

La conciliazione ai tempi della crisi

Egidio Riva – Università Cattolica di Milano
egidio.riva@unicatt.it

Mentre la crisi consuma i suoi effetti sul mercato del lavoro e sulla vita di individui e famiglie, da più parti si levano voci critiche sul modello di sviluppo su cui si è andata edificando la società contemporanea. Ci si domanda, in particolare, se sia possibile trovare, proprio nelle linee di frattura che si sono aperte di recente, elementi dai quali ripartire, nel tentativo di stabilire nuovi presupposti per un sistema socio-economico che sia più equo e inclusivo. In questo scenario, dove la crisi viene sempre più di sovente interpretata come occasione di cambiamento, come possono situarsi le politiche di conciliazione? Quale ruolo, politico e di progettazione, possono esercitare? È possibile pensare ad esse come a una delle coordinate in base a cui definire “un nuovo patto sociale”? Oppure l’attuale fase di recessione stimola riflessioni di altro genere, non solo su questioni ritenute più rilevanti? Sulla scorta di questi interrogativi, il *paper* mette a tema la conciliazione come un sistema di azioni e di attori, virtualmente dotato di un forte grado di coerenza interna e di un intrinseco portato di mutamento sociale. Ne analizza i pilastri portanti e al contempo getta luce sulle tensioni che lo attraversano, in particolare sugli elementi che ne mettono a rischio l’unitarietà e la significatività. Nel fare questo si propone di rilanciare il dibattito sulla conciliazione stessa, insistendo lungo due linee o parole chiave: condivisione e armonizzazione. La tesi che si argomenta è, infatti, incentrata sulla indispensabilità del coinvolgimento maschile e sull’opportunità di riconsiderare il rapporto tra famiglia e lavoro. In merito a quest’ultimo punto, la proposta che viene discussa è quella di spostare il focus dalla famiglia al lavoro come origine della inconciliabilità e riflettere, dunque, su una nuova cultura del lavoro, che sappia valorizzare, e non invece cancellare, il legame virtuoso che può insistere tra i mondi vitali.

1. Il sistema della conciliazione lavorativa

Se ripercorriamo a ritroso la produzione normativa e di indirizzo delle istituzioni politiche comunitarie in materia di conciliazione lavorativa e ricomponiamo, come tessere di un mosaico, le principali direttive e raccomandazioni pubblicate nel corso degli anni, quello che otteniamo è un disegno articolato e complesso, ma intrinsecamente coerente: *il sistema della conciliazione*; un insieme strutturato di attori e di azioni. Gli attori sono le istituzioni politiche, comunitarie e nazionali, e le amministrazioni locali, le rappresentanze datoriali e del lavoro, uomini e donne. Le azioni sono molteplici e spaziano dall’ambito delle politiche sociali a quelle per il mercato del lavoro; più spesso sono così saldamente intrecciate e sovrapposte che i rispettivi confini distintivi di fatto svaniscono. L’essere sistema richiede, in effetti, che le azioni siano correlate in modo organico, così come che gli attori esprimano scelte di corresponsabilità; il tutto secondo finalità precise e condivise in modo sostanziale. Altrimenti il sistema, data la dissonanza interna, non può funzionare o – come verrà argomentato in questo contributo – funziona solamente in modo parziale.

Poste queste premesse, il profilo generale del sistema della conciliazione può essere colto dall’analisi di quanto affermato nella “Risoluzione del consiglio e dei ministri incaricati dell’occupazione e della politica sociale del 29 Giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all’attività professionale e alla vita familiare” (2000/C 218/02). Il documento, che rappresenta per certi versi il punto apicale di un lungo percorso normativo, si fonda sul riconoscimento di una profonda asimmetria tra i ruoli sociali e lavorativi di genere; asimmetria che, esito del modo in cui si è organizzato il cosiddetto sistema dei ruoli famiglia-lavoro¹, comporta per le donne evidenti disparità in quanto a condizioni e opportunità di accesso e permanenza sul mercato del lavoro e per gli uomini uno «svantaggio» sul versante del

¹ Pleck, J., *The work-family role system*, in *Social Problems*, 24, 1977, pp. 417-427.

