, si tratta ora di verificare se nel territorio d'indagine vi siano o meno andamenti almeno parzialmente altri rispetto a quelli analizzati sin qui. È quanto si cercherà di fare nelle pagine a seguire.

Capitolo 2

LE FAMIGLIE VENETE ALLA PROVA DELLA CONCILIAZIONE

di Silvia Oliva

Premessa

La questione culturale ha un peso ancora molto rilevante quando ci si sofferma a riflettere e analizzare il tema della conciliazione. Una questione culturale che racconta di famiglie, di un sistema del welfare, di un'organizzazione delle città e del lavoro che non hanno ancora pienamente assunto l'emergere di nuovi modelli familiari che vedono da un lato l'aumento di famiglie monoparentali e dall'altro la "normalità" nella diffusione generalizzata di famiglie con entrambi i partner occupati.

Ne deriva che, dopo una prima e superficiale lettura, si potrebbe affermare che in Veneto non sussista un reale problema di sovrapposizione e di difficile gestione dei tempi famiglia-lavoro. In realtà, approfondendo le diverse tematiche si coglie come la questione sia più complessa e come oggi risulti ancora sotto traccia poiché mitigata dalla possibilità di attivare soluzioni di tipo familiare rese possibili da un lato dalla forte rilevanza di intense reti familiari e dalla vicinanza fisica delle persone all'abitazione dei propri genitori, dall'altra dalla possibilità e scelta di non essere attivi sul mercato del lavoro per occuparsi direttamente dei propri familiari (figli, genitori anziani, altri parenti). Tuttavia, sia le dinamiche demografiche così come quelle del mercato del lavoro e le nuove condizioni economiche indotte dalla crisi stanno rapidamente modificando questi presupposti di partenza. Si assiste, infatti, a una progressiva maggiore presenza delle donne al mercato nel lavoro indotta da diversi fattori: una loro maggiore partecipazione a percorsi di formazione lunghi e di qualità, lo sviluppo del settore terziario come settore che accoglie molte lavoratrici donne, un cambiamento culturale indotto anche dalla maggiore istruzione, l'esigenza di assicurare alla famiglia un reddito aggiuntivo utile a sostenere i momenti di difficoltà e a garantire opportunità di benessere ai figli, come anche assicurare alle donne una maggiore autonomia personale. Contestualmente cambiano i modelli familiari: maggiori famiglie monoparentali, famiglie che si sciolgono e si ricompongono, famiglie con entrambi i partner lavoratori. Ancora si assiste a una crescita della mobilità lavorativa che porta le persone fuori dai propri comuni di residenza e lontani

dai nuclei familiari di origine, facendo venire meno il supporto del welfare familiare. Tutti questi elementi sono in grado da un lato di accrescere i bisogni di conciliazione, dall'altro di accelerare il processo di cambiamento culturale oggi in atto e di determinare in prospettiva anche la necessità di migliorare i servizi di cura per genitori e anziani e di accrescere le possibilità per ognuno di creare un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, assicurando il benessere non solo di anziani e bambini, ma anche di ogni persona sia nella propria sfera familiare sia in quella sociale e lavorativa.

Per questo è indispensabile e opportuno, fino a che si potranno progettare azioni e politiche non indotte dall'urgenza e per questo di più lungo periodo e di sistema, cogliere nell'indagine realizzata tra le famiglie del Veneto gli elementi di criticità su cui intervenire.

Da questo punto di vista, utilizzando una semplificazione, possono essere indicati tre macro-ambiti di problematicità:

- a) **La questione di genere.** Sebbene la ricerca abbia consapevolmente voluto analizzare il tema della conciliazione in un'ottica prettamente familiare, tuttavia le differenze di genere, con pregiudizio per la componente femminile, appaiono quanto mai attuali. Si registra, infatti, come persista un modello di famiglia che chiede ancora soprattutto alle donne di rinunciare al lavoro per occuparsi della cura delle persone e di gestione della casa, compiti che ricadono ancora in misura rilevante sulle loro spalle, riducendo le loro possibilità di crescita e di carriera professionale, così come quella di una propria e compiuta realizzazione personale. Anche perché a questo si associa una loro minore presenza nel luogo di lavoro (part time e aspettativa) che si traduce in minori soddisfazioni economiche e ancora una volta nel permanere di una suddivisione dei carichi di famiglia completamente sbilanciata, anche nelle famiglie con uguali impegni professionali. Al di là della questione culturale sottesa a questi comportamenti è da rilevare come le donne, costrette per mancanza di una buona organizzazione del lavoro o di adeguate risposte in termini di welfare, rischino ancora una volta di restare escluse dal mondo del lavoro vanificando gli investimenti fatti in formazione, riducendo le possibilità di benessere per sé e per i figli, privando il territorio del loro talento e contributo e rischiando di rimanere vincolate a un ruolo esclusivamente familiare non sempre in ragione di una scelta propria e consapevole.
- b) **Un'organizzazione delle città non a misura di lavoratori e di famiglie.** Le trasformazioni culturali necessarie non riguardano solo l'ambito familiare, ma impongono anche un ripensamento dei servizi e degli aiuti a

favore delle famiglie in un'ottica attenta ai cambiamenti demografici, sociali e lavorativi in atto. Infatti, se finora il sistema Italia ha potuto contare su un modello di "welfare familiare" dove il ruolo del pubblico è stato marginale rispetto a quello delle famiglie stesse sia in termini di risorse economiche che di tempo e di cura, oggi questo non appare più possibile. Infatti, da un lato le famiglie anche a causa della crisi hanno ridotto la loro ricchezza, dall'altro le reti familiari si stanno allentando e i nonni saranno meno disponibili sia a causa dell'allungamento della loro vita lavorativa, sia della tarda età con cui le donne mettono al mondo il loro primo figlio e la conseguente tarda età dei futuri nonni. Appare, quindi, indispensabile cominciare a riorganizzare le città e i servizi al fine di non rendere impossibile una reale conciliazione, agendo sulle tipologie, sugli orari, sui costi, sulla qualità, così come sulla mobilità. La consapevolezza delle minori risorse pubbliche disponibili, tuttavia, rende indispensabile anche il saper valorizzare il privato, pur stabilendo requisiti e parametri dei servizi offerti e operando un'adeguata azione di coordinamento. O ancora, attivando una tassazione specifica per le famiglie o strumenti fiscali che sostengano il ricorso a strutture o persone terze per la cura dei familiari e della casa.

- c) **Un'organizzazione del lavoro poco flessibile.** L'ultima criticità risulta legata al contesto del lavoro che viene indicato come l'ambito più problematico per quanto riguarda la gestione dei tempi e l'organizzazione familiare. I temi richiamati dagli intervistati sono legati sia all'inadeguatezza delle retribuzioni a sostenere il ricorso ai servizi di cura non familiari, sia alla rigidità dell'organizzazione. Necessariamente in questa situazione, la questione deve essere affrontata dal punto di vista dell'impresa che punta alla creazione di valore aggiunto e che deve fare i conti con la complessità della gestione interna. Tuttavia, appare utile valorizzare e partire dagli elementi di trasformazione che stanno attraversando il sistema produttivo e le imprese al fine di verificarne l'eventuale effetto positivo in termini di conciliazione. Solo per citarne alcuni esempi, si pensi all'utilità delle nuove tecnologie di rete che rendono indifferente i luoghi in cui poter lavorare. Oppure, il diffondersi di funzioni e professionalità che non richiedono una presenza costante e giornaliera nei luoghi di lavoro. O ancora la possibilità per molte professioni di poter valutare le performance lavorative non in base alla presenza fisica, quanto piuttosto attraverso il raggiungimento di obiettivi ben definiti. In tutti i casi, oggi, appare centrale per la competitività di un'impresa il fattore risorse umane e numerose ricerche segnalano

come il benessere organizzativo possa diventare una leva importante per la produttività dei lavoratori⁴³.

Tali problematiche si intersecano inevitabilmente tra loro e sono potenzialmente in grado di generare, soprattutto in futuro, rilevanti difficoltà per le famiglie venete chiamate quotidianamente a trovare un equilibrio tra i diversi tempi di vita, ponendo al centro la qualità delle relazioni familiari, della cura di minori e anziani così come della loro performance a livello lavorativo.

2.1 Esigenze di cura dei minori e degli anziani

Il primo tema affrontato per analizzare concretamente le possibilità di conciliazione delle famiglie venete è stato quello della diffusione e dell'intensità delle esigenze di cura di minori, anziani e altre persone che i nuclei familiari intervistati devono sostenere.

Nel campione intervistato la quota di famiglie con diverse esigenze di cura raggiunge circa il 55%. In particolare il 26,6% ha a suo carico figli conviventi dagli zero ai sedici anni, il 20% manifesta l'esigenza di accudire genitori o altri parenti e il 9,2% deve prendersi cura sia di minori che di altri soggetti.

1. Rispondenti per esigenze di cura o meno (val. %)

Nessuna persona da accudire	44,1
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	26,6
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	20,0
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	9,2
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

La quota di famiglie con genitori anziani conviventi e che necessitano di aiuto è solo del 3,3%, tuttavia oltre un nucleo su cinque dichiara di doversi far carico della cura di parenti non conviventi. Su questo fronte la situazione appare differenziata in quanto solo il 10,9% deve offrire assistenza quotidiana, mentre per il 3,2% si tratta di un compito a cadenza settimanale e per il 6,9% è solo un impegno saltuario.

2. Deve assistere genitori conviventi? (val. %)

Sì	3,3
No	96,7
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

3. Deve assistere genitori anziani e altre persone non conviventi? (val. %)

Sì, tutti i giorni	10,9
Sì nei fine settimana	3,2
Sì saltuariamente	6,9
No	79,0
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Sempre con riferimento alle persone che necessitano di assistenza, ma non sono conviventi e autosufficienti, emerge comunque l'esigenza di affidarne la cura a soggetti terzi siano essi badanti o altri parenti (56,6%), o, viceversa, a centri specializzati cui si rivolge l'11,7% di famiglie venete.

4. Se sì, queste persone? (val. %)

Sono autosufficienti/vivono da sole	60,0
Sono assistite da parenti/badanti/altri	56,6
Sono seguite presso centri specializzate	11,7

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Inoltre, una famiglia su dieci in Veneto sperimenta anche la necessità di assistere parenti disabili.

5. Deve assistere parenti disabili? (val. %)

Sì	11,2
No	88,8
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

⁴³ T. Treu, Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti, *Ipsos Indicialia*, 2013

Sul fronte dell'esigenza di cura dei minori, le famiglie con figli corrispondono al 63,6% del campione. Tra queste l'11,4% ha figli tra gli zero e i tre anni, il 29,6% tra i tre e i dieci anni e il 33,6% tra gli undici e i sedici anni.

6. Se ha figli, ha figli che convivono... (val. %)

Fino a 3 anni	11,4
Tra i 3 e i 10 anni	29,6
Tra gli 11 e i 16 anni	33,6

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Provando a leggere nel complesso le modalità con cui le famiglie venete si prendono cura dei propri figli conviventi tra gli zero e i sedici anni emerge come il primo riferimento sia costituito dai genitori stessi che in misura minore delegano a nonni e marginalmente a terzi (asilo nido, baby sitter o altro) la gestione quotidiana della propria prole.

Nello specifico, solo il 31,9% delle famiglie affida i propri bambini dagli zero e i tre anni all'asilo nido, mentre nel 50% dei casi sono la madre o il padre a prendersene cura. Il 13,3%, infine, sceglie e può contare sull'aiuto dei nonni. Questi dati appaiono coerenti con quanto rilevato dall'Istat che segnalano come nel Nord Est il 27,1% dei bambini tra gli zero e i due anni sia iscritto e frequenti il nido, rispetto a un dato nazionale che scende al 18%. Le motivazioni per cui i bambini non sono affidati alle cure dei nidi sono, soprattutto, di natura soggettiva (disponibilità di una persona o convinzione che il bambino sia troppo piccolo), mentre le motivazioni oggettive, quali la mancanza di strutture o il costo eccessivo raccolgono una quota minoritaria di consensi (sotto il 10%). L'iscrizione al nido è più frequente al Nord, nelle famiglie in cui le donne lavorano e quando le madri sono laureate⁴⁴.

Anche le famiglie venete intervistate mettono in evidenza come in molti casi la scelta di non frequentare il nido corrisponda alla volontà/possibilità di far affidamento sulla presenza o di un genitore, come vedremo generalmente la madre, o dei nonni. Minoritaria, infine, la percentuale di famiglie che affida i propri figli a soggetti retribuiti o meno (baby sitter, vicini, altri parenti).

⁴⁴ Istat, Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, La scuola e le attività educative. Anno 2012, Roma, ottobre 2012

7. Se ha figli conviventi fino ai 3 anni, chi se ne prende cura prevalentemente durante la giornata? (val. %)

Io o il mio partner	50,0
Frequentano l'asilo nido	31,9
I nonni	13,3
La baby sitter	1,6
Altro	3,2
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Il ruolo centrale dei genitori nella cura dei figli, che difficilmente viene delegata a terzi ad esclusione dei nonni, appare ancora più rilevante in rapporto ai figli tra i tre e i dieci anni: quattro genitori su cinque se ne occupano direttamente dopo la fine dell'orario scolastico, mentre sale al 15% la presenza dei nonni.

8. Se ha figli conviventi tra 3 e i 10 anni, chi se ne prende cura prevalentemente dopo la fine dell'orario scolastico? (val. %)

Io o il mio partner	80,4
I nonni	15,0
La baby sitter	0,5
Dopo scuola/sport	1,9
Altro	2,2
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Infine, tra gli undici e i sedici anni il contributo dei nonni diventa minimo (4,2%), così come quello di altri soggetti, a favore di una pressoché totale presa in carico da parte dei genitori (91,5%). Ovviamente a questa età cambia la tipologia di cura necessaria ed è richiesta una presenza fisica meno costante anche in relazione agli impegni extra-scolastici dei ragazzi. Assolutamente minoritaria la quota di famiglie che lascia soli i figli nella gestione del tempo oltre l'orario scolastico (2,1%).

9. Se ha figli conviventi tra gli 11 e i 16 anni, chi se ne prende cura prevalentemente dopo la fine dell'orario scolastico? (val. %)

Io o il mio partner	91,5
I nonni	4,2
La baby sitter	1,1
Dopo scuola/sport	1,1
Nessuno	2,1
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Appare evidente, quindi, che le famiglie venete investono molto tempo nella cura dei figli tra gli zero e i sedici anni e che i genitori tendono a non delegare ad altri tali compiti, se non all'interno della stretta cerchia familiare costituita dai nonni, favoriti anche da una scelta abitativa che vede più del 50% dei nordestini, e veneti, abitare nello stesso comune della propria dalla madre e oltre il 30% entro un chilometro dall'abitazione materna⁴⁵.

Il forte coinvolgimento dei genitori nella gestione quotidiana dei figli e nella condivisione del loro tempo libero rende evidente quanto questo possa determinare una rilevante difficoltà in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2.2 Le difficoltà di conciliazione

In realtà, diversamente da quanto ci si potrebbe attendere, il forte coinvolgimento dei genitori nella gestione quotidiana dei figli e nella condivisione del loro tempo libero non rappresenta il vero elemento di difficoltà nell'organizzazione e armonizzazione dei tempi familiari e personali. Infatti, solo il 9,5% dei rispondenti dichiara di avere molta o moltissima difficoltà nei seguire i figli (accompagnarli, accudirli, seguirli nei compiti). Viceversa le difficoltà più diffuse riguardano la possibilità di avere tempo da dedicare ad attività di interesse, come politica, sport, volontariato (33%), la cura dei genitori anziani (23%), la possibilità di realizzare le proprie aspirazioni personali (21,8%), mentre è il 17,6% a denunciare in modo specifico il problema della conciliazione dei tempi del lavoro con quelli della famiglia.

.....
⁴⁵ M. Castiglioni, G. dalla Zuanna, Le famiglie del Nord Est nel primo decennio del nuovo secolo, in D. Marini (a cura di), Nord Est 2012. Rapporto sulla società e l'economia, Venezia, Marsilio, 2012

Questi dati fanno emergere come il tema della difficile gestione del tempo sia oggi una questione che va oltre le esigenze di cura - che trovano molto spesso una soluzione all'interno della famiglia stessa - ma che, viceversa, assume i connotati di una difficoltà trasversale che incrocia i diversi ambiti di vita e determina una riduzione del benessere delle persone e del loro sviluppo nell'ambito della società e delle reti familiari e sociali.

10. In generale, lei ha difficoltà: MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Nella possibilità di avere tempo da dedicare ad attività che le interessano	33,0
Nella cura dei genitori anziani	23,0
Nella possibilità di realizzare le sue aspirazioni personali	21,8
Nel conciliare i tempi di lavoro con quelli della famiglia	17,6
Nella gestione dei figli a carico (accudirli, accompagnarli, seguirli nei compiti...)	9,5

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Focalizzando l'attenzione sul solo aspetto della conciliazione dei tempi, come facilmente intuibile, emergono alcune differenze in base alle caratteristiche personali, familiari e lavorative del rispondente.

In prima analisi, confermando come la conciliazione non sia solo una questione di genere, si osserva che la quota di donne e di uomini che dichiarano di gestire con difficoltà i diversi tempi di vita è del tutto identica.

Viceversa, incide in modo rilevante sia il diverso grado di impegno nei compiti di cura, sia la struttura familiare analizzata in base alle caratteristiche lavorative dei rispondenti. Sul primo versante, infatti, cresce la quota di chi ha problemi di conciliazione nelle famiglie con necessità di accudire sia figli minori che altre persone (25,7%) e rimane elevata tra chi ha solo parenti e genitori anziani da curare (20,8%) o solo figli (18%). Allo stesso modo sono maggiormente in difficoltà nel conciliare famiglia e lavoro le coppie in cui entrambi lavorano (23,5%) e i lavoratori single (21,5%).

11. In generale, lei ha difficoltà nel conciliare i tempi di lavoro e della famiglia: MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Tutti	17,6
Uomo	17,9
Donna	17,5
Lavoratore dipendente	23,4
Libero professionista/lavoratore autonomo	20,0
Disoccupato o in cerca di prima occupazione	11,4
Single lavoratore	21,5
Single non lavoratore	2,1
Coppia con un solo lavoratore uomo	20,0
Coppia con un solo lavoratore donna	10,0
Coppia con due lavoratori	23,5
Coppia con entrambi non lavoratori (inattivi, disoccupati, in cerca di prima occ.)	12,2
Nessuna persona da accudire	13,6
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	18,0
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	25,7
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	20,8

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Anche la possibilità di gestire con facilità i figli trova alcuni ostacoli di genere e nella possibilità di dividerne l'impegno con un partner. Infatti, dichiarano maggiormente di essere in difficoltà le donne lavoratrici (13,5%) rispetto agli uomini lavoratori (7,8%) e i single in generale.

12. In generale, lei ha difficoltà nella gestione dei figli (accudirli, accompagnarli, seguirli nei compiti): MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Tutti	9,5
Uomo	6,5
- Uomo lavoratore	7,8
Donna	8,8
- Donna lavoratrice	13,6
Single lavoratore	15,6
Single non lavoratore	13,3
Coppia con un solo lavoratore uomo	8,8
Coppia con un solo lavoratore donna	5,8
Coppia con due lavoratori	9,8
Coppia con entrambi non lavoratori	5,3

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Parallelamente, la cura dei genitori anziani determina minori problematiche nelle famiglie con un solo partner lavoratore.

13. In generale, lei ha difficoltà nella cura dei genitori anziani: MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Tutti	23,0
Uomo	29,8
- Uomo lavoratore	24,2
Donna	20,3
- Donna lavoratrice	21,7
Single lavoratore	25,8
Single non lavoratore	27,3
Coppia con un solo lavoratore uomo	15,4
Coppia con un solo lavoratore donna	19,6
Coppia con due lavoratori	22,9
Coppia con entrambi non lavoratori (inattivi, disoccupati, in cerca di prima occ.)	28,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Per quanto riguarda la possibilità di realizzare le proprie aspirazioni professionali, oltre al dato necessariamente elevato tra i disoccupati e le persone in cerca di prima occupazione, si rileva una maggiore insoddisfazione da parte delle donne (23,5%), da parte dei single lavoratori (30,3%) o meno (32,6%) e tra chi ha rilevanti carichi di cura sia nei confronti di minori che di altre persone (36,0%).

14. In generale, lei ha difficoltà nella possibilità di realizzare le sue aspirazioni professionali? MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Tutti	21,8
Uomo	17,8
Donna	23,5
Inattivo o pensionato	10,2
Lavoratore dipendente	20,4
Libero professionista/lavoratore autonomo	21,0
Disoccupato o in cerca di prima occupazione	35,5
Single lavoratore	30,3
Single non lavoratore	32,6
Coppia con un solo lavoratore uomo	15,3
Coppia con un solo lavoratore donna	27,8
Coppia con due lavoratori	17,5
Coppia con entrambi non lavoratori (inattivi, disoccupati, in cerca di prima occ.)	16,0
Nessuna persona da accudire	16,4
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	20,3
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	36,0
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	24,5

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Infine, anche la possibilità di poter impegnarsi in attività che interessano e che permettono di creare reti di relazioni, coesione sociale, partecipazione alla vita sociale e politica e di accrescere il benessere personale trovano ostacoli impor-

tanti soprattutto per chi è single e lavora (38,7%), per chi ha esigenze di cura rilevanti (50,6%) e per i lavoratori dipendenti che meno possono gestire autonomamente il proprio tempo (38,7%). Viceversa, hanno maggiore facilità in questo senso gli inattivi e pensionati e le coppie in cui entrambi non lavorano.