coinvolgimento nella vita familiare. La partecipazione equilibrata di uomini e donne all'attività professionale e alla vita familiare è considerata, invece, «un elemento indispensabile allo sviluppo della società»; la premessa di un «nuovo contratto sociale di genere in cui l'effettiva parità», sostanziale e non solo formale², sia «socialmente accettata come condizione di democrazia, presupposto di cittadinanza e garanzia dell'autonomia e della libertà individuali». Come tale essa va garantita, è scritto nella Risoluzione, non con azioni rivolte espressamente ed esclusivamente alle donne, ma con strategie pensate nella logica del *gender mainstreaming*; strategie, viene precisato, che si vogliono «globali e integrate». Questo per affrontare, in modo esaustivo, le questioni da cui tutto ha origine: la differenziazione dei ruoli secondo il genere e la contrapposizione tra famiglia e lavoro³.

Intervenire su tali questioni significa, per un verso, favorire l'incremento dell'occupazione femminile e portarla ai livelli fissati dal Consiglio Europeo di Lisbona del Marzo 2000; per un altro verso incentivare la condivisione maschile dei compiti di cura e del lavoro familiare. Meglio ancora, significa *creare le condizioni a supporto perché questo duplice mutamento possa verificarsi*, come più volte affermato nei documenti comunitari, nel rispetto delle scelte e delle preferenze soggettive. Di qui, nelle direttive e raccomandazioni europee, il riferimento a un piano integrato – un sistema di azioni appunto – che intervenga, a sostegno e garanzia dei «mutamenti delle strutture e degli atteggiamenti»⁴, lungo quattro assi: *i*) i servizi di sostegno alle famiglie; *ii*) i congedi, parentali e di paternità; *iii*) la ripartizione delle responsabilità familiari e lavorative; *iv*) l'ambiente, la configurazione e l'organizzazione del lavoro⁵.

Le politiche di conciliazione, a questa stregua tassello complementare alle politiche di uguaglianza e pari opportunità⁶, si giocano, pertanto, su molteplici ambiti e richiedono, come accennato in apertura, la compartecipazione di una pluralità di attori. Degli Stati membri, innanzitutto, cui viene affidato il compito di approntare un'offerta di servizi di sostegno alle famiglie – e tra questi servizi di cura per l'infanzia – che siano diffusi sul territorio, accessibili da un punto di vista economico, rispondenti alle specifiche esigenze educative e di custodia dei nuclei familiari. L'intervento sui servizi va comunque accompagnato da azioni che incidano sulle modalità di organizzazione e regolazione del lavoro, in modo tale da rispondere, primariamente, ai bisogni di quanti hanno figli a carico. In questa direzione, l'invito formulato alle parti sociali è quello di sviluppare e introdurre, mediante il dialogo sociale, strumenti di flessibilità lavorativa nell'ambito degli accordi collettivi di lavoro e, al contempo, promuovere forme di congedo, in particolare il congedo parentale, che consentano ai genitori di conciliare la vita professionale e quella familiare. Da ultimo, accanto agli organi di governo, alle imprese e alle forme di rappresentanza del lavoro, sono gli uomini a essere chiamati in causa. Si afferma, infatti, che una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro non richiede soltanto servizi a supporto e modalità organizzative più amichevoli, ma anche a una ripartizione più equilibrata delle responsabilità familiari all'interno della coppia. A questo proposito si ritiene che il congedo parentale – del quale è riconosciuta ai lavoratori di entrambi i sessi la titolarità individuale e non trasferibile⁷ – opportunamente incentivato, anche attraverso apposite campagne informative e di sensibilizzazione, possa costituire uno strumento efficace per incoraggiare gli uomini ad assumere un ruolo più centrale nella dinamica familiare.

Definite come sistema, le politiche di conciliazione possono essere certamente intese come la premessa di un nuovo patto sociale fondato sull'equità di genere, vale a dire sulla *condivisione di diritti e responsabilità nella sfera lavorativa e in quella familiare*. Rappresentano, in questi termini, il perfezionamento di quella che è stata definita la rivoluzione in stallo o incompiuta⁸; un

² Calafà L., *Paternità e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2007.

³ Crouch C., *Social change in Western Europe*, Oxford University Press, Oxford, 1999; Mingione E., *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma, 1998; Saraceno C., Naldini M., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2007.

⁴ Risoluzione del consiglio e dei ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale del 29 Giugno 2000, *op. cit.*

⁵ *Cfr.* in proposito anche quanto espresso nella Raccomandazione 92/241/CEE del 31 Marzo 1992 sulla custodia dei bambini e nella Direttiva 96/34/CE del 3 Giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.

⁶ Junter-Loiseau A., Tobler, C., *La conciliazione tra lavoro domestico e di cura e lavoro retribuito nella legislazione internazionale, nelle politiche sociali e nel discorso scientifico*, in "Ragion pratica", 6, 1996, pp.145-176.

⁷ Direttiva 96/34/CE del 3 Giugno 1996, *op. cit.*

⁸ Hochschild, A. *The second shift. Working parents and the revolution at home*, Viking, New York, 1989; Zanfrini L., a cura di, *La rivoluzione incompiuta. Il lavoro delle donne tra retorica della femminilità e nuove disuguaglianze*, Edizioni Lavoro, Roma, 2005.

mutamento tanto radicale quanto parziale e imperfetto, se è vero che parallelamente ai cambiamenti intervenuti nei comportamenti sociali e lavorativi delle donne non si è assistito a una revisione dell'ideologia di genere e nella famiglia e nel mercato del lavoro. Va detto, ad ogni buon conto, che secondo alcuni studiosi, il riferimento all'equità di genere avrebbe progressivamente perduto di importanza e centralità, a scapito dell'obiettivo di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e dunque in favore di una visione delle politiche di conciliazione come misure di attivazione e inclusione occupazionale della componente femminile⁹.

Anche la normativa italiana (Legge 8 Marzo 2000, n. 53 recante «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, per il coordinamento dei tempi delle città» e successive modifiche e integrazioni) definisce e istituzionalizza un sistema della conciliazione. Riprendendo le molte letture che ne sono state proposte¹⁰ e incanalandole lungo il sentiero analitico che stiamo percorrendo, possiamo sostenere, infatti, che la legge in esame poggia sostanzialmente su tre perni: *i*) la condivisione delle responsabilità di cura; *ii*) l'intreccio tra diverse aree di *policy*; *iii*) il coinvolgimento di una pluralità di attori, nella logica della concertazione e del dialogo sociale.

Procedendo per punti, indubbio elemento di innovatività del testo di legge è il riconoscimento del congedo parentale come diritto soggettivo e autonomo di entrambi i genitori, con in aggiunta la previsione di un meccanismo di incentivazione per favorirne la fruizione da parte maschile. Si tratta, tuttavia, soltanto di un primo passo verso la condivisione: l'analisi comparata rivela, in effetti, che combinando le tre componenti di eleggibilità, durata, indennità riconosciuta ai congedi di maternità e parentale, il nostro paese rimane tra i più tradizionali in quanto a persistenza del tradizionale modello di genere¹¹. Sul versante dell'integrazione tra le politiche, va sottolineato che la normativa propone una combinazione di politiche sociali, del lavoro e politiche temporali. Detto del congedo parentale e ricordati i cambiamenti introdotti in quanto a flessibilità di fruizione del congedo di maternità, nella Legge 53/2000 vi è un ampio rimando all'introduzione di misure, pratiche, modelli di organizzazione del lavoro flessibili, ma anche al piano di politiche temporali per il territorio (orari della città, dei servizi pubblici, delle attività commerciali). Da ciò segue che *vengono chiamati a far parte del sistema della conciliazione tanto gli enti locali quanto le istituzioni del mondo del lavoro*. Ai primi viene assegnata la funzione di creare le necessarie condizioni di contesto per limitare la subordinazione di uomini e donne ai vincoli temporali imposti dalla città, precisando quindi la cornice più ampia in cui si innesta la conciliazione famiglia-lavoro¹²; ai secondi spetta invece sperimentare una diversa organizzazione dei tempi e delle modalità di lavoro. A tal fine la normativa assegna un ruolo centrale alla concertazione, dal momento che prevede, all'art. 9, l'erogazione di contributi a sostegno di progetti organizzativi che, in applicazione di accordi contrattuali, prevedano azioni positive di flessibilità, dal contenuto innovativo rispetto alla disciplina contrattuale in vigore.