15. In generale, lei ha difficoltà nella possibilità di avere tempo da dedicare ad attività che le interessano (politica, volontariato, sport...)? MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

Tutti	33,0
Uomo	30,7
Donna	34,0
Inattivo o pensionato	24,2
Lavoratore dipendente	38,7
Libero professionista/lavoratore autonomo	31,6
Disoccupato o in cerca di prima occupazione	28,8
Single lavoratore	38,7
Single non lavoratore	23,0
Coppia con un solo lavoratore uomo	31,4
Coppia con un solo lavoratore donna	35,2
Coppia con due lavoratori	37,4
Coppia con entrambi non lavoratori (inattivi, disoccupati, in cerca di prima occ.)	17,9
Nessuna persona da accudire	28,3
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	37,6
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	50,6
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	29,1

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

La lettura complessiva di questi dati fa emergere già alcune questioni rilevanti: in primo luogo la gestione quotidiana della famiglia (figli e altro) non sembra destare particolari problematiche in termini di conciliazione per i veneti intervistati che, come visto in precedenza, tendono a trovare soluzioni all'interno del nucleo familiare. Tuttavia, approfondendo la questione, si colgono già

alcuni elementi di criticità: le maggiori difficoltà nelle famiglie dove entrambi lavorano, per chi è single e per chi ha un carico di esigenze di cura particolarmente rilevante e, soprattutto, per le donne. In secondo luogo, anche quando la gestione della quotidianità non genera problemi, tuttavia, le famiglie venete sperimentano, soprattutto a causa delle necessità di cura dei familiari e per la mancanza di tempo derivante dagli impegni lavorativi, una concreta riduzione della qualità della vita e del proprio benessere che si manifesta in una ridotta possibilità di realizzare le proprie aspirazioni e di dedicarsi ad attività e relazioni extra lavorative.

2.3 I luoghi della conciliazione

Gli intervistati attribuiscono le difficoltà riscontrate a diversi fattori e cause. Le due cause principali sono individuati e nelle difficoltà economiche (27,1%) e nel fatto che rispetto alle necessità familiari e personali gli orari e l'organizzazione del lavoro sono troppo rigidi (21,5%). In seconda battuta, invece, vengono poste le questioni legate alle carenze in termini di welfare (14,3%) e una distonia tra tempi delle città e tempi della famiglie (9,9%). Infine, all'ultimo posto emergono i fattori più legati a un insufficiente sostegno di familiari e reti parentali (9,5%) e a poca collaborazione del partner (5,1%).

Il primo elemento, quindi, che rende difficile la conciliazione è legato al lavoro, cui segue il tema del welfare e dei servizi di cura, mentre l'ambito familiare appare la causa minoritaria di criticità.

16. A suo giudizio queste difficoltà sono dovute prevalentemente a... (val. %)

	Difficoltà economiche	Orari e organizzazione del lavoro troppo rigidi	Carenza di servizi di cura per anziani e/o bambini	Orari della città (uffici, banche...)	Mancanza di reti parentali e familiari su cui contare	Poca collaborazione da parte del proprio partner	Altro
Tutti	27,1	21,5	14,3	9,9	9,5	5,1	12,6
Uomo	27,0	27,4	10,1	9,7	7,2	4,6	13,1
Donna	26,7	18,7	16,1	10,2	10,6	5,5	12,3
Inattivo o pensionato	33,0	10,7	18,4	8,7	9,7	6,8	12,6
Lavoratore dipendente	24,1	27,3	11,5	10,8	9,6	4,4	12,3
Libero professionista/lavoratore autonomo	21,6	33,8	13,5	9,5	4,1	5,4	12,2
Disoccupato o in cerca di prima occupazione	33,3	7,7	17,9	9,0	14,1	3,8	14,1
Single lavoratore	31,7	21,8	6,9	8,9	9,9	6,9	13,9
Single non lavoratore	43,2	13,6	4,5	4,5	2,3	6,8	25,0
Coppia con un solo lavoratore uomo	32,1	28,2	11,5	7,7	6,4	5,1	9,0
Coppia con un solo lavoratore donna	26,1	12,1	21,7	12,1	14,6	7,0	6,4
Coppia con due lavoratori	19,0	30,4	12,5	10,7	10,0	4,8	12,5
Coppia con entrambi non lavoratori	37,4	8,1	20,2	8,1	6,1	1,0	19,2
Nessuna persona da accudire	30,2	24,3	10,9	9,8	5,6	5,3	13,9
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	23,2	22,2	14,0	11,1	13,0	6,3	10,1
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	31,5	13,7	19,2	13,7	12,3	4,1	5,5
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	23,0	18,4	19,7	6,6	11,8	3,9	16,4

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

2.3.1 Famiglia: divisione dei compiti di cura e reti familiari

Come visto, l'ambito familiare appare quello meno chiamato in causa nel determinare le difficoltà riscontrate dalle famiglie venete nella gestione quotidiana e dalle persone nel realizzarsi professionalmente e socialmente. Tuttavia, appare opportuno approfondire sia la tematica della distribuzione dei carichi familiari tra partner, sia la disponibilità di reti familiari più o meno allargate in quanto la famiglia, in Veneto, continua a rappresentare il principale luogo di cura e accudimento dei figli, dei genitori anziani o di altri parenti.

Sul fronte dei carichi familiari si rileva, in prima analisi, come ci sia nei nuclei familiari veneti una buona condivisione nella gestione di alcune incombenze familiari, in particolar modo per quanto riguarda la gestione dei figli dove le indicazioni di una gestione comune raccoglie un numero elevato e maggioritario di indicazioni espresse dai rispondenti (50,4%). Viceversa, per le altre voci – gestione dei collaboratori domestici (61,6%), cura della casa (60,4%), preparazione dei pasti (59,1%) e cura dei genitori anziani (51,0%) - si osserva come ci sia una forte disparità di distribuzione dei compiti che appare gravare più su uno dei due partner.

17. Nella sua famiglia chi si occupa... (val. %)

	Più io	Più il mio partner	Insieme	Altri
.. della gestione dei figli	33,8	12,2	50,4	3,5
... della spesa	44,2	14,8	40,9	0,1
... della casa (lavare, stirare, ecc.)	60,4	19,2	18,8	1,6
... della cura dei genitori anziani	51,0	6,2	40,3	2,5
... delle pratiche burocratiche	36,1	28,2	35,6	0,1
... dell'organizzazione della giornata	36,1	28,2	35,6	0,1
... della preparazione dei pasti	59,1	17,5	22,7	0,6
... della gestione dei collaboratori domestici	61,6	15,5	22,9	-
... della manutenzione della casa	33,0	29,9	35,5	1,7

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Per comprendere verso chi si orienta tale disparità si sono scomposte le indicazioni in base al genere del rispondente. Utilizzando tale variabile, emerge in modo netto quanto i modelli familiari di condivisione dei compiti siano in Veneto, così come

a livello nazionale, ancora radicalmente tradizionali, con un carico notevolmente maggiore nella cura della famiglia, della casa e dell'organizzazione per le donne.

L'unico ambito in cui sono i partner maschili a mostrare una maggiore responsabilità è nella gestione delle pratiche burocratiche (49,5%), mentre è particolarmente sbilanciato in ambito femminile l'impegno per quanto riguarda la gestione della casa (83,7%), la gestione dei collaboratori domestici (79,0%), la preparazione dei pasti (78,5%), la spesa (57,7%), l'organizzazione della giornata (49,2%) e la gestione dei figli (46,9%). In altri termini, nella famiglia veneta al ruolo femminile è ancora largamente attribuita la responsabilità e la gestione quotidiana della casa, dei figli e dell'organizzazione; mentre agli uomini vengono prevalentemente assegnati compiti saltuari che non richiedono un impegno giornaliero.

Questo, inevitabilmente, determina una maggiore difficoltà di conciliazione per quanto riguarda la componente femminile della popolazione veneta, soprattutto quando le donne sono attive dal punto di vista professionale, a causa di un inevitabile deficit di tempo.

17.1 Nella sua famiglia chi si occupa... (val. %)

	PIÙ IO	
	Uomo	Donna
.. della gestione dei figli	5,2	46,9
... della spesa	15,0	57,7
... della casa (lavare, stirare, ecc.)	10,4	83,7
... della cura dei genitori anziani	30,0	56,4
... delle pratiche burocratiche	49,5	29,8
... dell'organizzazione della giornata	11,0	49,2
... della preparazione dei pasti	17,5	78,5
... della gestione dei collaboratori domestici	14,0	79,0
... della manutenzione della casa	5,3	21,3

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

È certamente interessante osservare come la distribuzione dei carichi familiari non cambi in modo rilevante in presenza di donne lavoratrici che, nonostante, la loro occupazione fuori dalla famiglia, sono chiamate a un surplus di lavoro familiare rispetto ai propri partner, siano essi occupati o meno.

Nemmeno quando entrambi i partner sono lavoratori, infatti, si assiste a una crescita sostanziale della quota di chi dichiara che tali compiti vengono svolti insieme. Questa modalità di condivisione dei compiti assume valori maggioritari nelle famiglie con entrambi i partner lavoratori solo nel caso dell'organizzazione complessiva della giornata (58,8%) e nella cura dei genitori anziani (50%).

17.2 Nella sua famiglia chi si occupa.... PIÙ IO per genere, posizione professionale e genere, per tipologia di nucleo familiare e posizione professionale (val. %)

	.. della gestione dei figli	... della spesa	... della casa (lavare, stirare, ecc.)	... della cura dei genitori anziani	... delle pratiche burocratiche	... dell'organizzazione della giornata	... della preparazione dei pasti	... della gestione dei collaboratori domestici	... della manutenzione della casa
Uomo	5,2	15,0	10,4	30,0	49,5	11,0	17,5	14,0	58,3
-uomo lavoratore	5,3	15,3	10,5	30,4	47,6	10,1	13,0	11,4	58,5
Donna	46,9	57,7	83,7	56,4	29,8	49,2	78,5	79,0	21,3
-Donna lavoratrice	40,0	55,2	79,6	41,8	27,9	45,0	73,5	81,0	17,1
Coppia con un solo lavoratore uomo	8,0	16,7	11,8	28,6	51,8	14,5	18,8	23,5	65,9
Coppia con un solo lavoratore donna	59,0	61,7	90,1	68,1	37,4	50,9	82,0	76,2	24,7
Coppia con due lavoratori	29,9	43,6	56,6	40,0	33,8	35,1	56,9	51,4	30,7
Coppia con entrambi non lavoratori	25,0	41,1	66,0	57,7	28,0	38,7	63,2	62,1	26,4

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Come già precedentemente osservato, in Veneto parte dei problemi di gestione quotidiana e di necessità di conciliare famiglia e lavoro sono risolti attraverso

una “ricetta domestica” che trova una prima soluzione nella ancora rilevante disponibilità di reti familiari e di vicinato efficienti.

Dai dati, infatti, emerge come per le famiglie venete abbia ancora molta rilevanza la presenza di reti familiari e amicali per un supporto nella conduzione degli impegni familiari. Una quota superiore al 40% dei rispondenti dichiara di poter contare sui genitori o sui fratelli per far fronte alle necessità quotidiane. Allo stesso modo il 46,2% ha la possibilità di appoggiarsi ad amici e il 35,7% ai vicini. Il ruolo attivo della famiglia di origine emerge con maggiore forza per quelle coppie in cui entrambi i partner sono lavoratori (54,3% genitori) e per i single lavoratori (50% fratelli e sorelle) che più di altri lamentano difficoltà di conciliazione.

18. Escludendo i familiari conviventi per far fronte alle necessità quotidiane la sua famiglia può contare su....? Risposte SÌ (val. %)

	Genitori	Fratelli e sorelle	Altri parenti	Amici	Vicini	Altri
Tutti	42,0	45,8	23,7	46,2	35,7	11,0
Single lavoratore	38,4	50,0	28,4	46,1	34,4	16,7
Single non lavoratore	40,8	53,1	40,8	56,2	50,0	12,2
Coppia con un solo lavoratore uomo	42,9	35,7	16,5	46,4	31,8	9,4
Coppia con un solo lavoratore donna	39,8	51,6	19,8	48,1	35,8	5,6
Coppia con due lavoratori	54,3	46,0	24,0	46,6	32,1	14,1
Coppia con entrambi non lavoratori	12,1	36,4	23,4	37,4	44,9	4,8

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

2.3.2 Città: ruolo del welfare e dei tempi dei servizi

La lettura dei dati relativi alla famiglia, presi nel loro complesso riescono in larga misura a spiegare perché il tema conciliazione appaia una criticità ancora relativa per le famiglie venete, almeno per quanto riguarda la gestione quotidiana delle necessità di cura delle persone e della casa. Infatti, sia la possibilità di contare sull'aiuto dei nonni, sia la possibilità anche economica di non lavorare da parte di uno dei partner permette di risolvere eventuali carenze di servizi di cura o eventuali mancanze di welfare per le famiglie. Tuttavia, in prospettiva tale situazione appare destinata a mutare in ragione di diversi elementi, come ad esempio, una più lunga permanenza delle persone all'interno dei percorsi lavorativi e, quindi, una minore disponibilità di tempo da parte dei nonni e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia per un cambiamento delle loro attese e dei loro comportamenti sia per garantire un'ulteriore fonte di reddito alla famiglia stessa.

In quest'ottica, in prospettiva, diventeranno sicuramente indispensabili gli strumenti di welfare e i servizi per le famiglie, così come un'organizzazione delle città e del territorio che favoriscano la possibilità di armonizzare i tempi del lavoro e della famiglia e, infine, una diversa impostazione dei luoghi e dei tempi del lavoro.

Focalizzandosi sul tema del welfare e di come il pubblico e le città siano attente ai bisogni delle famiglie si è innanzitutto chiesto un primo giudizio generale. Tale valutazione esprime un parere decisamente negativo da parte di ben il 71,1% del campione.

Ogni tipologia familiare in base alla condizione professionale dei propri componenti esprime la medesima insoddisfazione che cresce, invece, nell'ambito di quelle famiglie che hanno elevate esigenze di cura in quanto devono occuparsi sia di minori conviventi, sia di altre persone siano esse parenti, genitori o altri (80%).

19. In generale, ritiene che le istituzioni della sua città siano attente alle esigenze delle famiglie in termini di conciliazione dei tempi di vita della famiglia e del lavoro? POCO/PER NULLA (val. %)

	Poco	Per nulla	Poco/per nulla
Tutti	55,2	15,9	71,1
Single lavoratore	53,5	19,8	73,3
Single non lavoratore	43,8	12,5	56,3
Coppia con un solo lavoratore uomo	50,6	14,4	65,0
Coppia con un solo lavoratore donna	56,9	15,6	72,5
Coppia con due lavoratori	57,5	15,4	72,9
Coppia con entrambi non lavoratori	57,6	18,2	75,8
Nessuna persona da accudire	56,4	15,4	71,8
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	54,2	13,0	67,2
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	65,3	14,7	80,0
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	49,7	21,4	71,1

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Una prima difficoltà appare legata al tema degli orari della città che risultano spesso non coerenti con le esigenze di lavoro e di vita delle famiglie. È circa pari a un terzo la quota di chi dichiara che gli orari dei servizi di cura per bambini, anziani e disabili non siano adeguati a soddisfare le necessità di chi lavora, mentre un ulteriore 30% giudica quelli dei servizi per anziani e disabili non soddisfacenti per nessuno.

20. Rispetto ai tempi della famiglia come valuta gli orari dei seguenti servizi nella sua città? (val. %)

	Adeguati alle esigenze di tutti	Adeguati solo per chi non lavora	Non adeguati per nessuno
Servizi di cura dei bambini	49,5	32,9	17,6
Servizi di cura degli anziani	40,0	29,8	30,2
Servizi di cura dei disabili	37,8	30,3	31,8

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

A monte di questa prima valutazione generale sui tempi della città, che mette in luce la percezione di una non totale coerenza con i tempi del lavoro, si è scelto di approfondire il giudizio sui diversi servizi di cura partendo dalle indicazioni di coloro che, all'interno del campione intervistato, si qualificano come utente degli stessi.

A utilizzare i servizi di cura per i bambini sono il 23,7% delle famiglie con figli, quota che sale al 34,8% nelle famiglie in cui entrambi i partner lavorano.

22. La sua famiglia utilizza SERVIZI DI CURA PER I BAMBINI? (val. %)

	Sì	No	Facciamo autonomamente	Non ne abbiamo necessità
Tutti	23,7	55,1	3,0	18,2
Single lavoratore	18,8	60,9	3,1	17,2
Single non lavoratore	10,0	80,0	0,0	10,0
Coppia con un solo lavoratore uomo	28,1	52,6	0,0	19,3
Coppia con un solo lavoratore donna	11,4	63,8	4,8	20,0
Coppia con due lavoratori	34,8	43,8	3,6	17,9
Coppia senza lavoro	4,9	73,2	0,0	22,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Il giudizio di chi utilizza tali servizi appare ampiamente positivo sotto tutti gli aspetti: costo (70,5% di valutazioni positive), qualità (83,2%), presenza e diffusione (73,6%) e orari (69,0%).

23. Se li utilizza, qual è il suo giudizio su i seguenti aspetti dei SERVIZI DI CURA PER I BAMBINI presenti nel suo comune? (val. %)

	Molto positivo	Positivo	Negativo	Molto negativo
Costo	6,7	63,8	23,2	6,3
Qualità	16,4	66,8	13,3	3,5
Presenza e diffusione	6,4	67,2	23,8	2,5
Orari	7,2	61,8	27,6	3,4

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Solo il 13,7% delle famiglie che potrebbero averne bisogno ricorre ai servizi di cura degli anziani e il 23,4% quelli per i disabili.

Meno positivo il giudizio per quelle strutture che si prendono cura degli anziani da parte delle persone che li utilizzano: negativo per il 56% il voto sul costo, per il 49,2% quello sulla presenza e diffusione e per il 47,7% quello sugli orari. Unico dato veramente positivo quello sulla qualità considerata buona o molto buona dal 66,9%.

24. La sua famiglia utilizza SERVIZI DI CURA PER GLI ANZIANI? (val. %)

	Sì	No	Facciamo autonomamente	Non ne abbiamo necessità
Tutti	13,7	51,5	21,8	13,0
Single lavoratore	18,8	56,2	21,9	3,1
Single non lavoratore	9,1	72,7	9,1	9,1
Coppia con un solo lavoratore uomo	23,1	46,2	15,4	15,4
Coppia con un solo lavoratore donna	10,6	46,8	21,3	21,3
Coppia con due lavoratori	16,4	45,9	21,3	16,4
Coppia con entrambi non lavoratori	4,0	60,0	28,0	8,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

25. Se li utilizza, qual è il suo giudizio su i seguenti aspetti dei SERVIZI DI CURA PER GLI ANZIANI presenti nel suo comune? (val. %)

	Molto positivo	Positivo	Negativo	Molto negativo
Costo	6,2	37,8	42,4	13,6
Qualità	3,8	63,1	29,4	3,7
Presenza e diffusione	3,8	47,0	35,4	13,8
Orari	4,3	48,1	39,4	8,3

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

26. La sua famiglia utilizza SERVIZI DI CURA PER I DISABILI? (val. %)

	Si	No	Facciamo autonomamente	Non ne abbiamo necessità
Tutti	23,4	50,1	11,7	14,8
Single lavoratore	30,8	46,2	23,1	0,0
Single non lavoratore	28,6	57,1	14,3	0,0
Coppia con un solo lavoratore uomo	20,0	70,0	0,0	10,0
Coppia con un solo lavoratore donna	26,3	36,8	10,5	26,3
Coppia con due lavoratori	20,7	49,3	6,9	24,1
Coppia con entrambi non lavoratori	14,3	64,3	14,3	7,1

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Il confronto tra giudizi espressi sui servizi di cura per i bambini e le valutazioni su quelli destinati agli anziani appaiono significative e in grado di spiegare parte della maggiore difficoltà espressa dagli intervistati circa le esigenze di cura di genitori e altri parenti anziani, analizzata nel paragrafo 2.2.

2.3.3 Lavoro: possibilità di conciliare e criticità

Gli ambiti familiari e istituzionali appaiono nelle indicazioni che emergono dalle interviste come confini entro i quali a livello veneto la conciliazione ha a oggi una connotazione complessivamente positiva. L'anello debole appare viceversa costituito dall'ambito lavorativo-professionale che più di ogni altro sembra generare difficoltà di conciliazione, di possibilità di realizzarsi e di avere tempo da dedicare ad altre attività di interesse personale.

Sul fronte della realizzazione professionale l'evento familiare che più influisce negativamente sul lavoro e sulla carriera, che ne risultano limitati o rallentati, è la nascita dei figli (33,2%) e, successivamente, la presenza di bambini piccoli (29,1%). Molto meno problematica, rispetto al lavoro e al percorso professionale, la presenza di genitori malati o non autosufficienti (12,6%), quella di altri familiari da accudire (6,4%) e la carriera del partner (8,3%).

27. Il suo lavoro o la sua carriera sono stati limitati o rallentati da... (val. %)

	Si in modo rilevante	Si ma non in modo rilevante	No	Non è il mio caso
... la nascita dei figli	17,7	15,5	51,8	14,9
... la presenza di bambini piccoli	14,8	14,3	55,3	15,7
... la presenza di genitori malati o non autosufficienti	6,2	6,4	74,2	13,2
... la presenza di altre persone da accudire	2,5	3,9	80,4	13,1
... la carriera/lavoro del partner	3,0	5,3	84,0	7,7

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Ancora una volta emerge con forza come il soggetto debole anche sul fronte delle possibilità di crescita professionale siano le donne. Infatti, sono proprio loro che, maggiormente gravate della loro cura così come della gestione della vita della famiglia, subiscono in misura più ampia il rallentamento della carriera.

28. Lavoro e carriera limitati da esigenze di cura o altro in base alle caratteristiche dei rispondenti (val. %)

	... la nascita dei figli	... la presenza di bambini piccoli	... la presenza di genitori malati o non autosufficienti	... la presenza di altre persone da accudire	... la carriera/lavoro del partner
Tutti	33,2	29,1	12,6	6,4	8,3
Uomo	11,3	10,4	9,1	5,5	5,9
- Uomo lavoratore	13,1	10,6	6,0	3,5	5,0
Donna	43,2	37,7	14,4	7,0	9,2
- Donna lavoratrice	41,6	36,4	13,0	5,4	9,6

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Così, il 43,2% delle donne (41,6% delle lavoratrici) ha incontrato ostacoli professionali a causa della nascita dei figli, mentre il 37,7% (il 36,4%) per il loro accudimento nei primi anni di vita. Viceversa tali limiti hanno interessato rispettivamente solo l'11,3% e il 10,4% degli uomini.