Complessivamente, l'intento del legislatore nazionale, è quindi quello di trovare una migliore soluzione alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e familiare, creando un quadro di azione coerente, condiviso e trasversale. E però questo stesso intento, che come visto è primariamente il riflesso dell'impostazione normativa affermata in sede comunitaria, per certi versi sembra *anticipare la trasformazione degli assetti socio-economici e lavorativi ben oltre la possibilità o volontà degli attori sociali di darvi effettivamente seguito*. Invero, un'impostazione

⁹ Junter-Loiseau, Tobler, *op. cit.*; Lewis J., *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*, in "Journal of European public policy", 13, 3, 2006, pp. 420-437; Rubery J. *et al.*, *Gender equality still on the European agenda, but for how long?*, in "Industrial Relations Journal", 33, 5, 2003, pp. 30-56.

¹⁰ Calafà L., *Congedi e rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2004; Del Punta R., Gottardi D., a cura di, *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 Ore, Milano, 2001; Saraceno C., Naldini M., *op. cit.*; Scisci A., Vinci M., *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Carocci, Roma, 2002.

¹¹ Oecd, *Babies and bosses. Reconciling work and family life*, Oecd, Paris, 2007; Plantenga J., Remery C., *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005.; Wall K., *Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective*, in Moss P., Wall K., eds., *International review of leave policies and related research*, Employment Relations Research Series n. 80, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 2007.

¹² Zajczyk F., *Tempi di vita e orari della città. La ricerca sociale e il governo delle città*, FrancoAngeli, Milano 2000.

certamente innovativa, improntata sull'equità di genere e sul riconoscimento della conciliazione come questione societaria, si installa in uno scenario alquanto frammentato ed eterogeneo, dando così origine a una “via italiana” alla conciliazione, di cui andiamo a discutere nelle pagine che seguono.

2. La “via italiana” alla conciliazione

2.1 I servizi di cura per l'infanzia

Come detto, uno dei pilastri su cui si edifica il sistema delle politiche di conciliazione, come pensato dall'elaborazione politica e programmatica comunitaria, è l'offerta di servizi di cura per l'infanzia. In proposito, scegliendo di focalizzarci esclusivamente sui servizi riservati all'utenza in età prescolare (0-6 anni), quindi escludendo dalla disamina le questioni inerenti la rispondenza della scuola primaria alle esigenze educative e di custodia dei nuclei familiari, va certamente rimarcato, innanzitutto, che l'Italia si caratterizza, entro il contesto europeo, per livelli di frequenza alla scuola materna superiori agli obiettivi fissati a Barcellona (90%). Se dunque, anche in ragione dell'inclusione di questa tipologia di servizi entro il sistema educativo nazionale, le famiglie con figli di età compresa tra i 3 e i 6 anni godono di un supporto diffuso in modo capillare sul territorio, lo stesso non si può dire circa i servizi per la prima infanzia. Invero, i dati più recenti a nostra disposizione – riferiti al 31.12.2006 – indicano che la percentuale di comuni che hanno attivato un servizio di asilo nido è pari al 37,6% su scala nazionale; se poi si includono i micronidi, i servizi integrati e innovativi¹³, tale quota cresce fino al 44% del totale (Grafico 1). In termini di fruizione¹⁴, la percentuale di bambini in età 0-3 anni che ha accesso a tali servizi è pari all'11,7%, risultante dalla somma tra l'indice di frequenza agli asili nido (9,6%) e alle altre modalità di erogazione dei servizi socio-educativi per la prima infanzia (2,1%). Il quadro nazionale, indubbiamente migliorato nel corso degli ultimi anni, continua tuttavia a essere piuttosto lontano dal target definito in sede europea¹⁵ e comunque altamente differenziato su base territoriale, precisamente secondo una netta frattura lungo la dorsale Nord-Sud¹⁶: a un estremo troviamo, infatti, la ripartizione Nord-Est, in cui in più della metà dei comuni (55,8%) sono attivi asili nido e, in aggiunta, in più di un quarto di essi (26,8%) sono presenti servizi integrativi per l'infanzia; all'estremo opposto vi è, invece, il Mezzogiorno, dove la diffusione di entrambe le tipologie è nel complesso limitata a circa un quarto del totale dei comuni. Se ci si sposta a livello regionale, si osserva come le realtà più virtuose siano Emilia-Romagna, Valle d'Aosta, Toscana, seguite, con un certo scarto, da Friuli-Venezia Giulia, Lombardia e quindi Liguria, dove più elevata in assoluto è la diffusione territoriale dei servizi integrativi e innovativi (60,4%). Viceversa, le aree dove minore è la disponibilità di strutture socio-educative sono Campania e Sardegna – con meno di un comune su sei che è coperto da almeno un asilo nido – e, in misura ancor più accentuata, Calabria e Molise, dove l'offerta dei servizi in parola è ancor più residuale.