Gli altri eventi indagati sebbene con quale scarto minimo a sfavore della popolazione femminile, viceversa, non presentano differenze degne di nota.

Famiglia o lavoro? E quale lavoro?

Queste prime indicazioni sulla difficoltà di poter conciliare la famiglia - e in particolare la nascita e la presenza di figli - rendono necessario comprendere quanto le esigenze di cura familiari abbiano influenzato le scelte professionali dei rispondenti veneti.

La scelta tra famiglia e lavoro sembra ancora una tendenza diffusa tra le famiglie venete: infatti, se da un lato le necessità familiari vengono risolte grazie al sostegno e all'aiuto concreto di nonni, parenti e vicini, dall'altro lato i dati mostrano come frequentemente le stesse vengano affidate a uno dei partner che non lavora proprio per adempiere a tale compito di cura.

L'indagine mette in luce come quasi due veneti su cinque abbiano scelto di non essere attivi sul mercato del lavoro per prendersi cura della famiglia. Il dato, scomposto per genere, mostra come l'inattività lavorativa per motivi familiari riguardi maggiormente le donne (27,6%) rispetto agli uomini (16,0%).

29. Per prendersi cura della famiglia... (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
Lei non lavora	16,0	27,6	24,6
Il suo partner non lavora	25,5	12,3	16,5

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

La quota complessiva di famiglie con uno dei due partner che non lavora per rispondere a esigenze di conciliazione (40,5%), sale in base alle esigenze di cura: così è minore per chi non ha né figli né altri da accudire (38,9%) mentre sale al 45,2% nei casi in cui vi siano necessità di accudimento sia per minori che per anziani.

I criteri con cui individuare quali dei due partner dovesse rimanere a casa sono stati essenzialmente due: da un lato i tradizionali ruoli familiari che vedono l'uomo impegnato professionalmente e la donna dedicata alla casa alla famiglia e ai figli (25,6%) dall'altro, la convenienza economica con riferimento al reddito percepito (21,2%). Su questo punto è opportuno ricordare, così come richiamato nel capitolo 1, che molto spesso le donne subiscono differenze salariali rispetto ai colleghi maschi, diventando così più facilmente i soggetti che rinunciano al lavoro per occuparsi della famiglia.

Emerge, infine, anche un 35,4% di famiglie in cui la scelta non è stata discussa. Tuttavia, anche in questo caso approfondendo l'analisi si scopre che a rinunciare al lavoro è stata ancora una volta prevalentemente la partner femminile.

30. Se Lei o il suo partner non lavorate per prendersi cura della famiglia come è stata operata la scelta su chi doveva rinunciare? (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
Non ne abbiamo mai parlato	35,7	34,8	35,4
Prevalentemente in base ai ruoli familiari tradizionali	21,4	27,7	25,6
Prevalentemente in base al reddito percepito	20,0	21,9	21,2
Prevalentemente in base alle opportunità di crescita professionale	12,9	8,4	9,9
Prevalentemente in base alle aspirazioni personali	10,0	7,1	7,9

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Tra chi, invece, lavora "nonostante le esigenze familiari" si è cercato di capire se vi è stata la volontà e possibilità di ottenere un orario parziale, di poter utilizzare forme flessibili di organizzazione del tempo di lavoro e/o di ottenere periodi di aspettativa.

In generale si registra una richiesta importante di tali strumenti che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e i tempi di lavoro: il 20% lavora part time, mentre un altro 13% avrebbe voluto ridurre l'orario di lavoro ma non gli è stato concesso; l'8% lavora da casa e un ulteriore 3,1% vorrebbe, ma non può farlo. Infine, il 17,5% ha ottenuto periodi di aspettativa, mentre il 7% li ha richiesti senza poterne usufruire a causa del diniego da parte dei datori di lavoro. Se si osservano questi dati per genere ancora una volta sono le donne a esprimere non solo una maggiore necessità di strumenti per organizzare in modo più flessibile e attinente ai tempi della famiglia la loro attività lavorativa, ma anche una più elevata quota di donne che effettivamente ne usufruisce. Se da un lato questo è da considerarsi un elemento positivo per conciliare i diversi tempi di vita, tuttavia numerose ricerche mettono in evidenza come, spesso, lavorare part time o richiedere periodi di aspettativa determini una minore possibilità di avanzamento di carriera, così come importanti differenze salariali. E, in prospettiva, una minore contribuzione ai fini della pensione con inevitabili ricadute sociali. Questo troverebbe conferma nei dati precedentemente analizzati circa il rallentamento dei percorsi professionali che vedono le donne maggiormente penalizzate rispetto agli uomini.

Inevitabilmente a ricorrere più frequentemente agli strumenti di riduzione dell'orario sono le famiglie in cui sono più importanti le esigenze di cura sia in presenza di soli figli minori di 16 anni e conviventi (24%), sia quando c'è la necessità di accudire figli e altre persone anziani o disabili (28,0%).

31. Per prendersi cura della famiglia, lei... (val. %)

	Lavora part time	Ha chiesto, ma non ha ottenuto il part time	Lavora da casa	Ha chiesto, ma non ha ottenuto di lavorare da casa	Ha ottenuto dei periodi di aspettativa	Ha chiesto, ma non ha ottenuto periodi di aspettativa	Sono un libero professionista e posso gestire il mio tempo
Tutti	20,3	13,0	8,0	3,1	17,5	7,0	14,6
Uomo	7,0	2,3	10,5	1,9	8,6	3,5	21,8
Donna	26,4	17,9	6,9	3,8	21,6	8,6	11,2
Nessuna persona da accudire	18,3	10,0	7,8	3,6	15,2	7,8	13,3
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	24,3	17,0	10,1	2,3	21,6	5,5	20,5
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	28,0	17,1	6,6	6,6	21,3	10,5	14,5
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	16,0	12,2	6,7	1,8	14,7	5,5	10,4

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

A determinare una difficoltà di conciliazione lavoro e famiglia sono in realtà numerosi elementi legati alle questioni professionali. I due fattori critici principali indicati dalle famiglie venete sono da un lato le retribuzioni non sufficienti a permettere di affidare a terzi la cura della famiglia, dei bambini e altri (baby sitter, asili nido, badanti, servizi per gli anziani, servizi per disabili, colf) come indica il 68,0% del campione, dall'altro l'eccessivo impegno richiesto dal lavoro sia in termini di tempo, che di risorse fisiche e intellettuali (57,9%). Inoltre una quota pari circa al 45% del campione indica le questioni organizzative come cause della difficoltà di conciliazione. In questo conteso, l'orga-

nizzazione è intesa sia come questione legata ai tempi utili a poter conciliare la famiglia e il lavoro, come ad esempio il problema del pendolarismo (45,8%) o la possibilità di ottenere un orario ridotto (44,6%), sia come possibilità, a quanto sembra aversata dai datori di lavoro, di permettere ai propri dipendenti di gestire in modo più autonomo e flessibile i propri tempi di lavoro (43,1%), puntando più al risultato e a una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi che non alla presenza fisica. Ovviamente, è da rilevare come tale possibilità non si possa prevedere nella stessa misura in qualsiasi ambito produttivo e per qualsiasi figura professionale e come spesso le norme contrattuali, comprensive anche dei problemi legati all'assicurazione, sicurezza eccetera, risultano ancora troppo rigide rispetto ai nuovi modelli di lavoro e di professioni oggi in espansione.

L'indicazione su quali siano le principali cause di difficoltà nella conciliazione sono condivise in modo pressoché uniforme da tutte le tipologie di rispondenti e di famiglie. Tuttavia, appare evidente che da parte di quei soggetti maggiormente esposti alle esigenze di cura - come i single lavoratori, le donne e le famiglie con figli minori e altri soggetti a carico - ciascuno di tali fattori critici venga percepito con maggiore forza.

Per le donne, ad esempio, la questione economica diventa un ostacolo molto rilevante (su questo si veda anche la differenza di retribuzione tra uomini e donne) che le costringe a subire maggiormente l'impossibilità di trasferire ad altri le esigenze di cura.

32. In base alla sua esperienza familiare, può dirmi quanto i seguenti aspetti causano difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia? MOLTO/MOLTISSIMO (val. %)

	Stipendio inadeguato per affidare a terzi la cura	Lavoro troppo impegnativo	Tempi di viaggio casa/lavoro	Scarsa disponibilità alla concessione del part time	Scarsa disponibilità all'utilizzo di forme flessibili di lavoro	L'organizzazione del lavoro	Scarsa autonomia decisionale o organizzativa
Tutti	68,0	57,9	45,8	44,6	44,4	43,7	43,1
Uomo	61,2	46,4	32,6	33,9	33,1	36,3	36,2
Donna	72,3	53,1	51,8	49,5	50,2	47,1	47,3
Inattivo o pensionato	70,0	58,8	49,8	50,4	43,4	35,7	42,9
Lavoratore dipendente	69,6	57,6	43,7	31,5	46,2	45,1	43,1
Libero professionista/lavoratore autonomo	64,0	61,3	40,6	45,5	37,9	46,1	42,4
Disoccupato o in cerca di prima occupazione	65,8	53,1	50,6	44,3	48,7	51,9	51,2
Single lavoratore	79,2	61,2	48,0	48,5	58,6	50,0	56,9
Single non lavoratore	66,7	57,3	35,4	39,6	37,8	36,6	41,3
Coppia con un solo lavoratore uomo	60,0	46,5	31,3	30,9	32,9	32,2	29,8
Coppia con un solo lavoratore donna	70,5	57,7	53,8	51,3	46,8	39,1	47,2
Coppia con due lavoratori	68,2	60,5	44,9	42,9	44,8	38,2	42,1
Coppia con entrambi non lavoratori	65,7	56,1	49,5	48,4	34,1	43,4	44,7
Nessuna persona da accudire	68,7	57,8	43,9	43,2	43,0	40,1	44,0
Solo figli conviventi (0-16 anni) da accudire	70,5	61,3	46,8	50,0	48,3	46,5	41,9
Figli conviventi (0-16 anni) e altri (genitori, parenti, altri) da accudire	78,7	59,2	45,4	50,6	46,2	52,7	49,4
Solo altri (genitori, parenti altri) da accudire	63,0	53,1	43,6	37,7	42,5	43,5	43,8

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

2.4 Strategie per una migliore conciliazione

L'analisi fin qui realizzata permette di cogliere come a livello veneto la famiglia e la sua gestione influiscano ancora in modo rilevante nelle scelte e nelle possibilità professionali delle persone. La rinuncia al lavoro, così come una riduzione dei tempi dedicati allo stesso risultano, infatti, lo strumento maggiormente diffuso per conciliare vita e lavoro. Tuttavia, per tutti, la necessità di trovare un equilibrio tra i diversi ambiti emerge, sebbene sottotraccia, e si traduce nell'impossibilità a realizzare le proprie aspirazioni, nella difficoltà a poter partecipare ad attività che interessano, nella fatica di potersi prendere adeguatamente cura dei propri cari siano essi minori, anziani o altri parenti con particolari necessità di accudimento.

L'impegno, quindi, a ricercare strumenti appropriati per permettere una buona armonia nei tempi del lavoro, della famiglia e personali diventa un mezzo per migliorare il benessere di ciascuno, un migliore approccio al lavoro, un minor spreco di talenti, una più diffusa coesione sociale.

Distinguendo da un lato il tema welfare e famiglia e dall'altro quello lavorativo si è, quindi, provato a individuare quali siano per i Veneti le azioni più idonee a migliorare la conciliazione dei tempi.

Sul primo fronte (famiglia e welfare) tre sono le azioni ritenute prioritarie dal campione e risultano tutte legate ai servizi di cura per bambini e anziani: una maggiore coerenza dei loro orari rispetto a quelli del lavoro (24,8%), un loro minore costo possibilmente più adeguato alle retribuzioni (23,5%) e una loro più capillare presenza sul territorio (23,2%). Minore invece, l'importanza attribuita a una migliore condivisione dei compiti all'interno dei nuclei familiari e un più efficiente sistema dei trasporti e dei servizi pubblici.

Come era facile attendersi, anche in considerazione dei dati raccolti sulla divisione dei compiti di cura nelle famiglie venete, le rispondenti donne attribuiscono una maggiore importanza alla questione di una migliore condivisione da parte dei partner.

A puntare maggiormente l'attenzione sui servizi di cura sono le famiglie che hanno una qualche esigenza in tale senso, mentre i nuclei che non hanno persone da accudire vorrebbero una maggiore attenzione al tema dei trasporti pubblici.

33. A suo giudizio, quale tra le seguenti azioni migliorerebbero in misura più rilevante la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro? (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
Orari più coerenti con il tempo del lavoro dei servizi di cura dei bambini e anziani	28,3	23,2	24,8
Un minor costo dei servizi di cura dei bambini e degli anziani	27,1	21,9	23,5
Una migliore presenza di servizi di cura per bambini e anziani sul territorio	19,0	25,0	23,2
Una maggiore condivisione dei compiti di cura e organizzazione da parte degli uomini in famiglia	11,3	20,0	17,4
Un più efficiente sistema di trasporti e servizi pubblici	14,2	9,8	11,1

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Sul fronte lavorativo due sole questioni raccolgono più del 70% delle indicazioni dei rispondenti: la maggiore disponibilità delle imprese a concedere orari flessibili e una più ampia possibilità di ottenere il part time. Invece, il 15%, con quote abbastanza simili tra uomini e donne, si attende una migliore conciliazione facendo leva su incentivi per gli uomini affinché richiedano congedi parentali e il 13,6% spingendo le imprese a una maggiore disponibilità a concedere il telelavoro, quando possibile⁴⁶.

34. E tra le seguenti? (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
Maggiore disponibilità delle imprese a concedere orari flessibili	43,3	40,4	41,3
Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il part time	21,6	33,9	30,1
Un incentivo a far sì che anche gli uomini richiedano i congedi parentali	19,2	13,2	15,0
Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il telelavoro dove possibile	15,9	12,5	13,6

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

⁴⁶ Oggi oltre al telelavoro si parla anche di coworking utile a favorire la flessibilità senza rinunciare alla mobilità e alle relazioni. Il coworking è uno stile lavorativo che coinvolge la condivisione di un ambiente di lavoro, spesso un ufficio, mantenendo un'attività indipendente.

Pressoché unanime e condivisa tra uomini e donne l'opinione che una migliore possibilità di conciliare la famiglia e il lavoro permetterebbe una maggiore partecipazione delle donne alla vita economica (92,5%), una loro più ampia possibilità di raggiungere posizioni di vertice (90,5%) e una quota più elevata di donne imprenditrici (88,5%). Infine $\frac{3}{4}$ del campione ritengono che favorire la conciliazione potrebbe anche avere effetti positivi sulla natalità.

35. A suo giudizio, una migliore possibilità di conciliare famiglia e lavoro permetterebbe ... SI (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
Una maggiore numero di donne occupate	91,7	92,8	92,5
Una maggiore possibilità per le donne di raggiungere posizioni di vertice nelle imprese	90,2	90,7	90,5
Un maggior numero di donne imprenditrici	89,4	88,0	88,5
Una crescita del numero di figli	67,6	78,1	74,9

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

In effetti un rispondente su cinque ha dichiarata che le scelte di natalità della propria famiglia sono state condizionate da difficoltà economiche e/o difficoltà di poter avere un lavoro più flessibile e/o dalla mancanza di un efficiente welfare pubblico. Meno determinante, infine, nelle scelte di maternità e paternità la mancanza di un aiuto adeguato da parte del partner o dei familiari.

36. Il desiderio di maternità/paternità della sua famiglia è stato influenzato in misura determinate o rilevante da... (val. %)

	Uomo	Donna	Tutti
... eventuali difficoltà economiche	16,1	24,8	21,0
... difficoltà ad avere un lavoro più flessibile	13,6	25,6	21,0
... mancanza di un più efficiente welfare pubblico	15,2	22,6	20,3
... mancanza di un aiuto adeguato da parte del suo partner o dei familiari	7,0	19,9	15,9

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

2.5 Appendice

2.5.1 Nota metodologica

L'indagine è stata condotta del mese di ottobre 2012 su un campione di 819 famiglie del Veneto. Si tratta di un campione statisticamente rappresentativo costruito a partire dalla distribuzione provinciale e dalla distribuzione per tipologia di nucleo delle famiglie venete.

Il questionario è stato progettato, in condivisione con la Commissione per la Realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione Veneto, da Silvia Oliva.

L'indagine, realizzata telefonicamente, è stata gestita dalla società Demetra di Mestre Venezia. Fabio Marzella ha curato l'elaborazione dei dati la cui analisi è stata condivisa da Silvia Oliva con Davide Girardi e Daniele Marini.

2.5.2 Caratteristiche del campione

37. Attualmente vive con? (val. %)

Da solo/a senza figli ma con altri	6,8
Da solo/a con figli	10,8
Da solo/a con figli e altri	0,8
In coppia senza figli	28,8
In coppia senza figli ma con altri	0,9
Coppia con figli	50,7
Coppia con figli e altri	1,3
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

38. Rispondenti per genere (val. %)

Uomo	31,5
Donna	68,5
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

39. Rispondenti per classe di età (val. %)

Fino a 34 anni	7,7
Da 35 a 39 anni	8,3
Da 40 a 44	14,7
Da 45 a 49 anni	19,5
Da 50 a 54 anni	22,1
55 anni e più	27,7
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

40. Rispondenti per condizione lavorativa (val. %)

Inattivo (studente, casalinga/o, altro)	17,4
Dipendente con contratto continuativo	48,9
Dipendente ma con contratti saltuari	4,5
Libero professionista/imprenditore	6,0
Lavoratore autonomo	3,3
Disoccupato	9,4
In cerca di prima occupazione	0,4
Pensionato	10,2
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

41. Famiglie per condizione lavorativa dei partner

Single lavoratore	12,5
Single non lavoratore	5,9
Coppia con un solo lavoratore uomo	10,4
Coppia con un solo lavoratore donna	19,8
Coppia con due lavoratori	38,4
Coppia con entrambi non lavoratori (inattivi, disoccupati, in cerca di prima occ.)	13,0
Totale	100,0

Fonte: FNE, CPO Veneto (n. casi 819)

Capitolo 3

IDEE DI CONCILIAZIONE E BUONE PRATICHE TERRITORIALI

Silvia Oliva

3.1 Storie di audit famigliaelavoro

Nel 2011 la Regione del Veneto⁴⁷ ha stipulato con la Fondazione di Francoforte Berufundfamilie GmbH un contratto di licenza d'uso del marchio europeo Audit Famiglia&lavoro. Si tratta di uno strumento certificato a livello internazionale per introdurre nelle aziende una politica di gestione del personale orientata alla famiglia.

Sviluppata per la Germania sull'esempio del **Family – Friendly Index** americano, la prima certificazione di metà anni Novanta **Audit Beruf&Familie** rappresentò la base per definire il sistema dell'**European Work&Family Audit**, uno standard per applicare il processo Audit in ogni stato europeo.

L'Assessorato ai Servizi sociali della Regione del Veneto, attraverso l'**Osservatorio regionale Politiche sociali**, nell'ambito del sistema di interventi volti a favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare, è divenuto partner della Berufundfamilie. L'intento è costituire sul territorio una rete di enti e di imprese orientati a un equilibrio durevole ed economicamente sostenibile tra gli obiettivi dell'azienda e gli interessi dei collaboratori e delle collaboratrici.

L'audit famigliaelavoro è uno strumento che permette di avviare un **processo di valutazione sistematica**, documentata e obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate dall'impresa/struttura organizzativa che decide di intraprendere il percorso di certificazione. L'obiettivo è quello di definire in modo condiviso misure utili a migliorare la conciliabilità famiglia – lavoro da sottoporre a monitoraggio nel corso di un **triennio al termine del quale** l'impresa/organizzazione acquisisce il cosiddetto **certificato “audit famigliaelavoro”**.

Lo strumento audit famigliaelavoro nasce con l'intento di promuovere un cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni che va ad incidere positivamente sia sul benessere personale dei lavoratori, sia sulla produttività, sia sul capitale sociale aziendale.

.....
47 Le informazioni sono riprese dal sito della Regione Veneto dedicate al progetto Audit famigliaelavoro cui si rimanda per ulteriori informazioni: <https://famiglielavoro.regione.veneto.it/>

Questo obiettivo viene perseguito attraverso alcune azioni concrete così riassumibili:

- lo sviluppo di una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa attraverso l'elaborazione di misure concrete che contribuiscano a creare una nuova cultura d'impresa;
- l'avvio di un processo di miglioramento continuo nell'ottica di una strategia doppiamente vincente: risorse umane più motivate, soddisfatte ed affidabili incrementano il profitto aziendale;
- la scelta di dare trasparenza nella concessione delle varie misure di flessibilità e renderle note a tutti: una pianificazione condivisa tra colleghi crea senso del team, favorisce il reciproco sostegno per una programmazione ottimale del lavoro e permette un'efficace gestione delle emergenze.

Nel concreto, l'audit famigliaelavoro prevede interventi nell'orario, nell'organizzazione e nel luogo di lavoro, definisce una politica di informazione e comunicazione coerente con il progetto, investe nella formazione del personale e dei dirigenti. Include, infine, retribuzioni e prestazioni aggiuntive per i lavoratori, nonché servizi che assicurino una cura adeguata ai familiari che ne hanno necessità, come bambini e anziani.

Le misure adottate per migliorare la conciliabilità famiglia e lavoro e per accrescere il benessere dei lavoratori e la produttività dell'impresa si esplicano in diversi ambiti.

A) **Orari di lavoro**

La flessibilità dell'orario di lavoro permette a lavoratori e lavoratrici di gestire con equilibrio sfera lavorativa e sfera privata. Per l'azienda, soluzioni di orario flessibile, aumentano notevolmente le soluzioni organizzative all'interno dell'impresa e consentono di reagire efficacemente e più velocemente alle fluttuazioni della domanda e ai cambiamenti di mercato. Alcuni esempi di misure attuabili sono il lavoro part time in forma di job sharing, l'orario personalizzato e la banca delle ore.

B) **Organizzazione del lavoro**

Un'organizzazione del lavoro attenta alle esigenze della famiglia promuove l'autonomia e la responsabilizzazione dei dipendenti. Questo significa impostare in modo flessibile i processi di lavoro, nell'assegnazione degli incarichi, nell'impiego multifunzionale del personale, nella collaborazione reciproca e nel lavoro di

team. Alcuni esempi di misure attuabili sono la comunicazione interna efficace, la rotazione tra i gruppi, la rilevazione di abilità (*skills*), le regole condivise per sostituzioni a breve termine.

C) **Luogo di lavoro**

Utilizzare le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie significa ampliare i confini dell'azienda: luoghi di lavoro flessibili consentono al datore di lavoro di risparmiare e consentono di ottimizzare i tempi, conciliando i tempi di lavoro con le esigenze familiari. Alcuni esempi di misure attuabili sono il telelavoro, l'ufficio satellite, la dotazione di notebook e telefono cellulare.

D) **Politica dell'informazione e della comunicazione**

È importante che le misure adottate dall'azienda/ente vengano comunicate all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Numerose sono le modalità attraverso le quali attuare un piano di comunicazione: incontri con i Gruppi Guida, stesura delle linee Guida interne, la pubblicità. Il tutto per rendere l'orientamento alla famiglia, non solo una dichiarazione di intenti, ma una strategia concreta, attuata nella quotidianità delle decisioni aziendali. Alcuni esempi di misure attuabili sono la nomina di un "referente per la famiglia" interno all'ente/azienda, una pagina web dedicata al progetto, una brochure informativa.

E) **Competenza dirigenziale**

Ogni misura in materia di conciliazione famiglia-lavoro deve essere adeguatamente supportata dai dirigenti delle varie unità organizzative: spetta a loro l'intervento nei processi gestionali e nelle attività produttive, affinché la conciliazione famiglia-lavoro si concretizzi nel quotidiano. Alcuni esempi di misure attuabili sono: i dirigenti part time, il *coaching*, la valutazione del loro operato e della loro competenza relazionale.

F) **Sviluppo del personale**

In questo campo di azione rientra la valorizzazione delle competenze acquisite nel contesto familiare come il gioco di squadra, il coordinamento del team, la capacità di mediazione. Si tratta di attitudini a combinare capacità, abilità e atteggiamenti che possono tornare utili anche nella sfera lavorativa. Alcuni esempi di misure attuabili sono il piano di sviluppo, il sostegno alla paternità-maternità, il programma di reinserimento dopo i congedi, l'indagine periodica sulle fasi di vita familiare dei lavoratori.

Necessariamente l'audit famigliaelavoro si sviluppa nella consapevolezza che la conciliazione potrà diventare una priorità per le imprese/enti solo quando questa non impedirà alle stesse di continuare a perseguire efficacemente la propria *mission* e anzi sarà lo strumento per favorirne il perseguimento.

Pertanto, tale strumento non è pensato per arrecare benefici esclusivamente alle famiglie o ai lavoratori, ma si concretizza anche come un obiettivo di business quando la conciliazione diviene lo strumento attraverso cui ottenere benefici sul clima/benessere organizzativo (rafforzamento del senso di appartenenza), sulla produttività degli individui (riduzione del turn over, rientro tempestivo dalla maternità, riduzione delle assenze dal lavoro), sull'attrattività verso il mercato del lavoro assicurandosi le migliori competenze, sulla reputazione stessa dell'azienda sul mercato (miglioramento dell'immagine del brand).

Dal punto di vista dei lavoratori operare in un'azienda/ente che adotta politiche per la conciliazione significa una maggiore soddisfazione e motivazione, un rafforzamento del lavoro in team, un arricchimento professionale, una riduzione dello stress, grazie alla migliore distribuzione dei carichi di lavoro e alla flessibilità d'orario concordata.

Inevitabilmente questo comporta benefici importanti per le famiglie aumentando il tempo per stare insieme, favorendo un equilibrio nella distribuzione dei compiti, e quindi, in generale, un miglioramento della qualità di vita e una maggiore serenità nelle relazioni.

Infine per la società, un sistema di imprese che si adopera per rendere disponibili strumenti di conciliazione si traduce in una riduzione dei costi sociali dovuti a patologie legate al mondo del lavoro, in un ruolo più attivo delle famiglie, nella creazione "spontanea" di collaborazione tra attori pubblici e privati con l'obiettivo comune di promuovere il benessere sociale.

Nella consapevolezza della centralità delle imprese nel favorire la conciliazione e nell'accrescere la qualità del binomio famiglia-lavoro nell'interesse, come visto, anche della collettività, nell'ambito della presente ricerca la Commissione Regionale per le Pari Opportunità del Veneto ha ritenuto utile la condivisione di esperienze di imprese che hanno recentemente ottenuto la certificazione audit famigliaelavoro da parte dell'Assessorato Regionale ai Servizi Sociali. L'obiettivo è quello di divulgare le buone pratiche del territorio e valorizzare l'importanza di tale strumento per accrescere la competitività del sistema imprenditoriale locale.

Pertanto, grazie alla disponibilità e collaborazione dell'Assessorato ai Servizi sociali, con l'Osservatorio regionale alle Politiche Sociali⁴⁸, sono state individuate tre aziende venete con le quali si è realizzata una breve intervista sul percorso intrapreso con l'obiettivo di mettere in luce soprattutto alcuni aspetti: le motivazioni che hanno portato a partecipare a questo iter di certificazione, il coinvolgimento dell'organizzazione, i principali effetti percepiti nell'immediato e i progetti futuri.

Volendo sintetizzare le esperienze raccolte, si possono cogliere alcuni tratti comuni al di là delle specificità dei singoli percorsi e delle rilevanti differenze organizzative, dimensionali e settoriali delle imprese coinvolte. In particolare, emergono queste somiglianze: 1) una cultura aziendale predisposta a mettere al centro della propria strategia competitiva le risorse umane che si esprimeva in una sensibilità latente pregressa rispetto al tema della conciliazione, quale strumento per favorire il benessere dei propri collaboratori. Nella consapevolezza che questo è in grado di determinare un reale processo di crescita e di miglioramento delle performance aziendali; 2) l'utilità di un percorso che porta a riflettere sull'organizzazione attraverso lo sguardo di soggetti e competenze esterne; 3) il vantaggio di apprendere strumenti utili a formalizzare e incanalare pratiche già in uso all'interno dell'azienda, ma non adeguatamente valorizzate e comunicate all'esterno; 4) il miglioramento della produttività dei collaboratori che si sentono riconosciuti come persone portatrici anche di esigenze individuali accettate e comprese e non più ostacolate dalle aziende; 5) un più profondo e diffuso senso di condivisione dei rischi e delle difficoltà tra lavoratori e datori di lavoro con l'effetto positivo di generare maggiore disponibilità da parte dei lavoratori ad accettare condizioni temporanee di sovraccarichi di lavoro o di riduzione delle retribuzioni in caso di criticità aziendali, riducendo così i conflitti interni.

Intervista a Giancarlo Brunello, vicepresidente CdA della Cooperativa Castel Monte⁴⁹

Mi può brevemente descrivere l'attività della Cooperativa Castel Monte?
Noi siamo un gruppo di cooperative, che, oltre ad aderire alle centrali cooperative, aderisce anche a Unindustria Treviso. Siamo cooperative di tipo A e di tipo B. Il gruppo si chiama Gruppo imprenditori sociali Castel Monte ed è costituito dalla Co-

.....
⁴⁸ Si ringrazia in particolare per la collaborazione e disponibilità l'Assessorato ai Servizi Sociali.

⁴⁹ <http://www.castelmonteonlus.it>

operativa Castel Monte che è di tipo A e fa attività socio sanitaria, da una cooperativa di tipo B che si chiama Rispetto Castel Monte ed è per l'inserimento lavorativo, da un'altra cooperativa di tipo A che gestisce asili nido privati e infine dalla cooperativa L'Isola Che Non C'è, con operatori pedagogici, sociosanitari che sono di supporto alla disabilità. Insieme, il gruppo ha un fatturato di circa 9 milioni e mezzo, di cui l'80% si concentra nella Castel Monte, che è quella che ha ottenuto la certificazione dell'Audit familiare, quando ancora era gestita dalla Provincia di Treviso.

Focalizzandoci solo sulla Castel Monte che ha la certificazione audit famigliaelavoro, può dirci come siete strutturati? Come è composta la vostra forza lavoro? Noi abbiamo mediamente 400 dipendenti e/o collaboratori e circa il 70% è costituito da donne. Siamo una cooperativa, di cui il 90% sono soci, e quindi, essendo soci, la partecipazione, l'organizzazione, deve essere sempre più partecipata e fatta insieme a loro. Appliciamo il contratto delle cooperative sociali, che tra l'altro è un contratto che dal punto di vista remunerativo, non è tra i più munifici. A questo, si aggiunga che nel nostro lavoro il centro di quello che facciamo è costituito dalla qualità del servizio che riusciamo ad erogare. I parametri di erogazione, del cosiddetto "servizio qualità totale", sono molto stringenti e decisi dall'ente appaltatore. Di conseguenza, la nostra qualità la possiamo fare solo ed esclusivamente con le persone che lavorano. Tuttavia, noi abbiamo un principio che si può sintetizzare nello slogan "Centrati su di te", che per noi significa che al centro c'è sia chi dà, sia chi riceve la prestazione, anche se le esigenze di quest'ultimo sono comunque prioritarie. Di conseguenza nel lavoro che svolge la Cooperativa Castel Monte vi è un elemento "extracontrattuale" costituito dall'umanizzazione del servizio reso e che si persegue anche attraverso il benessere e la serenità di chi offre la prestazione sanitaria.

Chi vi ha contattato come possibili protagonisti di questo percorso di certificazione audit famigliaelavoro?

Noi abbiamo intrapreso questo percorso per due ragioni. Una perché avevamo un rapporto di collaborazione con la Provincia, e la loro proposta ci sembrava molto interessante.

La seconda era data dalla nostra organizzazione sociale e l'uso degli strumenti di conciliazione era importante: in primo luogo abbiamo molte donne, circa il 70%, che hanno problematiche molto particolari. Inoltre, spesso i nostri collaboratori sono persone con situazioni familiari complesse. Molti di loro hanno bisogni importanti. Tenga conto che molte delle nostre operatrici sono extracomunitarie e hanno una famiglia nel loro paese d'origine, quindi devono fare sacrifici economici

per vivere qui in Italia. Hanno l'abitudine e la necessità di aiutare queste loro famiglie. A questo si aggiunga che il servizio che erogiamo non conosce sabati o domeniche, feste, riposi, Natale o Pasqua.

Tutte queste problematiche fanno sì che noi abbiamo una forte esigenza di migliorare la conciliazione e il benessere dei nostri dipendenti, ma questo si scontra con il servizio che dobbiamo offrire e che ha caratteristiche molto particolari. Ad esempio, i nostri operatori non sono tutti perfettamente sostituibili tra di loro perché le esigenze dei pazienti sono complesse e personalizzate. Per noi loro hanno un diritto primario rispetto agli operatori.

E quindi intraprendere questo percorso è stato molto problematico, sebbene necessario?

Il problema sul quale nella discussione, anche con i tutor, abbiamo dovuto confrontarci era legato alla specificità della cooperativa. Le nostre motivazioni rispetto agli altri erano completamente diverse. Per loro è più difficile sostituire le persone indirizzandole verso altri uffici se una persona si dovesse ammalare o assentare momentaneamente dal lavoro. Noi, invece, non possiamo farlo, perché il nostro lavoro è un servizio molto delicato e molto personalizzato. La nostra logica è quindi completamente diversa. Inquadrare le problematiche è stata una cosa complessa.

Prima mi ha spiegato un po' le motivazioni che vi hanno indotti a intraprendere questa strada dell'esperienza audit. Perché avete avviato questo percorso? Siamo partiti dal presupposto che noi avevamo in qualche modo una forte necessità di conciliazione e abbiamo sempre cercato di favorirla. Tuttavia, con il contratto di lavoro per gli operatori sociali è arrivato il mansionario e, di fatto, vi è stata una limitazione dello spontaneismo. Il rispetto delle regole impattava anche sull'informalità delle politiche di conciliazione, sino ad allora adottate dalla nostra cooperativa. Quindi, quando ci hanno proposto questo percorso ci è sembrato uno strumento importante che ci consentiva di personalizzare, di andare molto anche sull'ulteriore ragionamento della partecipazione, di un coinvolgimento e quindi abbiamo aderito subito.

E la reazione dei vostri soci, di chi è coinvolto, quale è stata?

Apparentemente non è stata molto rilevante perché è stato solo formalizzato quello che c'era prima. Ora si può aiutare di più. Siamo in una fase delicata e importante, quella di una riflessione sul ruolo e sulla funzione della cooperativa sociale e, di conseguenza, di nuovi modelli operativi.

Come siete arrivati alla certificazione?

Inizialmente ci hanno consegnato un questionario per analizzare le esigenze dei lavoratori e quanto già veniva attuato in termini di conciliazione. Abbiamo visto che gran parte di quello che ci chiedevano noi l'avevamo già fatto, questo è servito per evidenziare che si trattava di un valore. Ad esempio, non avevamo mai riflettuto a sufficienza che, se da un lato il lavoro nella nostra cooperativa non era tra i migliori dal punto di vista economico, dall'altra lo era molto dal punto di vista dell'armonizzazione del lavoro e dell'organizzazione. Perché una cosa data per scontata non diventa valore.

Oltre alle iniziative a favore della conciliazione degli orari e della flessibilità nell'organizzazione del lavoro, quali altre iniziative avete avviato?

Abbiamo un progetto che si chiama Azienda Family Friendly. Ha lo scopo di entrare nelle problematiche del nostro operatore e capire che problemi abbia. Per questo abbiamo pensato a una squadra di psicologi e a persone che possano aiutarli. Questo diventa chiaramente uno strumento per migliorare ulteriormente le nostre politiche di conciliazione, anche con azioni concrete e individuali.

Quali sono le principali ricadute positive che riscontrate da quando avete avviato questa certificazione audit famigliaelavoro?

Lo scorso anno e quest'anno, probabilmente, anche per merito della conciliazione abbiamo migliorato il clima interno e la condivisione dei problemi. Abbiamo potuto risanare il bilancio della cooperativa chiedendo ai nostri soci di dedicare giornate di lavoro a un fondo di investimenti. Le nostre difficoltà odierne sono dovute essenzialmente a un'enorme, non prevista e non di nostra competenza, spesa di interessi passivi, legati ai ritardi di pagamento del pubblico. Abbiamo fatto delle assemblee e degli incontri e questa proposta è stata accettata, anche se con animate discussioni e nonostante le difficoltà economiche di molti nostri operatori. Abbiamo deciso questi forti sacrifici perché al centro degli interessi della cooperativa abbiamo messo il lavoro delle persone.

Questo, alla fine, ci permette di migliorare la qualità e la quantità del nostro lavoro, a beneficio esclusivo degli ospiti, dei pazienti e dei clienti della Castelmonte. La storia del sociale aziendale, analizzandola senza reticenze, dimostra che le politiche di welfare aziendale sono state e sono pensate, in primis, per risolvere i problemi dell'azienda, e di conseguenza anche quelli dei lavoratori.

Gli asili nido aziendali, la parte integrativa della sanità e della previdenza, l'attenzione storica delle acciaierie tedesche nel fare, alla fine dell'800 ospedali, asili

nido e mense. La cultura americana, specie quella delle multinazionali, di occuparsi dei problemi personali dei loro dipendenti e collaboratori, serve sia a migliorare la qualità della vita individuale, sia ad avere dei benefici immediati nella produzione aziendale.

In questo senso vanno le politiche di conciliazione. Occuparsi delle persone, dei loro problemi individuali, serve per metterli in condizione di operare, aziendaliamente, con maggiore serenità.

Al di là dell'esperienza della Sua impresa, secondo Lei, tutte le imprese dovrebbero adottare questi strumenti di conciliazione? Si tratta di qualcosa che vale ed è attuabile solo per alcuni o è un valore sociale e imprenditoriale?

La prima cosa che mi sento di dire è, che se l'abbiamo fatto noi, lo possono fare tutti. Dove è sostituibile il personale con una macchina, con degli altri turni oppure dove non c'è una specializzazione umana, non vi è alcun problema. L'unico vero, grande problema è che bisogna aver presente, ed è una mia idea fissa, che il mondo oggi è organizzato per chi lavora e non per chi riceve. In ospedale, se pensano di organizzarlo in funzione dell'ammalato, lo tengono aperto 24 ore su 24, compresa la diagnostica. E sono anche convinto che in questa logica aumenterebbe l'occupazione. Se io devo garantire un servizio 24 ore su 24, devo assumere delle persone in più. Se ragioniamo così, tutta la società, compresa quella dei servizi, va ripensata in questa logica.

Io poi credo che oggi sia necessario dare spazio alle donne e ai giovani perché da loro viene l'innovazione. Questo è un valore e un vantaggio sociale. Per questo è necessario operare affinché le donne possano lavorare senza rinunciare alla famiglia e viceversa, grazie anche a strumenti come quello delle politiche sociali.

Può dirmi, infine, cinque parole con cui descrivere questa esperienza di certificazione?

L'ho trovato molto utile perché ci ha fatto riflettere sull'organizzazione del lavoro e ci ha fatto scoprire che il buon senso è molto più avanti delle regole. In più ci ha permesso di capire che il consenso è più difficile da trovare ma molto più redditizio. Infine, l'ultima cosa che abbiamo scoperto è che noi non abbiamo regalato nulla, ma abbiamo lavorato sui diritti della persona.

Intervista a Maria Cristina Gribaudo, Amministratore Unico Keyline Spa⁵⁰

Può dirmi brevemente qual è il business della Keyline?

Keyline è un'azienda innovativa nel contesto della progettazione e produzione di chiavi e macchine duplicatrici meccaniche ed elettroniche. È leader nella tecnologia delle chiavi auto con transponder, focalizzata su nuovi prodotti e nuove soluzioni di servizio per gli specialisti della sicurezza.

Quante sono le risorse umane e come si compongono dal punto di vista professionale e di genere?

Siamo circa un centinaio di persone, di cui il 30% sono donne, che lavorano sia in produzione, soprattutto nella confezione delle chiavi, un incarico che richiede precisione, così come negli altri reparti. Poi abbiamo diverse impiegate, anche con compiti di notevole responsabilità, distribuite in tutti gli uffici. Da quando c'è questa alternanza dei tre anni in tre anni alla guida dell'impresa il mio atteggiamento è stato proprio quello di spingere e supportare le donne a fare carriera e bisogna partire dalla base perché il problema non è solo quello di avere donne nei consigli di amministrazione grazie alle quote rosa. Dal mio punto di vista c'è anche un problema di autostima delle donne stesse e il non sapere che una certa strada la possono fare comunque, che nessuno glielo impedisce.

Può spiegarmi come è organizzata l'alternanza della governance in Keyline?

Di tre anni e tre anni io e mio marito diventiamo a turno amministratore unico. In base al nostro accordo, chi è amministratore unico, ovviamente confrontandoci sempre con l'altra persona, ha il potere e la responsabilità di prendere la decisione finale. Ovviamente, abbiamo una profonda stima delle reciproche competenze: lui ha la leadership sul prodotto e sulla R&D e io su tutto quello che è legato all'organizzazione interna, al marketing, alla logistica. Quindi ogni cosa viene in modo molto naturale, nel senso che se io devo prendere una decisione legata ad un mercato o ad un prodotto, ovviamente la prima persona e l'ultima che sento è lui.

E i vostri collaboratori come vivono questa alternanza?

Tutto sommato credo che i nostri collaboratori apprezzino questa situazione, perché oltre a mio marito con le sue caratteristiche, si confrontano anche con quella parte femminile che non è sdolcinata, ma è riconoscimento di competenze, di quella sensibilità che magari delle volte può sfuggire, di quel modo che abbiamo

⁵⁰ <http://www.keyline.it/>

di relazionarci con il resto del mondo. Noi non siamo conflittuali perché siamo talmente diversi e non siamo competitivi per nulla: io non farei mai il suo lavoro, nel senso che non ho le caratteristiche, e lui probabilmente non farebbe mai il mio. Diciamo che si riconoscono diverse competenze e sensibilità ed è per questo che nei CDA bisognerebbe avere assolutamente una presenza femminile, non perché la donna sia migliore, ma perché può offrire un approccio diverso e originale con cui gestire le dinamiche all'interno di un'azienda.

Mi sembra di capire che quando avete intrapreso questo percorso di certificazione, avete già nel vostro DNA un modo diverso di relazionarsi con le differenze di genere, con le esigenze familiari e soprattutto che alla base ci fosse un'idea forte del valore dell'armonia tra famiglia e lavoro.

Certamente è stato proprio così. La Regione Veneto mi raccontava che andava a bussare alla porta delle aziende offrendo questa bellissima opportunità ma che spesso la proposta non veniva accettata, un po' per la crisi, un po' perché vuole dire mettersi a nudo davanti a dei certificatori che arrivano facendo tutta una serie di interviste, dall'operaio all'impiegato. Questo significa far emergere delle problematiche legate proprio a come si sente ciascuno all'interno di questa azienda. Per curiosità e per cultura io mi sono buttata a capofitto in questa esperienza, anche perché mi rendevo conto dalle primissime parole che ho scambiato con i certificatori che noi eravamo molto in sintonia, tanto che loro mi han detto al primo colloquio: "Questa è un'azienda che di fatto ha già l'Audit, cioè avete già la certificazione, perché nel momento in cui noi vi chiediamo se all'interno dell'azienda esiste un posto dove i collaboratori possano mangiare, voi ci fate vedere una mensa industriale con luce, riscaldamento, aria condizionata, cioè con tutta una serie di fattori che a noi fanno subito percepire che c'è una certa sensibilità". In effetti, anche attorno all'azienda noi abbiamo messo delle panchine perché quando i dipendenti vanno fuori a riposarsi o a bersi il caffè o nella pausa pranzo se vogliono rilassarsi si devono poter sedere. Di solito le tolgono le panchine, per non far seder le persone.

Come condividete con i vostri collaboratori queste scelte?

Da tempo abbiamo una bacheca informativa su diverse questioni, molto aggiornata anche perché io sono in contatto con molte associazioni e iniziative: la Commissione Pari opportunità, la Fondazione Bellisario, l'associazione Aidda. Oggi sui giornali si parla abbastanza di temi legati alla conciliazione ma ci sono molti seminari e incontri che non hanno lo spazio corretto sui media, e quindi per me è un obbligo morale, etico e civile, di pubblicizzarli in bacheca. L'idea è che io infor-

mo i miei collaboratori poi ognuno decide se andare o meno. In più, al di là degli articoli che magari pubblicano su di noi, ce ne sono altri che io e l'ufficio marketing individuamo e che possono essere di interesse comune: si va dalle scuole, ai figli, a un articolo sulla Cina, eccetera. Quindi tu vedi durante il caffè la gente che si prende l'articolo e se lo legge. Insomma per noi la certificazione è stato proprio un passaggio naturale, gli indicatori migliorativi che i certificatori danno appena arrivano facevano già parte del nostro vissuto. Lei pensi che noi facciamo le feste di Natale ed estive dove arriviamo anche 200 persone, il doppio dei dipendenti, perché ci sono i figli, le mogli o i mariti. Secondo me l'azienda dev'essere aperta: il figlio deve comprendere assolutamente cosa fa la mamma o il papà e deve vedere fisicamente il posto dove il proprio genitore lavora, creando così un momento di condivisione. Di solito facciamo queste feste quando il giorno successivo l'azienda è chiusa e dobbiamo mandare le persone a casa alle due di notte.

Ecco che uno si immagina l'azienda come un luogo in cui uno non ha più voglia di stare dopo il lavoro e, invece, evidentemente c'è un benessere diffuso in Keyline. Questo sì. Ma tutto questo avviene pur mantenendo i necessari ritmi di lavoro e rispettando tutti i nostri impegni. Ci sono dei momenti in cui facciamo brain storming, ci sono discussioni quotidiane su come migliorare il servizio, la qualità ai nostri clienti, o anche il rapporto tra di noi. Ci sono confronti per cercare la soluzione migliore. Questo vuol dire che tendiamo a non mettere sotto il tappeto la polvere, il tappeto noi lo alziamo.

Da quanto mi racconta mi pare di poter dire che il protagonista di questa certificazione sia lei e la direzione in generale. Tuttavia, mi sembra che tutta l'azienda abbia scelto di partecipare positivamente. È così?

Sì assolutamente. Quello che mi è piaciuto è che i collaboratori hanno risposto ai questionari con estrema sincerità, esprimendo magari anche qualche perplessità. La mia richiesta è stata proprio quella di non autocelebrarci, ma di provare a dirci delle cose nuove, trovare eventuali difficoltà e risolverle con l'aiuto dei certificatori esterni.

Mi può dire quali sono le tappe principali attraverso cui siete arrivati alla certificazione?

All'inizio arriva il certificatore e prima di tutto parla con la Direzione e con il responsabile delle risorse umane. Poi vengono avviati tutta una serie di incontri tra dipendenti e certificatori; ad alcuni di questi io non potevo partecipare perché i miei collaboratori dovevano sentirsi liberi di esprimersi. Altri invece erano misti:

magari io iniziavo, potevo partecipare alla prima parte, e poi loro continuavano il percorso. Quindi c'era una persona esterna che prima ha fatto questi incontri collettivi e che poi ha fatto con ogni dipendente un dialogo di circa 20 minuti in cui ognuno poteva evidenziare il suo stato d'animo all'interno dell'azienda e all'interno del suo gruppo di lavoro. Perché sono cose interessanti e anche per certi versi diverse. Quindi c'è stata un'analisi proprio a 360° che ha mappato nel profondo l'azienda fatta dal certificatore e da una laureata in psicologia, che non conoscevano prioritariamente le dinamiche della Keyline.

Quindi in questo percorso vi è il pregio di una valutazione assolutamente oggettiva della situazione?

Sì, per fortuna, oggettiva perché come sempre noi siamo viziati dalle nostre idee, ci costruiamo un film, all'interno della famiglia, all'interno del posto di lavoro: ognuno di noi vuole cogliere quello che gli fa meno male. Invece, in questo caso la valutazione era assolutamente neutrale.

Quando si parla di politiche aziendali per la conciliazione si pone sempre una distinzione tra quello che possono fare le piccole e quello che possono fare le grandi aziende. Lei pensa che ci siano differenze?

Beh certo, noi siamo grandini ma la certificazione l'abbiamo fatta a fianco della Luxottica che ha una dimensione decisamente diversa.

L'altro tema che viene sempre sollevato è il fatto che la conciliazione è difficile, se non impossibile, quando un'azienda lavora nella produzione, in catena di montaggio, per così dire. Cosa ne pensa?

Noi la flessibilità d'orario a livello impiegatizio ce l'abbiamo, ma certamente la flessibilità d'orario sulla produzione è diversa perché noi abbiamo macchine che partono al mattino alle 7.30 e quindi lì è proprio un problema maggiore. Però abbiamo sempre cercato di non essere rigidi e di favorire le soluzioni proposte dai nostri collaboratori sugli scambi di turno e di orario. E anche su questo i certificatori sono rimasti stupiti perché, se da un lato dobbiamo essere rigidi sugli orari, dall'altro l'armonia che si è creata tra i lavoratori permette di risolvere in modo semplice le eventuali difficoltà dei singoli, senza pregiudicare la produzione. Tenga presente che questo è un risultato che abbiamo raggiunto con un cammino lento in cui abbiamo dovuto far condividere a tutti una serie di valori. Quelli che non si allineano, per forza di cose, vengono esclusi dal gruppo. Nel passato ci sono state persone che se ne sono andate, che venivano rifiutate dal gruppo dei loro colleghi, perché un conto è

se stai male davvero e allora tutta l'azienda corre per te, ma se le tue assenze sono strategiche nessuno vuole aiutarti, perché mettono in crisi tutta l'organizzazione.

Precedentemente lei mi ha sottolineato come tutte le politiche di conciliazione, di benessere aziendale coesistono e favoriscono le necessità dell'azienda in termini di produttività, di qualità, di risposta al mercato. Quindi, in qualche modo, la vostra crescita, lo stravolgimento dell'azienda per indirizzarsi a nuovi mercati è stato possibile anche perché c'era questo tipo di relazione con il proprio personale, un certo clima aziendale di condivisione di valori, un clima per così dire familiare.

Certo, perché il family business non è solo il passaggio generazionale che avviene con i figli, ma avviene anche con i dipendenti dell'azienda, perché è proprio questo clima che si crea, è questa atmosfera molto forte, nel senso che è una famiglia. È una famiglia dove noi non abbiamo mai mentito sulle nostre difficoltà: nel 2009 quando avevamo grossi problemi, siamo sempre stati estremamente sinceri e devo dire che qualche manager, qualche dirigente è scappato, altri li abbiamo accompagnati alla porta. Mentre, come sempre in queste situazioni, le persone più vicine sono state la base. E la vicinanza l'abbiamo avvertita quando abbiamo deciso di andare in Giappone, Australia, Nuova Zelanda dove abbiamo dovuto trovare delle persone di riferimento che vivessero lì, che prendessero in mano questa situazione direttamente sul posto. Questo ha permesso anche la tranquillità dei nostri dipendenti che aprire all'estero non volesse dire chiudere la sede qui, perché noi continueremo sempre a produrre in Italia. Investiamo sui nostri giovani collaboratori, affiancandoli a professionisti che sanno fare chiavi e duplicatrici, magari con 30 anni di storia. Questo vuol dire che quando abbiamo un problema in produzione le migliori soluzioni sono sempre partite dalla base; poi sta alla direzione saperle condurre in termini strategici e assumersi il rischio della decisione.

In base alla sua esperienza sul tema conciliazione uomini e donne hanno la stessa sensibilità? Oppure la conciliazione più che un tema di carattere sociale e familiare è rimasto ancora strettamente una questione femminile?

Secondo me su questo bisognerà ancora lavorare. Di solito, anche nella mia azienda, i padri sono preoccupati perché devono conciliare il lavoro con la partecipazione alla recita dei figli, mentre per le madri si tratta della quotidianità del dopo scuola, delle malattie, dei compiti, dei colloqui con le maestre, dell'organizzazione del 99% della vita dei propri figli. Questa è una cosa sulla quale pensavo di coinvolgere i miei collaboratori attraverso degli incontri serali, proprio nel concetto di

un'azienda aperta, dove invitare delle persone che possano spiegare questo genere di sensibilità perché, se il lavoro di cura e domestico viene ridistribuito, la madre può anche pensare di fare carriera. Altrimenti è ovvio che una madre in produzione si chiede: "Ma come posso fare carriera se ho questo impegno importante con la famiglia?", eppure il marito è capo reparto in produzione.

Sul tema della conciliazione, quindi, lei vede ancora un problema di cultura? Si c'è un problema culturale, non possiamo fare finta di niente. Recentemente ho incontrato una dirigente scolastica (quella di quando i miei figli erano a scuola) che ha continuato a far formazione e l'ho invitata a fare una lezione sulla diversità di genere tra maschio e femmina. È importante perché dobbiamo insegnare il cambiamento ai genitori e alle maestre che poi lo insegnano ai bambini. Dobbiamo iniziare dalla base. Quindi io mi auguro di riuscire veramente a fare delle giornate di formazione almeno per far sorgere qualche dubbio. Io tengo molto a questo concetto, per me non è tempo perso. L'altro giorno abbiamo fatto formazione all'interno dell'azienda e sebbene si siano perse quattro ore di lavoro io sono convinta di avere portato a casa molto perché la formazione è fondamentale.

Oltre a questi incontri, per il futuro, avete altri progetti da sviluppare sul tema conciliazione, intesa ovviamente a 360°?

È emerso anche il discorso di avere un supporto psicologico al fine di aiutare i nostri collaboratori a gestire la crisi economica in famiglia. Non tanto per quanto riguarda il futuro dell'azienda dove lavorano che sta andando bene, quanto piuttosto su come spiegare la crisi ai propri figli, come gestire la situazione se la moglie o il marito ha perso il lavoro ed è a casa o, ancora, se un figlio non trova lavoro. Su questo sto coinvolgendo il consultorio familiare di Conegliano e degli specialisti in modo da individuare un percorso comune. Nel frattempo noi abbiamo già preparato una biblioteca con 200 libri e una sala con un computer, in modo che tutti i dipendenti, durante la pausa pranzo, anche quelli che non hanno internet, possano accedere alla rete.

Infine, riesce in cinque parole a descrivermi cosa è per lei la costruzione di un progetto di conciliazione come la certificazione audit della regione Veneto?

Per me la conciliazione è la serenità che io posso percepire nelle persone che lavorano con me. Poi è attenzione agli altri e, quindi, anche ascolto. Ascolto da cui poi essere propositivi: passare, quindi, al lato pratico e realizzare ciò che emerge in termini di necessità ed esigenze. In inglese c'è un'espressione molto efficace: "Walk the Talk". Sii concreto e fai quello che dici di dover fare.

Intervista a Gianluca Bordin, Human Resources Manager Texa S.p.A⁵¹.

Mi può brevemente descrivere l'attività della Texa S.p.A?

Texa è nata nel 1992 ed è un'azienda leader nella progettazione, sviluppo e produzione di strumenti di diagnosi elettronica rivolta al settore automotive e, quindi, il business principale è la realizzazione di prodotti che siano destinati alle officine meccaniche.

Attualmente ci sono circa 350 dipendenti qui in Italia, prevalentemente nella sede principale di Treviso, e un centinaio di dipendenti che, invece, sono distribuiti nelle filiali estere, prevalentemente in paesi europei.

E per quanto riguarda le risorse umane? Quali sono le caratteristiche professionali e di genere?

Per quanto riguarda la suddivisione della forza lavoro, parlando di Texa S.p.A, nella sede centrale ci sono 350 persone di cui una sessantina donne. Per quanto riguarda la suddivisione fra aree funzionali: c'è una settantina di persone che gravitano nell'area Operations comprensiva di produzione, magazzino, industrializzazione, acquisti e logistica. Mentre c'è un bacino abbastanza ampio di circa 150 persone sulla parte tecnica che per noi è sviluppo e ricerca, soprattutto sviluppo sia di prodotto - quindi di hardware, tutto quello che si attende alla realizzazione del prodotto finito - ma anche di software perché poi il business è dato dalla vendita del prodotto, ma anche dalla vendita di abbonamenti software per avere gli aggiornamenti del parco auto circolante e nuove funzionalità e servizi.

Chi vi ha contattato come possibili protagonisti di questo percorso di certificazione audit famigliaelavoro?

Siamo stati contattati dalla Regione attraverso un suo referente che credo seguisse un po' i contatti tra imprese e Regione e che ha proposto al nostro presidente questo tipo di iniziativa e lui l'ha avallata.

A suo giudizio come mai è stata scelta la Texa come impresa da coinvolgere?

Penso per una serie di motivazioni. Intanto perché l'azienda in questo momento è sana e sta andando bene il che significa, rispetto a un contesto economico non facile, che è un'azienda che segue determinati tipi di percorsi. Poi perché è un'azienda particolare in cui la visione imprenditoriale è sempre stata molto legata al territorio: c'è stato anche un investimento importante nell'infrastruttura aziendale

51 <http://www.texa.it/index.asp>

per la creazione di spazi comuni dedicati ai dipendenti, dalla sala giochi al bar, al ristorante.

Quindi in qualche modo già all'interno della Texa c'erano alcuni strumenti pensati per favorire il benessere organizzativo.

Questo sicuramente sì: l'ambiente di lavoro è confortevole in termini di infrastruttura, logistica, edifici e spazi. Oltretutto la proprietà ha sempre fatto certi tipi di scelte, soprattutto ripeto riguardanti l'infrastruttura aziendale che è un po' controcorrente. Il presidente e il suo socio hanno una visione dell'impresa e del rapporto con il territorio e con la popolazione aziendale un po' particolare.

Si tratta di imprenditori di prima generazione?

Sì, i due soci hanno circa 50 anni.

Può raccontarmi quale è stato l'iter e quali sono stati i tempi per la certificazione audit?

C'è stata una fase iniziale in cui sono state raccolte una serie di informazioni sulla popolazione aziendale: la distribuzione per fase di età, sesso, nuclei famigliari, figli, fase di età dei figli. Poi c'è stata la mappatura di quello che l'azienda già fa sulle varie dimensioni che sono state oggetto di analisi. Infine, un focus group con il coinvolgimento di figure rappresentative dei vari ruoli e funzioni aziendali con lo scopo di elaborare quello che poteva essere un'ipotesi di progetto da perseguire nei prossimi tre anni. Tale ipotesi è stata poi validata dalla proprietà.

Mi può brevemente descrivere le linee principali di questo progetto?

Il progetto è organizzato in diversi campi d'azione. Ci sono alcune azioni molto concrete legate all'orario di lavoro o all'ottimizzazione della gestione delle ferie, cercando di conciliarne una tipica gestione collettive con le esigenze di pianificazione individuale dei singoli dipendenti, o ancora la flessibilità d'ingresso e d'uscita dal lavoro, sempre legata a esigenze particolari di accompagnare i figli a scuola o altre esigenze familiari. C'è poi un intervento che riguarda la parte di organizzazione di processi di lavoro: si sta sviluppando ancor più un portale, che c'è già in azienda e si chiama Texainsite, dove vengono veicolate tutte una serie di informazioni e che è utile anche per far conoscere le attività in corso e, quindi, migliorare la trasmissione e la condivisione delle informazioni dentro e tra diversi uffici.

Si tratta di un progetto a più lungo respiro, pensato sulla base delle diverse posizioni e dei diversi ruoli, per migliorare l'interscambiabilità e per tamponare

eventuali esigenze nel caso di assenza di un dipendente piuttosto che di un altro.

L'obiettivo, quindi mi pare proprio quello di creare sistemi di welfare aggiuntivo per i vostri lavoratori.

Si certo. Poi c'è sempre il tema legato all'informazione e alla comunicazione che passa tramite questa logica del portale aziendale e che era vincolata a dare anche una maggior consapevolezza su tutta quella normativa che riguarda la conciliazione dalla maternità ai congedi parentali, fino ai permessi per la gestione familiare, piuttosto che per altre tematiche inerenti. Si intende anche creare una newsletter interna periodica su tematiche lavorative piuttosto che su iniziative di vario genere, che possono essere il torneo o altre cose che vengono organizzate all'interno dell'azienda. Ancora attraverso questo strumento si vorrebbero condividere con le persone che sono assenti per lunghi periodi, per maternità, per aspettative o altre cose, gli aggiornamenti di quello che sta accadendo in azienda. C'è poi tutta una tematica, che è abbastanza trasversale, sulla formazione. Vorremmo anche valutare possibili convenzioni, facendo un questionario interno per capire quali sono gli ambiti sensibili rispetto alla popolazione aziendale. Ovvero, a partire dal nostro bacino di 350 persone, coinvolgere una serie di fornitori - da chi fornisce cancelleria a chi fornisce tagliandi per le auto visto che lavoriamo sul mondo automotive, o a gruppi d'acquisto per beni primari - e vincolare questo bacino di potenziale utenza per avere degli sconti rivolti ai nostri dipendenti. Ancora, vorremmo attivare anche un altro strumento per favorire chi non riesce a svolgere alcune pratiche il sabato mattina (pagamenti, pratiche burocratiche, ritiro posta, ecc) proponendo che sia il nostro servizio interno di gestione a farsi carico di queste incombenze a favore dei nostri dipendenti.

Vorremmo anche attivare una raccolta di dati per accrescere la conoscenza circa le esigenze logistiche dei nostri dipendenti. La condivisione di queste informazioni potrebbe agevolare una maggiore connessione fra loro, così come permetterci di valutare la creazione di un servizio navetta su cui possiamo chiedere ai fornitori del territorio tariffe agevolate a partire dal potenziale bacino di utenza costituito dai nostri dipendenti.

Lei ritiene che sia corretto che siano le imprese a farsi carico di questo tipo di iniziative anziché richiedere che siano i servizi pubblici ad adattarsi alle esigenze e agli orari dei lavoratori?

C'è certamente un problema di adeguamento dei servizi pubblici a quelle che sono le esigenze lavorative di chi ha dei figli. Perché oggi sono ancora organizzate con

logiche rigide senza alcuna flessibilità negli orari o nell'adattarsi alle specifiche esigenze dell'utente-cittadino. Questa logica vale ancora nelle scuole, così come negli uffici pubblici o alle poste, anche se qualche cosa sta cambiando.

Quindi in qualche modo sono ancora le imprese che devono adattarsi a trovare soluzioni per risolvere un problema che è legato all'organizzazione dei servizi pubblici e privati?

Sì, poi in termini più estesi l'azienda è un ammortizzatore sociale sotto molti aspetti, nel senso se nella gestione delle tematiche conciliazione vita-lavoro ci sono dei confini labili sull'intervento che può fare l'azienda e quello che potrebbero fare i servizi pubblici o gli enti locali poi c'è anche il fatto che sulle aziende vengono scaricati molti adempimenti amministrativi in sostituzione a quello che dovrebbe fare un ente pubblico. Oltre a questo, tutte le altre tematiche legate al collocamento dei disabili, al versamento dei contributi che poi sono funzionali al pagare la cassa integrazione, ecc. Da un certo punto di vista per me c'è una delega importante di responsabilità dal pubblico alle imprese, così come una mancanza di azione degli enti pubblici che determina la nascita di una serie di iniziative spontanee da parte delle aziende.

Chiaramente si tratta di scelte imprenditoriali anche in termini di modelli e di organizzazioni aziendali fatte da imprese private che non hanno certo l'obiettivo di fare beneficenza, quanto piuttosto di migliorare la produttività, la condivisione degli obiettivi tra collaboratori e proprietà. Da questo punto di vista voi che tipo di ricadute vi aspettate dalle politiche di conciliazione e dal welfare che voi mettete a disposizione dei vostri lavoratori?

Un obiettivo era quello di trovare delle soluzioni che potessero essere gradite dalla popolazione aziendale senza impattare sul costo del lavoro che è già penalizzato, rispetto ad altri paesi, dalle normative nazionali. L'idea, quindi era di trovare leve diverse dalla retribuzione per fidelizzare i propri collaboratori. Nel concetto anglosassone del Total Reward le componenti che determinano l'attaccamento della risorsa all'azienda non sono solo legate alla retribuzione, ma anche all'ambiente in cui si lavora, al rapporto con i colleghi, alla possibilità di avere soluzioni per la conciliazione con la vita privata e, quindi, ad altri fattori che vanno al di fuori deal semplice busta paga. L'altro obiettivo era quello di promuovere iniziative che dimostrassero la sensibilità alla responsabilità sociale della nostra impresa, con un miglioramento dell'immagine aziendale verso l'esterno creando interesse da parte di competenze pregiate e potenziali clienti.

Da questo punto di vista valutiamo in modo molto positivo l'intervento della Regione Veneto che attraverso l'iniziativa audit famigliaelavoro ha messo a disposizione tutta una serie di risorse e competenze in grado di canalizzare questi interventi che già in parte erano attivi e parte della cultura aziendale.

Come ha reagito l'organizzazione a questo percorso di certificazione? I vostri collaboratori condividono e sostengono questo tipo di progetto?

Certo perché sono tematiche sensibili perché la questione dell'orario di lavoro, la tematica delle convenzioni, dell'asilo nido, della palestra e di altre cose sono diffusamente discusse nei media e nei giornali. Ci sono aziende che le hanno attivate in maniera più spinta, come Luxottica o altre realtà, ma in realtà è un tema che era già presente nelle prime evoluzioni industriali e penso ai gruppi Marzotto e Olivetti che magari costruivano anche la casa per i dipendenti e altre cose. Successivamente tali questioni si erano un po' perse di vista, ma oggi stanno tornando, c'è sensibilità attorno a questi temi. Ora per noi è il momento della condivisione: prima con i gruppi di lavoro realizzati oggi con la divulgazione all'interno dell'azienda della certificazione ottenuta, in futuro attraverso una serie di iniziative che abbiamo in preventivo di realizzare.

Dalla vostra esperienza, a suo giudizio, la vostra è una scelta è un percorso che può riguardare qualsiasi tipo d'impresa, anche le imprese più piccole o le imprese più piccole sono maggiormente in difficoltà perché avendo pochi lavoratori possono giocare meno sulla flessibilità, sulla sostituzione?

Su alcune tematiche hanno sicuramente meno leve: penso alla questione delle convenzioni, piuttosto che ad altre soluzioni di flessibilità interne. Però, d'altra parte, una piccola dimensione può anche agevolare tutta una serie di deroghe di quelle che sono le prassi aziendali perché avendo poche persone da gestire non ci sono neanche molte eccezioni da fare, eventualmente ci potrebbe essere una gestione personalizzata a seconda dei singoli.

L'altra questione che può rendere più difficile l'attuazione della flessibilità organizzativa è il forte peso di una funzione produttiva all'interno dell'azienda.

Certamente dove si lavora in catena di montaggio, e quindi l'attività non può essere discontinua o subire interruzioni, è un po' più complesso, anche se ho sentito di casi, tipo l'Electrolux, dove viene data la possibilità di autorganizzazione dell'orario di lavoro a patto che le risorse garantiscano la copertura della postazione.

Infine, se dovesse descrivermi in tre parole questa esperienza, quali utilizzerrebbe?

In primo luogo, coinvolgente perché sono tematiche sensibili in cui stati coinvolti più attori: l'impresa, l'istituzione locale e la popolazione aziendale. In secondo luogo, prospettica perché è un tema che secondo me avrà sempre più peso: oltre all'aspetto retributivo, ci sono aspetti che vanno a impattare su quella che è la questione familiare che diventa sempre più invasiva per il fatto che, sempre più spesso, entrambi i genitori lavorano. Infine, stimolante perché, dal momento che coinvolge attivamente la popolazione aziendale, spero possa diventare un momento di maggiore condivisione interna.

3.2 Le necessità e le soluzioni territoriali

Tra le figure istituzionali preposte alla diffusione della conciliazione un ruolo rilevante è costituito dalle consigliere di parità provinciali e dalla consigliera di parità regionale di nomina ministeriale. Il ruolo che le stesse rivestono fa sì che esse siano orecchio e voce delle necessità, delle difficoltà e anche delle buone pratiche che i diversi territori esprimono. Così come sono anche il soggetto cui si rivolgono le persone che hanno bisogno di supporto per vedere tutelati i propri diritti di pari opportunità (non solo di genere) in ambito sociale, familiare e lavorativo.

Pertanto, per raccogliere suggestioni rispetto a quanto avviene nelle singole province della regione Veneto, è stato convocato un tavolo di discussione e di riflessione sulla conciliazione cui sono state invitate tutte le consigliere di parità⁵².

Il confronto tra i soggetti che si occupano stabilmente di conciliazione mette in luce come tale tematica sia associata ad accezioni diverse che rispecchiano i diversi percorsi e portati territoriali e personali. Le questioni maggiormente richiamate sono: l'arretratezza culturale, le politiche, la gestione delle difficoltà quotidiane, il ruolo delle donne nella società, la mancanza di risorse.

La conciliazione è una forma di maturità sociale.

.....
⁵² A questo tavolo sono state convocate le sette consigliere provinciali, mentre la consigliera regionale ha partecipato a un tavolo successivo. All'incontro erano presenti e si ringraziano per la partecipazione: Anna Maria Barbierato e Milena Furini, Stefania Barbieri, Grazia Chisin, Rosanna Mungiole, Maria Luisa Perini.

La conciliazione per me è proprio un fatto di cultura perciò è necessario che si faccia una formazione per quanto riguarda i tempi di lavoro e i tempi di vita.

Culturalmente siamo proprio indietro. Sono passati quarant'anni dagli anni '70 ma secondo me non è cambiato nulla. Non c'è nessuna differenza, anzi io credo che siamo regrediti.

Le donne nella mia provincia sentono molto il tema della conciliazione perché il nostro è un territorio particolare e c'è un problema di trasporto pubblico a causa del quale le donne devono supplire anche alle carenze di tale servizio. Le scuole superiori sono tutte nei grossi centri per cui le madri devono portare a scuola i ragazzi da tutti i paesetti persi tra le montagne. Non so come facciano le donne qui in provincia, se non appoggiandosi alle reti familiari.

Conciliazione per me sono tutte le politiche che si mettono in atto nelle aziende per la flessibilità degli orari e tutte le politiche attuate perché il territorio abbia i servizi che servono a una donna per poter lavorare.

Queste prime indicazioni consentono di misurare quanto ancora sia difficile parlare del tema conciliazione tralasciando la questione di genere anche se si fa sempre maggiormente strada la consapevolezza che le politiche e le azioni dovrebbero riguardare non le donne, bensì le famiglie.

Io ho visto che il pregiudizio che sia una questione di genere a volte persiste anche tra noi consigliere perché, in verità, alla fine nel concreto ci si trova a doversi fare carico soprattutto delle donne. Perché è un pregiudizio che persiste anche in molte aziende rispetto alle donne: anche quando non hai figli, sono sempre molto diffidenti, fanno fatica a favorirti nella formazione e nella carriera. A volte anche proprio nell'assunzione.

Per questo dico che c'è un problema di cultura proprio per il fatto che non è una questione di genere, ma è una responsabilità sociale. Noi purtroppo abbiamo una cultura molto tradizionalista che vede la donna a casa e l'uomo che lavora. Oggi però la società è cambiata anche se noi non ci siamo ancora adeguati al cambiamento.

Siamo noi consigliere che dobbiamo dare la consapevolezza che a conciliazione è un problema della famiglia, così come dobbiamo far capire che tutte le politiche devono partire dalla famiglia. Perché se ne parliamo come politica di genere sicuramente saranno politiche poco incisive.

È giusto, tuttavia, riconoscere come fino ad oggi, anche le donne hanno accettato, più o meno consapevolmente, un ruolo quasi esclusivamente in ambito familiare anche favorite dal benessere diffuso della nostra regione che permetteva alle famiglie di vivere agiatamente con un solo stipendio.

Il benessere ha portato le donne a stare a casa per scelta perché tanto il marito guadagnava sufficientemente. Ma restando a casa, per altro scelta assolutamente legittima, le donne non hanno continuato a mantenersi aggiornate o a mantenere i contatti con il mondo del lavoro e si sono dimenticate della loro autonomia.

Già da qualche anno, tuttavia, la partecipazione femminile al lavoro è aumentata sebbene ancora con forti differenze territoriali a livello nazionale. Oggi, però, la crisi ha agito da acceleratore dei cambiamenti a causa dell'erosione repentina della ricchezza delle famiglie e del loro benessere. Il 59,3% delle famiglie del Nord Est dichiara, infatti, che negli ultimi cinque anni la propria situazione economica complessiva sia peggiorata e il 56,3% dichiara di essere costretto a utilizzare i risparmi accumulati nel passato per far fronte alle spese qualora il reddito percepito non sia sufficiente⁵³. Questo da un lato ha dato un forte impulso alla volontà/necessità delle donne di essere attive sul mercato del lavoro spostando il compito di cura dalla famiglia ai servizi pubblici o privati, ma ha anche messo in luce quanto gli stessi siano spesso troppo costosi o con orari non adeguati alle esigenze dei tempi del lavoro.

Adesso siamo in un periodo di crisi e le donne hanno bisogno di lavorare.

Dal 2007-2008 si è ricominciato a parlare di conciliazione. Nella mia provincia in questi due anni e mezzo il tema è stato riproposto e si sente molto.

Parallelamente, tuttavia, la stessa crisi concorre a far sì che il tema conciliazione sia oggi messo in secondo piano sia dalle persone che si trovano a dover affrontare problematiche più gravi (disoccupazione, perdita di lavoro), sia dalle imprese e dalle associazioni di categoria che sono impegnate per affrontare la chiusura o le criticità delle aziende e la conseguente crisi occupazionale.

Soprattutto in questo momento di difficoltà e di crisi le imprese si sono irrigidite e sono meno aperte a queste politiche di conciliazione.

.....
⁵³ Cfr. F. Marzella (a cura di), Nord Est: famiglie del terzo millennio valori, stili di vita e consumi, Quaderni FNE, Collana Ricerche n. 72, Fondazione Nord Est, Treviso, 2013

Le richieste che arrivano in questo momento al mio ufficio sono di inserimento occupazionale, cioè la conciliazione è l'ultimo problema in questo momento per le donne che incontro.

A questo tema si affianca anche quello della riduzione delle risorse pubbliche per le famiglie. Su questo le consigliere di parità, oltre a esprimere una generale contrarietà all'idea che ancora una volta vengano penalizzate le famiglie che finora si sono largamente fatto carico del sistema di welfare, ritengono che sia necessario dare un maggiore impulso alle occasioni di collaborazione pubblico e privato che già sono attive nel territorio.

Però questa idea che il welfare in Italia sia costoso quando in realtà è sempre stato minimale e ha sempre gravato in modo rilevante sulle donne. Quindi che ci vengano a dire che devono tagliare ancora i servizi vuol dire ingannare le donne ancora per altri quarant'anni.

Le risorse sono poche per tutte noi e le attività che possiamo fare sono strettamente legate alle risorse.

In qualche modo le consigliere, consapevoli anche del fatto che le risorse a loro disposizione andranno via via riducendo, si candidano proprio ad assumere il ruolo di facilitatori di una maggiore sinergia tra i diversi soggetti che si occupano di conciliazione, tra pubblico e privato, tra aziende e lavoratori, tra associazioni già attive nei diversi territori.

Ad esempio come consigliera di parità io partecipo a questa iniziativa che si chiama "alleanze per le famiglie" per spigare bene il mio ruolo e per far capire cosa è possibile fare all'interno dei luoghi di lavoro. Perciò di tentare anche con le aziende di veicolare una nuova forma di cultura della conciliazione.

Le nostre politiche devono mirare sia a vedere se nel territorio si sviluppano tutti i servizi per le persone, per i bambini e per gli anziani, sia ad aiutare le imprese. Nella nostra provincia ci siamo adoperate per trovare gli strumenti che consentano la conciliazione e che alla fine sono strumenti utili per il datore di lavoro.

Tutte le cose che ci sono, politiche, legislazione, iniziative, devono essere messe a sistema, cioè far parte della politica economica, sociale, culturale e del lavoro. Altrimenti ciascuno di noi fa il suo pezzettino, ma alla fine il risultati non si vedono.

Dovremmo essere in grado di fare questi ragionamenti coinvolgendo tutti, famiglia, impresa, servizi, perché la grande pecca che abbiamo è che ognuno cura il suo orticello con uno spreco di energia e di risorse notevole.

Abbiamo recentemente fatto un convegno sulla famiglia e lì è stato l'ufficio della consigliera a interessare l'associazione degli industriali perché segnalassero le realtà aziendali locali che avessero adottato delle buone pratiche per la conciliazione.

Tuttavia, il ruolo di facilitatrici delle consigliere non può sopperire alla necessità che tutte le iniziative partano da un progetto condiviso a livello centrale, sia esso il Governo nazionale o il Governo regionale, perché questo faciliterebbe il dialogo tra i diversi soggetti istituzionali responsabili (assessorato al lavoro, assessorato alle politiche sociali, bilancio) e permetterebbe una migliore distribuzione delle risorse disponibili.

Dovrebbe essere il Governo a fare una proposta seria, oppure la Regione e oggi mi pare che i nostri assessori si parlino di più sul tema conciliazione.

La rete delle consigliere potrebbe essere per la Regione una garanzia e un mezzo per far emergere le buone pratiche. Se noi non creiamo e favoriamo un legame all'interno delle istituzioni non raggiungeremo molti risultati.

È una questione di dialogo. Se non ci si parla non si va da nessuna parte e allora mi viene da dire che è meglio prima iniziare a parlarsi e poi decidere come fare spending review perché, ad esempio, la nostra figura che è prevista a livello europeo è rimasta senza risorse.

Altro elemento ritenuto indispensabile è quello di migliorare la visibilità delle buone pratiche esistenti, non tanto come mero esercizio di "marketing", quanto piuttosto come azione concreta per mostrare strade percorribili, per provare ad applicare in altri contesti strumenti già testati, per scardinare le ritrosie culturali sul tema conciliazione. In particolare quest'ultimo obiettivo pare essere rivolto soprattutto al mondo delle imprese per favorire la capacità delle stesse di cogliere gli elementi di vantaggio derivanti da pratiche aziendali di conciliazione.

Quando parliamo di alleanze del tavolo della famiglia vuol dire proprio allargare l'esperienza nel territorio, capire come realizzare lo stesso percorso in altri comuni.

Quindi coinvolgerli per tenere in rete queste esperienze e i risultati delle stesse.

La centralità dell'impresa quale luogo per creare il presupposto per una buona conciliazione è valorizzata dalla diffusione a livello nazionale della "Carta per **le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**" (www.cartapariopportunita.it). Si tratta di una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Si tratta di uno strumento che contiene anche specifici riferimenti e iniziative alle piccole imprese che con più difficoltà riescono ad adottare formule organizzative che sappiano rispondere alle esigenze dei lavoratori e che le consigliere provinciali del veneto intendono promuovere, consapevoli del fatto che per le aziende sia veramente difficile comprendere il ritorno concreto di tali politiche per la conciliazione. Così come della necessità che anche il sistema paese accompagni tale scelte imprenditoriali con strumenti a sostegno delle stesse.

Finora alla carta hanno aderito soprattutto molte grandi aziende ma adesso è necessario fare un lavoro a livello territoriale per promuovere queste forme di conciliazione nelle piccole aziende. Alla fine diventa un fiore all'occhiello per l'impresa: è come una certificazione di qualità.

L'altro pilastro sono le aziende. Io vorrei uno strumento che preveda lo sgravio immediato per l'azienda che deve sostituire un collaboratore che ha bisogno di un periodo di aspettativa.

Proprio come esempio di racconto di buone pratiche si sono raccolte le esperienze già attive sul territorio e che possono essere ricomprese in alcuni filoni di intervento, pur tenendo conto delle specificità territoriali e nella consapevolezza che, non essendoci ancora una vera e propria politica strutturata e di sistema, molto è legato alle relazioni e alle sensibilità dei singoli soggetti coinvolti.

Secondo me la riuscita delle proposte sulla conciliazione dipendono proprio dalla sensibilità del territorio, dalla sua amministrazione, dall'assessore che ha in carico quella certa delega, dalle conoscenze e dalle relazioni della consigliera.

C'è poco sistema, c'è poca standardizzazione, tutto è molto puntato sui rapporti personali, sulla voglia di fare di ogni attore coinvolto.

Il primo filone è quello delle azioni messe in campo per avviare un cambiamento culturale che sposti l'attenzione dalle donne alle famiglie, che permetta di modificare la visione tradizionale dei ruoli familiari, che narri cosa si intenda per conciliazione, che individui luoghi e soggetti da coinvolgere per creare un ambiente favorevole alla conciliazione.

Nella mia provincia c'è una rete straordinaria di commissioni e sportelli con cui stiamo facendo un importante lavoro sulla cultura, attraverso tavoli, incontri e convegni in cui diffondiamo idee, buone prassi, strumenti. Poi ci sono molte iniziative autonome delle imprese più grandi. Per le piccole ho cominciato a prendere contatti con le associazioni di categoria.

Il secondo filone di intervento, invece, ha come fulcro di azione l'impresa e tutte le politiche che a partire da questo soggetto possano essere intraprese sia come comportamenti sull'organizzazione dell'azienda sia come scelte fatte dagli imprenditori di organizzare i servizi del territorio al fine di facilitare i propri collaboratori.

Tra le esperienze già realizzate dalle nostre imprese ce ne sono alcune già abbastanza diffuse: gestione autonoma dell'orario di lavoro o comunque flessibilità in entrata o in uscita, varie tipologie di part time, possibilità di portare i bambini in azienda il sabato in caso di lavoro straordinario, il telelavoro pomeridiano, la cena takeaway da ritirare alla mensa aziendale, il servizio di stiro interno, spesa a chilometro zero consegnata direttamente in ufficio da parte di un'azienda agricola locale. Per favorire la condivisione di queste esperienze abbiamo organizzato un focus group tra alcune imprese sensibili a questo tema.

Noi, le aziende che hanno realizzato le buone pratiche in termini di conciliazione e ne hanno tratto risultati positivi in termini di serenità aziendale, di migliore rapporto con i collaboratori, di minori assenze dal lavoro e quindi di maggiore produttività, le conosciamo. Il nostro obiettivo è di veicolare questo alle altre aziende perché anche il fatto culturale incide molto, così come la condivisione delle esperienze.

Nella mia provincia le imprese di trasporti si sono unificate e i sindacati chiedevano che nel nuovo contratto fossero previste tutta una serie di strumenti per la conciliazione. Insieme abbiamo preparato un questionario da distribuire ai lavoratori per capire quali sono le loro reali esigenze. Da questa analisi vedremo cosa chiedere all'azienda.

Il terzo filone, infine, riguarda azioni che si potrebbero definire di sistema perché coinvolgono tutti gli attori del territorio e prendono avvio da una scelta di tipo istituzionale.

L'obiettivo è di creare una rete per rafforzare il dialogo tra lavoratori, imprese e istituzioni con lo scopo di costruire un nuovo sistema di welfare integrato a supporto del territorio e garantire servizi di conciliazione a costi ridotti.

Io come consigliera di parità sono stata coinvolta e ho anche in parte finanziato progetti su tre specifici comuni della mia provincia. In uno di questi stiamo proprio sviluppando un sistema integrato di conciliazione: è stato scelto un quartiere che sarà interessato da un particolare sistema di viabilità in cui sarà realizzato un centro di servizi per l'assistenza ai bambini fino ai dieci anni. In quest'ambito stiamo lavorando per far sì che tali servizi abbiano orari compatibili con il lavoro dei genitori e siano flessibili.

Infine, guardando le prospettive nella consapevolezza delle difficoltà attuali si sono raccolte le idee per il prossimo futuro: le principali proposte sono quelle di raccontare e diffondere le buone pratiche, di provare a mettere a confronto lavoratori e imprese per trovare una via comune per l'organizzazione del lavoro, di stringere la rete tra consigliere per provare ad avviare un progetto comune verso il quale convogliare attenzione, consenso e risorse.

È importante sensibilizzare le imprese e favorire delle sperimentazioni che portino a un cambiamento culturale. Se gli imprenditori verificano che le misure di conciliazione famiglia-lavoro non sono un costo ma un guadagno in termini di efficienza, ciò può essere uno stimolo affinché modifichino la propria cultura organizzativa. Questo percorso è ancora più utile in un periodo di crisi dal momento che è stato dimostrato che la motivazione dei dipendenti ripaga l'azienda.

Mi piacerebbe effettivamente capire quali sono le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e quali quelle delle aziende perché solo capendo le necessità di entrambe le parti si riesce a trovare un accordo. L'armonizzazione delle esigenze la ottieni solo

consultando e mettendo a confronto i soggetti. Noi consigliere, con il ruolo che abbiamo, dovremmo riuscire a trovare degli accordi utili a creare una vera armonizzazione nelle aziende. Evidenziando alle aziende un certo tipo di percorso magari la governace capisce e comprende quali i vantaggi sia economici che relazionali.

Mi piacerebbe che proprio nel Veneto si potesse presentare insieme un bel progetto per le aziende. Io credo che i finanziamenti si possano trovare nel nostro territorio. Le ipotesi di lavoro per il futuro devono proprio essere fatte a livello regionale.

3.3 Conciliazione per uno sviluppo sostenibile

A conclusione del percorso di ricerca si è ritenuto utile sottoporre ad alcuni testimoni e operatori del territorio⁵⁴ i principali risultati emersi sia dall'indagine presso le famiglia venete, sia dall'esperienza delle imprese certificate audit famigliaelavoro, sia dalle esperienze territoriali riportate dalle consigliere di parità. Il tentativo è stato quello di provare a spostare lo sguardo delle politiche di conciliazione dai problemi attuali alle prospettive future anche nella logica dei cambiamenti in atto sul fronte economico, sociale e demografico. Non si è trattato di un esercizio semplice in quanto appare molto difficile ragionare di conciliazione a prescindere dalle criticità oggi presenti: crisi economica, mancanza di lavoro, riduzione delle risorse pubbliche e private, rigidità dei sistemi burocratici e fiscali, difficoltà a ripensare l'organizzazione del lavoro, poca collaborazione pubblico/privato.

Per aiutare a superare questi elementi si è chiesto ai partecipanti del focus di provare a focalizzare la loro attenzione su un'accezione di conciliazione che vada oltre il dualismo famiglia-lavoro e si concentri invece sulla capacità di generare maggiore benessere per le persone, maggiore coesione sociale e, infine, uno sviluppo sostenibile.

Come si leggerà nelle pagine seguenti, questo sguardo nuovo ha indotto i partecipanti del focus a provare a trovare soluzioni e politiche per la conciliazione in grado di superare e di modificare quei limiti sopra richiamati.

.....
54 A questo focus hanno partecipato: Adriana Cestaro (Confartigianato Veneto), Maria Teresa Coronella (Servizio Statistica Regionale), Maria Maddalena dell'Aera (Assessorato Regionale alla Mobilità), Caterina Gaggio (Cisl Veneto), Sandra Miotto (Consigliera di Parità Regionale), Laura Visentin (Acli Venezia), Simonetta Tregnago (Commissione Pari Opportunità della Regione Veneto)

Il punto di partenza della riflessione, ovvero il concetto stesso di conciliazione, ha messo in luce sensibilità e visioni differenti dove, tuttavia, ancora prevale la consapevolezza di quanto le difficoltà di conciliazione siano interpretate e siano realmente una questione legata, e a volte relegata, quasi esclusivamente all'universo femminile.

Non ne faccio un problema di genere ma, insomma, la donna con tutti questi carichi che ha, con tutte questa responsabilità che ha, si ritrova una vita tutta cadenzata, con mille cose da fare, con mille doveri da rispettare.

Recentemente è stata fatta una legge che pone dei messaggi contraddittori perché da un lato istituisce il congedo obbligatorio di paternità (anche se solo in occasione del parto) richiamando a un ruolo attivo dei padri nella gestione e cura dei figli, però poi dice che i voucher per le baby sitter sono attivati solo per le madri.

La definizione di conciliazione assume caratteristiche ampie che fanno riferimento più alla ricerca di una nuova dimensione di equilibrio tra i diversi tempi di vita - tutti utili, indispensabili e che per questo dovrebbero poter essere goduti e valorizzati in una gestione non affannosa ma armonica dove al centro viene messa la persona stessa - che a una tensione quotidiana a far combaciare faticosamente tutti i tasselli della famiglia, della casa, del lavoro e dei compiti di cura.

Per me la conciliazione è riuscire a fare bene le cose che ci interessano. Riuscire a fare bene i compiti che dobbiamo svolgere, le cose che ci siamo prefissati, senza dover superare ostacoli esagerati.

Per me è anche libertà di ozio, cioè avere del tempo anche da dedicare a se stessi, per il benessere personale. La nostra giornata non è fatta solo di lavoro o comunque di tempo da dedicare a cose concrete e oggettive. Ci deve essere anche il benessere interiore che può essere soddisfatto avendo del tempo per se stessi. Perché una persona che sta bene è anche meno stressata, meno aggressiva nei confronti degli altri.

Io collego la conciliazione all'equilibrio. L'equilibrio fra le varie esigenze della vita perché non si può fare a meno del lavoro, di una vita familiare, della salute, di un tempo anche dedicato alla persona. Se non diamo spazio a questo equilibrio tutto ciò che ci circonda, purtroppo, ne subisce gli effetti. Trovare un equilibrio senza rinunciare, o per lo meno, rinunciando il meno possibile.

Conciliazione è un termine che spero in futuro non dovremo più utilizzare. Perché conciliare - si concilia una multa - vuol dire che bisogna mettere insieme cose che insieme non riescono a stare. Sarebbe più bello usare un termine diverso, per esempio armonizzazione, armonizzazione per equilibrare le relazioni, qualità della vita. Perché questo avvenga è necessario cambiare la cultura non solo degli uomini ma anche delle donne. E per cambiare la cultura è necessario cambiare la nostra rappresentanza, la nostra classe dirigente perché se anche qui c'è un maggiore equilibrio di genere probabilmente in futuro ci sarà meno bisogno di usare il termine conciliazione.

Per me è un tema oggi molto attuale che si comincia a trattare soprattutto in questo tempo, ma che andrà sempre più sviluppandosi nel futuro. Inoltre è una tematica che rientra nel più ampio concetto di sviluppo sostenibile che significa anche sviluppo integrale delle persone. Ma ancor più un tema culturale che va da subito affrontato dal punto di vista educativo.

I temi dell'equilibrio, del benessere individuale potrebbero apparire oggi in contrasto con una situazione di crisi che sposta l'attenzione e le preoccupazioni delle persone più sulla capacità di avere e mantenere il lavoro e, parallelamente, sul timore di perdere la propria occupazione o ancora di non riuscire a trovare un lavoro.

Recentemente in un dibattito sulla conciliazione tra giovani commesse che si interrogavano sull'opportunità o meno delle aperture domenicali mi sono permessa di dire che la conciliazione non deve essere legata al fattore crisi, ma deve essere intesa come capacità di equilibrio fra lavoro e famiglia. Mi è stato risposto che in questo momento devono ringraziare il cielo ad avere un lavoro e che avrebbero trovato offensivo oggi promuovere il tema della conciliazione, e quindi della chiusura domenicale in questo caso, nei confronti di chi è in difficoltà perché disoccupato o ha uno stipendio insufficiente.

È chiaro che è la conciliazione è un tema importante, però al primo posto cosa mettiamo oggi? Quale è la priorità? Mettiamo la conciliazione o mettiamo portare un po' di soldi a casa per vivere?

Il tema della crisi occupazionale e delle ricadute che questa può avere rispetto alla sensibilità e all'interesse dell'opinione pubblica, delle imprese e dei lavoro-

ratori sulla conciliazione, viene in realtà proposta in un'ottica completamente rovesciata dove le esigenze di conciliazione e la ricerca di un benessere maggiore appaiono strumenti e grimaldelli per avviare nuove imprese e, quindi occasioni di lavoro, per una maggiore produttività dei lavoratori con benefici per le imprese e ancora un mezzo per migliorare la coesione sociale messa a dura prova dalle criticità dell'economia e dalla diffusa sfiducia nei confronti delle istituzioni.

Io credo che oggi sia importante non connettere il tema conciliazione con quello della crisi perché altrimenti passano ancora molti anni prima di cominciare nuovamente a parlarne.

Come imprenditrice vedo che se i miei dipendenti e le mie dipendenti sono felici e ben amministrate nella loro vita privata, se c'è un equilibrio e se non si portano i pensieri e le preoccupazioni durante l'orario di lavoro, grazie appunto della conciliazione, la produttività aumenta e lavorano molto più serenamente e si dedicano a quello che stanno facendo nella totalità della loro persona. Quindi, secondo me, le aziende dovrebbero favorire il percorso di conciliazione.

Allora le istituzioni proprio oggi dovrebbero riparlare di conciliazione in senso lato. Ad esempio, sul tema delle aperture domenicali si può accordarsi per l'apertura dei negozi, ma solo se questo porta lavoro a nuove persone. Ma è un discorso che vale in generale perché oggi le esigenze di lavoro anche delle donne richiedono un allungamento dei tempi di apertura dei negozi, dei servizi di cura ma anche alla persona. Queste aperture più dilatata per esempio, potrebbe consentire a più persone di essere presente nella stessa giornata. Quindi forse, dal punto di vista istituzionale, sarebbe opportuno non abbassare la guardia e verificare che questo avvenga.

Allora dobbiamo guardare il lavoro in un'ottica completamente diversa, perché viviamo in una società che si sta trasformando. Quindi tutte le parti sociali devono guardare questo tema in maniera diversa. Dobbiamo ragionare di flessibilità, non tanto di chiusura domenicale, ma di modalità diverse di porsi, di servizi alternativi.

Poter permettere a una famiglia di detrarre la baby sitter, l'asilo nido e così favorire la conciliazione, innanzitutto crea nuovo lavoro e quindi contrasta la crisi.

Inoltre, viene anche sottolineato come, nel medio lungo periodo, sia necessario reagire subito ai rischi economici e sociali di un mancato e adeguato insie-

me di politiche e regole per la conciliazione. L'assenza di tali strumenti potrebbe generare un ulteriore consumo e svilimento del capitale umano disponibile (poche donne al lavoro, poca produttività, scarsa realizzazione professionale), così come un arretramento della coesione sociale.

In prospettiva ci sarà sempre più presenza del tempo del lavoro nella vita delle persone ma sul piatto della bilancia non è che possiamo mettere soltanto l'aspetto lavorativo e mettere da parte quello umano. Entrambi devono essere messi sul piatto della bilancia. Per cui la conciliazione è assolutamente importantissima.

Quando una famiglia, e non parliamo solo di donne, non riesce ad accudire bene i propri familiari, i bambini o anziani, assistiamo al fenomeno spesso, dell'abbandono delle persone anziane ma soprattutto si rinuncia alla maternità. Noi siamo il paese con il tasso di natalità tra i più bassi e nessuno si chiede perché. Quindi c'è un aspetto molto più ampio della conciliazione che riguarda proprio lo sviluppo futuro e sostenibile di questo paese.

Quindi dobbiamo riuscire a far passare il messaggio della conciliazione come un messaggio di cultura nuova. Io sono convinta, che questo sia proprio il momento in cui premere l'acceleratore su questa cosa per modificare uno status che consenta una qualità di vita migliore anche ai lavoratori.

Tra l'altro non possiamo permettere di tralasciare questo argomento perché su molte questioni l'Unione Europea incalza da morire. La direttiva 54⁵⁵ è chiara, impone alla legislazione nazionale alcune cose che dovremmo fare, e prima che vengano decise unilateralmente sarà bene che dal basso le donne, magari qualche suggerimento di sostanza lo diano.

Da questi primi stralci di dialogo e di confronto emergono già alcune questioni forti legate ai cambiamenti in atto in un paese che culturalmente non pare ancora preparato ad accettarli. Di conseguenza, provando a individuare i primi passi da fare per scardinare le abitudini e lo status quo, si profila l'idea che sia necessario passare attraverso accorgimenti e regole che impongano in qualche modo una nuova cultura nelle famiglie, nelle imprese, nelle istituzioni.

.....
55 Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Prendo a riferimento quello che, secondo me, è una importante innovazione nella riforma Fornero ma che va perfezionata: il congedo parentale dato agli uomini all'atto della nascita. Allora, va bene la novità, ma non mi vanno bene i due giorni e non mi vanno bene che siano in concomitanza con l'assenza della mamma dal lavoro perché non risolve la questione. La questione, infatti, è: stimolo il congedo parentale anche del marito in alternativa a quello della mamma, in modo tale che, tre mesi li fa a casa la mamma e tre mesi li può fare a casa il papà. In questo modo creo una cultura veramente paritaria all'interno del nucleo familiare. Così come impostata, un giorno obbligatorio e due facoltativi, non risolve la questione. Bisogna fare in modo che quando la mamma è al lavoro la cura dei figli venga affidata ai padri con dei congedi parentali obbligatori per loro. Credo che sia necessario, in una prima fase, passare per regole restrittive, per stimolare una nuova cultura, un nuovo modus operandi.

Parlavamo prima di possibilità di detrarre in qualche modo le spese per la baby-sitter, spese per l'asilo nido, eccetera. Io trovo questo auspicabile. La critica che viene fatta relativamente a questa ipotesi è che lo Stato in fondo non ci guadagna nulla perché comunque in genere questi lavori sono fatti in nero. Invece, se io incentivo la mia baby sitter ad avere una posizione regolare e io famiglia mi detraggo la spesa per la babysitter, io pago meno tasse ma la babysitter le paga. Lo Stato certo non ci guadagna e non ci perde, ma quello che è interessante è la redistribuzione dell'imposizione fiscale che diventa molto più equa.

Un altro tema importante è quello di liberare le donne da alcuni pregiudizi. Ad esempio, voglio dire, la maternità non è una malattia e incide relativamente nel un percorso professionale. In Italia ogni donna ha 1,3 figli e questo si riconduce a cinque mesi di maternità obbligatoria, sei di maternità facoltativa più altri 3 o 4 mesi che nell'arco dei 42, 43, 44 anni, perché ormai questo è il periodo che lavoreremo. Questi tempi equivalgono a una parentesi molto breve eppure scatenano un pregiudizio incredibile. Allora le regole ci devono essere e devono servire a riequilibrare la posizione delle donne nel mondo del lavoro. Poi una volta che ho raggiunto un equilibrio le norme antidiscriminatorie le posso anche eliminare.

C'è anche la necessità di rafforzare i servizi e allora io dico che se tutti i contributi che le donne pagano in più in seguito all'innalzamento dell'età pensionabile fossero stati usati per servizi alla famiglia forse avremmo già una situazione diversa. Invece sono stati scippati..

Un altro ambito attraverso cui scardinare le abitudini potrebbe essere quello della certificazione che è un atto assolutamente volontario. Qui forse le istituzioni potrebbero dialogare con gli enti certificatori affinché negli elementi della certificazione etica entri in modo più preponderante la questione congedi, la questione welfare aziendale che in questo momento non rientrano tra gli otto punti della certificazione etica.

Si potrebbe cercare di favorire una fiscalità più ragionevole nei confronti dei servizi di un welfare, nei servizi di cura alla persona. Pensare a delle detrazioni fiscali su questi tipi di servizi potrebbe essere una soluzione perché se tu ti puoi detrarre questo tipo di costi, consenti, dall'altra parte, di aumentare la richiesta di questo tipo di lavori e quindi aumentare anche il lavoro. Se tu consenti alle famiglie, in questo caso, di detrarsi dei costi, fai in modo che le famiglie li usino maggiormente e, quindi, puoi anche favorire il fatto che nascano delle altre imprese, delle altre attività, degli altri servizi, quindi altra gente che lavora. E, soprattutto, sgravi parte del tempo speso per la cura della famiglia e della casa senza impattare notevolmente sui bilanci delle famiglie.

Un ulteriore ambito su cui agire per favorire migliori condizioni di conciliazione e di benessere è certamente quello dell'organizzazione del lavoro. Su questo fronte appare indispensabile avviare un riflessione su quale sarà il lavoro del futuro e su come, dove e quando si lavorerà. Da questo punto di vista, i cambiamenti che vengono rilevati sono molteplici e raccontano anche di nuove possibilità che si aprono, ma che ancora una volta chiedono un cambio di cultura e di abitudini.

In Italia anche le imprese manifatturiere saranno sempre meno orientate a un lavoro su linee di produzione e sempre più su momenti di progettazione, design, controllo ecc. Pertanto, io il futuro del lavoro lo vedo non più dietro a scrivania in un luogo di lavoro definito, ma piuttosto nel co-working, nel job sharing che, tuttavia, sono cose da un punto di vista organizzativo difficilissime. Un imprenditore che deve gestire queste cose deve dimenticare la logica del controllo e definire con il collaboratore degli obiettivi lavorativi precisi.

Due parole sul telelavoro. Per telelavoro non si deve intendere che la donna rimane a casa e così fa tre lavori contemporaneamente. Però potrebbero esserci dei luoghi, magari vicino a casa, dove si può fare del co-working e questo consente di modi-

ficare tempi, modi di vita, e quindi di garantire una diversa modalità di lavoro. Quindi io il futuro lo vedo anche con delle opportunità di questo tipo.

Alcuni studi dicono che per ogni donna che lavora si creano tre posti di lavoro per altre donne. Secondo me, pensando al futuro, bisognerebbe puntare di più all'impresa sociale. Perché bisogna parlare di servizi, la situazione dell'invecchiamento dell'età richiede una serie di servizi che devono aumentare e che possono essere anche una grande opportunità. Tant'è vero che è nel settore sanitario che si troveranno opportunità in futuro di lavoro, oltre che in quello tecnologico...

Un'ulteriore questione che dovrà trovare risposta è quella della mobilità che oggi sta subendo delle importanti trasformazioni per le scelte abitative e professionali delle persone.

Oggi ci si sposta per tanti motivi. Intanto per andare a lavorare. Allora si può usare il mezzo pubblico, però vediamo che il mezzo pubblico è il modo meno diffuso, se vogliamo. Poi ci chiediamo perché. Perché non c'è l'offerta? Perché non c'è domanda? Ma ci si sposta anche per portare i figli a scuola, per andare a fare la spesa, per andare a trovare l'amica, per portare l'anziana all'ospedale. E questi tipi di mobilità non sono limitate all'interno della città, ma si allargano alla prima cintura e alla seconda cintura. Cosa vuol dire? Vuol dire innanzitutto che le coppie più giovani, quelle che hanno bambini piccoli, vanno ad abitare in prima o in seconda cintura perché le case costano meno, perché magari c'è più verde, più spazio, una situazione diversa. Di conseguenza, l'organizzazione della famiglia non gravita più solo su un centro. Per cui è una mobilità molto articolata. Anche le politiche per la mobilità, quindi, diventano politiche per la famiglia.

Una mobilità non organizzata adeguatamente può generare ulteriori disagi e difficoltà di conciliazione, ma proprio dai luoghi della mobilità pare potersi attivare qualche sinergia interessante ...

Le stazioni in Italia si stanno un po' trasformando, si stanno trasformando in centri commerciali, il passo successivo sarà in centri direzionali anche, non lo so, uffici, spazi comuni, da dare anche alla collettività. Effettivamente le stazioni, proprio perché sono al centro delle città, possono diventare dei nodi, perché poi ogni città ne ha una, un nodo punto di incontro sia di servizi sia che degli uffici o appunto luoghi di co-working.

Insieme a tutti questi suggerimenti emergono anche le diverse criticità in qualche modo imposte dal sistema paese che, a volte, rendono vane e di difficile applicazione le diverse soluzioni proposte. Ancora una volta, infatti, vengono messi in rilievo le tematiche degli sprechi di risorse, dell'eccesso di burocrazia nell'applicazione, ad esempio, dei voucher per le badanti e le baby sitter, dell'eccesso di fiscalità che grava sul lavoro, dei limiti delle azioni di controllo fatte solo come strumento ispettivo e punitivo e non tanto come occasione di miglioramento e consulenza e del mancato sostegno da parte del pubblico a favore delle imprese che si fanno carico di politiche di welfare e di conciliazione.

Io credo che sulla carta i mezzi e le opportunità ci siano tutti: i congedi parentali, i voucher, il telelavoro... In fatto è che non si applicano per tutta una serie di motivi (...) I voucher, ad esempio, dopo anni finalmente sono stati messi in atto ma si è scelta la strada della burocratizzazione. Si acquistano dal tabaccaio, poi devo comunicare all'Inps l'utilizzo almeno due giorni prima, poi hanno un valore minimo, la prestazione deve essere occasionale. Così facendo si rendono inutilizzabili. E perché questo? Perché si ha paura dell'imbroglione e non si è in grado di organizzare i controlli.

Tutte le varie burocrazie che sono a tutela del cittadino, ma alle volte sono più delle catene. Ad esempio, nel mio comune impongono che, se il bambino torna a casa con il pulmino all'una, io devo essere a prelevare mio figlio al pulmino. Quindi, il vantaggio di avere qualcuno che ti riporta, pagato, il bambino a casa per una famiglia non c'è più.

Tuttavia, vi è anche la consapevolezza della ricchezza delle risorse del territorio che è dotato di esperienze, associazioni, imprese e istituzioni disponibili e che è necessario valorizzare.

Una soluzione è quella di potenziare assolutamente il locale, quello che c'è, quello che si può usare sul posto. Coinvolgendo anche il privato. Quindi le risorse locali assolutamente vanno utilizzate, non possono più essere esonerate e lasciate da parte. Il privato fa la sua parte e l'amministrazione avrà sempre il suo ruolo che sarà quello di coordinare, senza burocraticizzare, tutto.

Nel mio quartiere quasi casualmente sembra che ci sia quasi una cittadella per adolescenti con tutte le scuole dall'asilo alle medie vicine e poi accanto la parrocchia con il patronato. I ragazzi, quindi, da quando sono piccoli vivono all'interno

di uno spazio protetto e conosciuto: la scuola via via nei diversi livelli, il patronato e poi il ritorno a casa. Che è ideale, assolutamente la soluzione ideale. Per cui io mi chiedevo, se potrebbe essere un'idea quella di fare una serie di convenzioni con queste realtà, magari anche con il volontariato, pur avendo presente tutti i problemi di sicurezza, burocrazia e altro? Perché non creiamo un sistema di volontariato sociale, di unione pubblico/privato? Perché non creiamo, così come i nidi familiari che hanno una modalità di esecuzione meno formale, un sistema di supporto di quartiere? E quindi l'idea è creare proprio delle situazioni di quartiere in modo tale che questo crei anche coesione, crei la solidarietà, crei la comunione di intenti tra cittadini. Senza nemmeno andare a edificare nuove strutture che già ci sono già queste cose. L'importante è capire dove sono nei quartieri e trovare il sistema per fare in modo che queste diventino luoghi per le famiglie.

Ci sono molte risorse, è vero, ma a mio giudizio ci vuole un input dal vertice, ci vuole una volontà politica che promuova una serie di iniziative che poi a catena arrivano fino alla base.

Mi viene in mente, ad esempio, che anche i Cral aziendali potrebbero essere usati come luoghi di sostegno per le famiglie. Perché non si organizzano per dare d'estate dei corsi per i figli dei lavoratori.

Se mettiamo al centro del nostro ragionamento la persona riusciamo a rovesciare il ragionamento e di guardare in modo diverso l'insieme famiglia, l'impresa, eccetera. Dobbiamo però anche avere il coraggio e rischiare sia nella pubblica amministrazione, che nel privato, come nell'impresa. Ma io credo che sarà necessario partire dal basso e cominciare dai buoni esempi che ci sono per creare una rete che abbia la capacità di pensare a soluzioni innovative.

Una prima strada è sicuramente quella della flessibilità: io credo che sia necessario che si lavori meno e che il lavoro venga distribuito su più persone, soprattutto in questo momento di profonda crisi. Se il co-working vale nel lavoro si può anche pensare a soluzioni di co-housing per venire incontro alle esigenze delle persone che sono sole e che mettendo in comune servizi, spese e altro possono ridurre i costi e aumentare il proprio benessere relazionale. Certo è un cambiamento culturale.

Ci vuole poi un rapporto completamente diverso tra pubblico e privato. Basta con questa relazione di controllo del pubblico sul privato. La relazione, invece,

deve essere di consulenza, anche con il sindacato. Ad esempio, il sindacato deve essere un soggetto non in contrapposizione con l'impresa ma si deve collaborare per crescere insieme e trovare nuove soluzioni. E deve essere lo stesso con il pubblico: non bisogna avere paura dell'ispettore che viene a fare i controlli perché non viene solo a vedere se c'è qualche cosa che non va, ma viene per suggerirti delle migliori modalità con cui lavorare. Bisogna valorizzare quello che c'è di buono nel pubblico e quello che c'è di buono nel privato.

Si potrebbero pensare anche a delle nuove professioni. Oggi, ad esempio, in alcuni ipermercati ci sono i consulenti per gli acquisti. Perché non pensare di creare delle figure innovative che siano di supporto alle persone nella gestione del tempo che non abbiamo.

Nell'insieme tutti i partecipanti al focus riconoscono come si tratti di soluzioni in parte già presenti sul territorio ma che si conoscono poco e, soprattutto, sono ancora delle eccezioni perché sottendono un cambio di cultura e la decisione di affrontare questioni che molto spesso, invece, vengono trascurate e non interessano.

In questo momento noi stiamo facendo alta politica perché stiamo facendo discorsi che altrove non si sentono.

Tutte queste proposte, io credo, siano già nei nostri territori ma non si conoscono e ognuno agisce autonomamente. Invece bisognerebbe portarle a conoscenza in modo sistematico. Se diffondiamo in modo sistematico le buone pratiche sulla conciliazione allora riusciamo anche formare una nuova mentalità.

Ci sono tanti strumenti, tante occasioni in cui fare "pubblicità" a queste iniziative. Serve assolutamente portare a conoscenza tutte le buone pratiche, metterle in evidenza in video, interviste ma mandare in giro ci sono. Ormai con le nuove tecnologie è molto più facile.

3.4 Appendice. Link sulle Pari Opportunità e la conciliazione

Nell'ottica di offrire il quadro delle azioni e delle politiche già in essere in tema di conciliazione si propone di seguito un elenco di link che rimandano a istituzioni e enti attivi sul tema delle pari opportunità e della conciliazione. L'obiettivo è quello di offrire un primo riferimento a chi volesse affrontare tali tematiche e di far conoscere le buone pratiche già in essere.

Link Istituzionali

<http://eige.europa.eu/>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/>

<http://www.pariopportunita.gov.it/>

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Pages/default.aspx>

<http://www.regione.veneto.it/web/pari-opportunita/attivita-assessorato>

<http://www.regione.veneto.it/web/guest/consigliera-di-parita>

<https://famigliavoro.regione.veneto.it/>

Altri link

<http://www.osservatorionazionalefamiglie.it>

<http://www.coface-eu.org/en/Policies/Family-Social/Reconciliation-family-private-professional-life/>

<http://eyf2014.wordpress.com/>

<http://www.cartapariopportunita.it/contenuti/home.aspx>

COSTRUIRE IL CAMBIAMENTO

Come Commissione per le Pari Opportunità della Regione Veneto si è scelto di affrontare il tema della conciliazione famiglia e lavoro proprio in un momento in cui il nostro modello di sviluppo e la nostra società sono attraversati da profondi cambiamenti che impongono un nuovo modo di osservare e di affrontare le questioni per trovare soluzioni innovative che rimandino a moderne modalità di relazione tra i soggetti coinvolti, la capacità di ridefinire ruoli e spazi di vita e lavoro, la capacità di indirizzare risorse e regole per favorire anche il necessario mutamento culturale.

La centralità di questa tematica per lo sviluppo futuro è comprovata dalla decisione presa da parte del Parlamento Europeo di far dichiarare il 2014 Anno Europeo della Conciliazione vita professionale e vita familiare⁵⁶.

A partire da queste valutazioni si è scelto di mettere al centro dell'analisi tre elementi:

- **un nuovo concetto di conciliazione**, intesa non come fine ma come strumento per garantire un maggiore livello di benessere alle persone e una più elevata qualità di vita;
- **un nuovo soggetto destinatario** delle analisi e delle azioni per la conciliazione: non più le donne, bensì le famiglie che sono state interpellate tramite un questionario sulle loro esigenze di conciliazione;
- **un nuovo metodo di riflessione condivisa** tra i diversi soggetti che a vario titolo hanno il compito e la responsabilità di creare le condizioni per una migliore conciliazione, come ad esempio, chi si occupa di mobilità, chi si occupa di progettazione e sviluppo dei territori, chi si occupa di statistica e di servizi sociali insieme ai responsabili dell'impresa e del sindacato.

.....
56 Il 7 febbraio il Parlamento Europeo ha adottato la *in cui si chiede la designazione del 2014 come Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare. La decisione finale sarà presa a luglio. L'anno europeo della conciliazione lavoro e vita familiare dovrebbe cercare di aumentare la consapevolezza di politiche specifiche negli Stati membri; sollecitare gli sforzi e ottenere un nuovo impegno politico per rispondere ai problemi che interessano le famiglie, e in particolare quelli connessi alla crisi economica e sociale; attrarre l'attenzione e diffondere buone pratiche fra gli Stati membri; promuovere politiche family friendly. Per questa via si spera anche di contribuire a raggiungere gli obiettivi di Europa 2020, che mira a sottrarre almeno 20 milioni di persone dalla povertà e dall'esclusione sociale; innalzare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra i 20 e i 64 anni. E proprio mettendo in campo politiche di conciliazione e di condivisione dei carichi di cura, si potrà rilanciare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rafforzare l'uguaglianza di genere e contribuire a rispondere alle sfide demografiche.*

Dai diversi step di analisi sono emersi alcuni elementi che aiutano ad individuare possibili percorsi e politiche future per la conciliazione:

- a) **La crisi non è un vincolo per la progettazione e realizzazione di politiche per la conciliazione**, anzi la crisi rende ancora più necessario e non rinviabile definire strumenti, risorse e azioni per migliorare l'equilibrio fra tempi di vita e di lavoro perché oggi la necessità di poter lavorare senza rinunciare alla famiglia è uno strumento per ridurre il rischio di povertà e per rispondere al calo demografico del nostro paese. Una politica attenta a tale equilibrio consente di non dover più scegliere tra famiglia e lavoro.
- b) **I cambiamenti sociali, demografici e economici rendono ancora più urgenti le politiche di conciliazione**: la maggiore presenza di donne nel mercato del lavoro, l'invecchiamento della popolazione, il diffondersi di famiglie monoparentali, una nuova organizzazione dei tempi del lavoro per rispondere alle esigenze dell'utenza in prospettiva determineranno un aumento rilevante delle esigenze di cura per minori e anziani e allo stesso tempo la necessità di trovare nuovi spazi per garantire una migliore capacità delle persone di instaurare e mantenere relazioni utili per una buona coesione sociale.
- c) **Alcuni cambiamenti economici e sociali possono accompagnare le politiche di conciliazione**. Ad esempio, il diffondersi di professionalità terziarie anche nel mondo dell'industria rende meno indispensabile la presenza fisica e in orari stabiliti nei luoghi di lavoro anche grazie al diffondersi di nuove tecnologie che rendono "indifferenti" i luoghi di lavoro. Allo stesso modo, una maggiore quota di donne lavoratrici induce cambiamenti culturali nelle nuove generazioni rispetto al ruolo riservato all'universo femminile in seno alla società e alla famiglia.
- d) **Non è solo la famiglia il luogo in cui costruire la conciliazione** diversamente da quanto è avvenuto spesso finora, ma devono partecipare attivamente i territori, le istituzioni e le imprese che hanno anche la necessità di essere sostenute e accompagnate nelle loro politiche di welfare aziendale.
- e) **Esistono sul territorio numerose iniziative pubbliche e private a favore della conciliazione** che, tuttavia, non sono messe a sistema e sono poco conosciute. Questo vanifica la portata di queste esperienze anche nell'indurre il necessario cambiamento culturale nei diversi soggetti da coinvolgere, evidenziando gli effetti positivi delle best practices.

Alla luce di queste sintetiche riflessioni, che trovano nel presente rapporto, una compiuta e scientifica esposizione attraverso diversi approcci di analisi, la Commissione per le Pari Opportunità della Regione Veneto ha individuato alcuni riferimenti per definire una mappa utile a COSTRUIRE UN CAMBIAMENTO nell'approccio alle politiche di conciliazione. Questi riferimenti coinvolgono: cultura, organizzazione, servizi, risorse, soggetti.

LA MAPPA PER IL CAMBIAMENTO

Cultura

L'analisi svolta nell'ambito del progetto di ricerca realizzato dalla Fondazione Nord Est ha messo in luce come non sempre sia facile rispondere con un cambio culturale alle rapidità dei cambiamenti economici e sociali e delle esigenze della famiglia. Rimane ancora un forte condizionamento culturale che non permette di capire le nuove necessità e di rispondere con risposte innovative e adeguate. Ad esempio, la suddivisione dei compiti familiari, così come la scelta su quale partner deve rinunciare al lavoro per occuparsi della famiglia, rimane ancora molto tradizionale e vede le donne fortemente penalizzate. Allo stesso modo le politiche di conciliazione nelle aziende sono ancora considerate difficilmente applicabili alle imprese, soprattutto se piccole, mentre quando progettate e realizzate raggiungono l'obiettivo di aumentare la produttività attraverso una crescita del benessere dei singoli e del clima aziendale. Su questo la Commissione esprime la necessità di **forzare il cambiamento culturale** attraverso alcune azioni concrete che si possono riassumere in tre elementi:

- **Definire norme per la parità di genere**: con lo scopo di risolvere una situazione di svantaggio delle donne nei luoghi di rappresentanza e ai vertici istituzionali e aziendale. Si propone allo stesso modo di introdurre alcune norme per *favorire una più ampia partecipazione degli uomini ai compiti di cura* dei bambini attraverso, ad esempio, l'obbligo dei congedi di paternità oltre l'attuale possibilità di un giorno di congedo in occasione della nascita dei figli. Lo stesso potrebbe avvenire introducendo *un obbligo nell'equilibrio di genere del part time in azienda* che oggi sono quasi sempre richiesti dalle donne con effetti pesanti sulle retribuzioni, le possibilità di carriera e sulle future pensioni. Questo aiuterebbe le future generazioni a modificare la cultura sui ruoli di genere nella società e nel lavoro.

- **Formazione:** il cambiamento di cultura avviene anche attraverso l'**educazione dei bambini** e dei loro **formatori** raccontando le trasformazioni in atto, portando esempi diversi di famiglia e di ruoli familiari.

Un altro soggetto che ha necessità di essere aiutato a cambiare la prospettiva con cui affrontare la conciliazione è costituito dalle **imprese**. Questo potrebbe avvenire formando delle figure professionali, ad esempio le consigliere per le pari opportunità, i consulenti del lavoro o i commercialisti, in grado di indicare i percorsi e le strategie organizzative migliori per far diventare la conciliazione in azienda non un fattore di svantaggio, ma di competitività. Tale servizi potrebbe essere molto utili per le imprese di dimensioni più piccole.

Il cambiamento culturale avviene anche a partire da una diversa formazione delle **donne** verso ambiti meno tradizionalmente femminili: su questo fronte è necessaria un'azione rilevante di **orientamento scolastico**.

- **Comunicazione:** altro elemento essenziale per favorire il cambiamento culturale è quello di comunicare e diffondere le esperienze e le best practices esistenti nei diversi territori che oggi sono ancora troppo frammentati e poco conosciuti anche dal punto di vista del benessere che ne deriva per le persone, le famiglie, le imprese e i territori. Per fare questo si possono prevedere tavoli di confronto, convegni, realizzazione di spot e di interviste da diffondere anche tramite la rete o un portale specificatamente progettato a livello regionale o sovraregionale.

Organizzazione

La capacità di comprendere i cambiamenti non può prescindere dalla capacità di ripensare i diversi luoghi della conciliazione alla luce di nuove idee, prospettive, possibilità, nella consapevolezza che non può essere solo un ambito che viene modificato a favore della capacità di armonizzare tempi di vita e di lavoro. Infatti, uno dei limiti delle politiche fin qui realizzate è quello di aver intrapreso un insieme di azioni singole e non armonizzate dentro un progetto comune.

L'organizzazione, quindi, deve riguardare in primo luogo le **politiche** che devono essere ripensate in una logica di sistema cercando di comprendere gli effetti e le conseguenze di ogni norma e azione pensata per la conciliazione. Così ad esempio, l'organizzazione degli orari degli uffici comunali non può prescindere dalle esigenze delle famiglie e dei lavoratori. Oppure allo stesso modo la programmazione del territorio non può prescindere dai flussi e dalla mobilità per esigenze di studio, lavoro, famiglia.

Con questa consapevolezza l'organizzazione deve essere ripensata rispetto a diversi ambiti:

- **Famiglia:** i compiti e i ruoli familiari devono trovare una nuova organizzazione che tenga conto delle esigenze di lavoro di entrambi i partner e della prospettiva di un minore coinvolgimento diretto delle famiglie stesse (genitori, nonni e parenti) nella cura quotidiana dei minori e degli anziani. Questo può essere facilitato sia dal cambiamento culturale ipotizzato, sia da servizi di cura, sistema della mobilità, orari delle città e organizzazione del lavoro più favorevoli alla conciliazione.
- **Città:** la città - uffici, servizi, negozi - deve sapersi riorganizzare per favorire il benessere delle persone venendo incontro a nuove esigenze indotte dalla maggiore necessità di mobilità, dalla diversità dei tempi di lavoro delle persone prevedendo orari più coerenti, luoghi decentrati per i servizi essenziali, servizi innovativi di cura anche oltre gli orari scolastici, progettazione di spazi lavorativi condivisi (co-working).
- **Trasporti:** oggi le esigenze di mobilità sono fortemente mutate. Non ci si sposta più solo per lavoro, ma per la spesa, per la cura dei minori e degli anziani, per cultura, svago, ecc. Una riorganizzazione complessiva del sistema dei trasporti che tenga conto della complessità della mobilità diventa un pre-requisito essenziale per rendere il territorio più favorevole alla conciliazione dei tempi, offrendo più efficienti infrastrutture, riducendo i tempi di attesa e di percorrenza, ecc.
- **Lavoro:** si tratta di un nodo centrale per la conciliazione. Finora per equilibrare vita e lavoro le persone hanno spesso rinunciato alla propria attività lavorativa o ridotto i tempi dedicati al lavoro. Oggi questa strada sembra una soluzione che coglie solo in parte tutte le opportunità derivanti da una vera e propria riorganizzazione del lavoro che passa per strumenti quali il co-working, la flessibilità, la banca delle ore, il welfare aziendale (asili, servizi di trasporto, o sostegno economico per i servizi di cura, servizi di lavanderia, spesa, svolgimento di pratiche burocratiche, ecc.) e i congedi parentali.
- **Welfare:** infine, deve essere ripensato il welfare in una nuova logica che deve tenere conto delle esigenze diverse che ogni persona esprime durante l'arco della propria vita. Il concetto che deve essere preso in considerazione è quello della **catena generazionale** lungo cui costruire il nuovo welfare e rispetto al quale si dovrebbero prevedere specifiche risorse pubbliche diversificate (bambini, ragazzi, adulti, genitori, anziani, disabili, ecc).

Servizi

Il tema del welfare è strettamente collegato con il tema dei servizi disponibili per le persone e per le famiglie. Ad oggi, sebbene, la valutazione sulla qualità in Veneto sia fortemente positiva, tuttavia, emergono ancora alcune criticità:

organizzazione, orari, costi, tipologia.

Questi elementi dovrebbero essere rivisti nell'ottica di una maggiore adesione alle necessità che emergono nel territorio e alla diminuzione delle risorse disponibili. Ad esempio, in Veneto sono stati attivati i cosiddetti "nidi in famiglia", sull'esempio dei *tagesmutter*, che hanno riscontrato un altissimo gradimento e attenzione da parte delle famiglie e che permettono anche un risparmio sul fronte dei costi delle strutture.

Sul tema degli orari ciò che si coglie è ancora una diffusione a macchia di leopardo di strutture che tengano conto delle esigenze lavorative delle persone, così come della presenza di struttura moderne e attrezzate che accolgano i minori, soprattutto adolescenti, oltre gli orari scolastici.

In una logica di sistema, tuttavia, è bene sottolineare come un'organizzazione di lavoro più flessibile garantirebbe una minore necessità di permanenza di minori e anziani in strutture organizzate a favore di una maggiore armonia ed equilibrio del tempo trascorso in questi luoghi e quelli trascorsi in famiglia.

Un ulteriore tema da prendere in considerazione e da **ripensare è la relazione tra servizi pubblici e servizi privati, e più in generale, tra pubblico e privato.**

Su questo tema deve essere puntualizzato che:

- la conciliazione è un tema che riguarda non solo gli individui ma la collettività perché influisce sul benessere dei singoli, sulla loro qualità della vita, ma anche sulla coesione sociale e sulla capacità di crescita demografica del nostro paese;
- di conseguenza, pur nella riduzione delle risorse, il pubblico deve avocare a sé l'organizzazione e il coordinamento dei servizi necessari senza investire il volontariato di responsabilità eccessive;
- così come deve sostenere e valorizzare le esperienze private esistenti, non gravandole di eccessiva burocrazia, e incentivando forme di collaborazione pubblico-privato (nidi in famiglia, ecc.).

In questo ambito, un utile contributo potrebbe essere dato sia dal volontariato che dalle imprese sociali.

Anche su questo versante esistono interessanti esempi che potrebbero essere studiati e comunicati per **verificarne la possibilità di ulteriore diffusione nel territorio.**

Risorse

Esiste certamente un problema legato al calo delle risorse sia pubbliche che private, fenomeno che incide negativamente sia sul livello di servizi garantiti, sia sulla possibilità per le famiglie di sostenere i costi dei servizi di cura loro necessari, con fenomeni di rinuncia al lavoro oggi non più praticabili.

Su questo fronte la Commissione sottolinea:

- che è necessario garantire il finanziamento previsto dalle leggi a favore della conciliazione e della parità uomo donna, nella consapevolezza che nel medio periodo questo avrà ricadute positive nella possibilità di lavoro delle persone e quindi sulla loro capacità di generare reddito che si traduce in contribuzione allo Stato (tasse e contributi previdenziali) e in minori rischi di povertà che richiedono l'intervento dello Stato;
- che è indispensabile una modifica delle norme che regolano gli iter per l'assegnazione di contributi a imprese ed enti che intraprendono percorsi di conciliazione al fine di semplificare le pratiche burocratiche necessarie. Oggi tali iter a causa della loro complessità, della loro durata e del loro costo rappresentano degli ostacoli e dei dissuasori importanti per chi vuole affrontare queste problematiche;
- che i contributi concessi alle imprese per le politiche di conciliazione che consentono una crescita della produttività devono essere attribuiti con la stessa logica con cui vengono concessi i contributi per l'innovazione: una percentuale a fondo perduto, una percentuale attraverso un fondo rotativo e una percentuale attraverso una detrazione dal reddito di impresa;
- che finora le risorse disponibili per il welfare familiare siano state già molto limitate, tanto che l'Italia presenta uno dei paesi con la più bassa percentuale di PIL dedicato al welfare delle famiglie in termini di servizi, contributi e tassazione specifica.
- che sia possibile rendere meno gravoso il costo dei servizi attraverso un sistema fiscale che permetta di detrarre un quota rilevante degli stessi (70% delle spese sostenute e documentate) nella dichiarazione dei redditi, così come per le spese sostenute per babysitter, colf;
- che il welfare debba essere ripensato in una logica di contributi coerenti con le necessità specifiche dettate dalle diverse fasi di vita, dal reddito disponibile, ecc.

Soggetti

Infine, viene individuato come elemento di raccordo tra cultura, organizzazione, risorse e servizi quello dei soggetti coinvolti e da coinvolgere. Come già

anticipato, infatti, solo un'azione di sistema potrà definire un reale successo delle politiche messe in campo per la conciliazione.

L'elenco dei soggetti comprende:

- famiglia;
- scuola;
- imprese;
- professionisti;
- associazioni di categoria e sindacati;
- volontariato;
- enti locali;
- Stato.

Focalizzando l'attenzione sugli ultimi due soggetti il loro ruolo può essere così sintetizzato:

1. **Stato:** lo Stato dovrebbe favorire il diffondersi di una nuova cultura a favore della conciliazione predisponendo un quadro normativo che punti da un lato a considerare il tema come centrale per lo sviluppo futuro (risorse per il welfare familiare, sostegno alle imprese che attuano la conciliazione, sostegno alle famiglie tramite specifiche detrazioni); dall'altro favorendo un cambiamento culturale (norme anti-discriminazione, attenzione nella formazione degli insegnanti)
2. **Enti locali:** oltre all'organizzazione dei servizi di cura e al coordinamento delle iniziative private esistenti, gli enti locali dovrebbero attivarsi come **CONNETTORI DI RETE** dei soggetti coinvolti e delle esperienze esistenti nei territori, facilitando la diffusione delle buone pratiche e il metodo della politica di sistema, costruito attraverso la realizzazione di tavoli di lavoro e di condivisione. L'obiettivo è quello di avviare un cambiamento che parta dal basso per migliorare la qualità della vita dei cittadini attraverso un nuovo sistema di equilibrio tra lavoro e famiglia e che tenga conto della notevole e continua mutazione del contesto economico e sociale con cui ci si dovrà confrontare nei prossimi anni.

*Commissione per la realizzazione delle
Pari Opportunità tra Uomo e Donna della
Regione del Veneto*

Promotrice di questo progetto è la

Commissione per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione del Veneto

È un organo consultivo della Regione nelle iniziative riguardanti le politiche di genere per l'effettiva attuazione del principio di parità e di pari opportunità sancito dalla Costituzione e dallo Statuto regionale.

La Commissione Pari Opportunità è stata istituita con Legge regionale 30 dicembre 1987 n. 62 e nominata con Decreto n. 118 del Presidente della Giunta Regionale, in data 1 luglio 2011. Si avvale dell'assistenza tecnica della Direzione Relazioni Internazionali.

Compiti della Commissione

Di propria iniziativa, su richiesta della Giunta o del Consiglio Regionale, la Commissione può formulare pareri relativi allo stato di attuazione di leggi, di proposte di legge o di regolamenti che riguardano la condizione femminile.

In particolare, la Commissione promuove:

- indagini e ricerche sulla situazione della donna e sulle problematiche femminili presenti nella Regione del Veneto, con particolare attenzione al mondo delle istituzioni e della politica, del lavoro e della formazione, della cultura e del sociale;
- la diffusione dei risultati di tali indagini e ricerche;
- convegni, seminari, iniziative di sensibilizzazione, percorsi di formazione e aggiornamento.

Composizione della Commissione

La Commissione nominata dal Presidente della Giunta Regionale è formata da componenti designati dal Consiglio Regionale e da rappresentanti delle associazioni femminili, sindacali, degli imprenditori, del volontariato e dalla Consigliera di Parità.

La Commissione attuale, si è insediata il 6 settembre 2011 ed è composta da:

Presidente

Simonetta Tregnago

Vice Presidenti

Cristina Greggio

Daniela Rader

Componenti

Gabriella Maria Avesani

Annalisa Dal Mas

Cinzia Fabris

Maura Gervasutti

Patrizia Martello

Maria Cristina Marzola

Laura Moro

Carola Paggini

Mirko Pizzolato

Sabrina Ravagnani

Francesca Ruta

Simona Valente

Consigliera di Parità

Sandra Miotto

Contatti :

Segreteria Commissione Pari Opportunità

Fondamenta Santa Lucia – Cannaregio, 23 - 30121 Venezia

Telefono 041 2794375 – 2794376 - Fax 041 2794390

Email : commissione.pari.opportunita@regione.veneto.it