Rapportati alla consistenza della popolazione infantile, e quindi misurati sulla capacità di presa in carico dell'utenza (Grafico 2), questi dati significano che mentre, da un lato, in Emilia-Romagna e Valle d'Aosta un quarto dei bambini della fascia di età 0-3 anni frequenta un asilo nido o un servizio integrativo e innovativo, in buona parte delle regioni meridionali l'indice di frequenza è pari o addirittura inferiore al 5%.

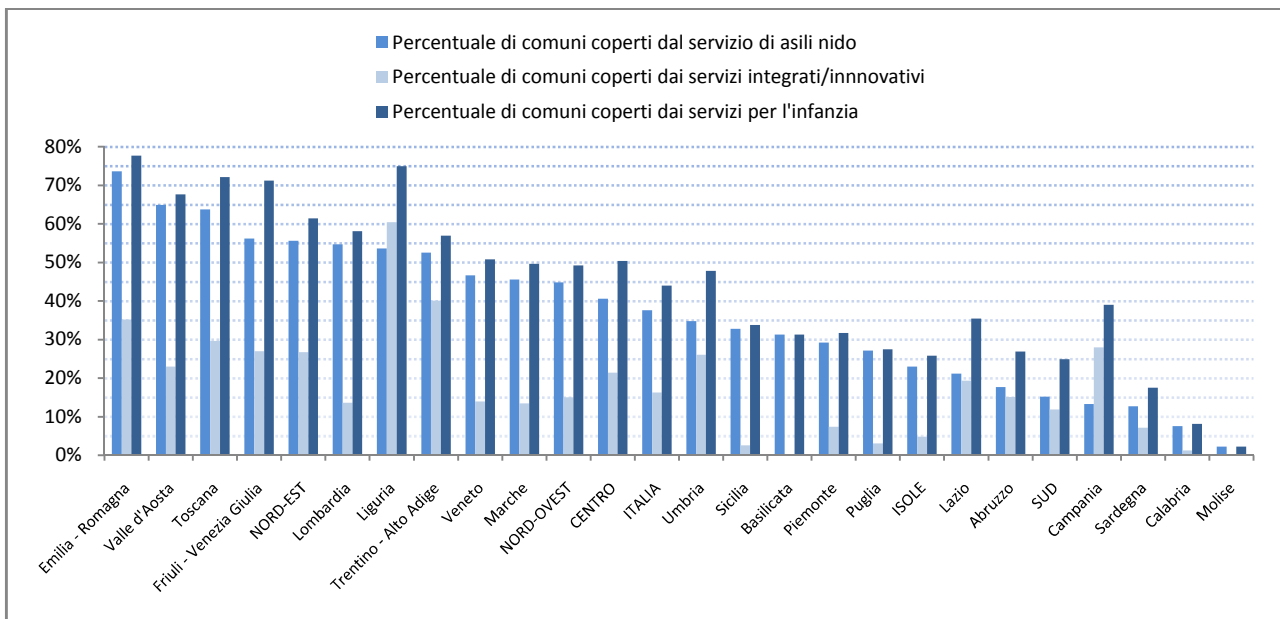
¹³ In questa categoria rientrano i micronidi, i nidi famiglia e i servizi integrativi per la prima infanzia. Sono inoltre considerati i contributi per il servizio di “Tagesmutter” nel caso in cui esso sia organizzato dall'amministrazione comunale.

¹⁴ Il riferimento è al numero di bambini iscritti al 31 maggio 2006.

¹⁵ Plantenga J., Remery C., *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

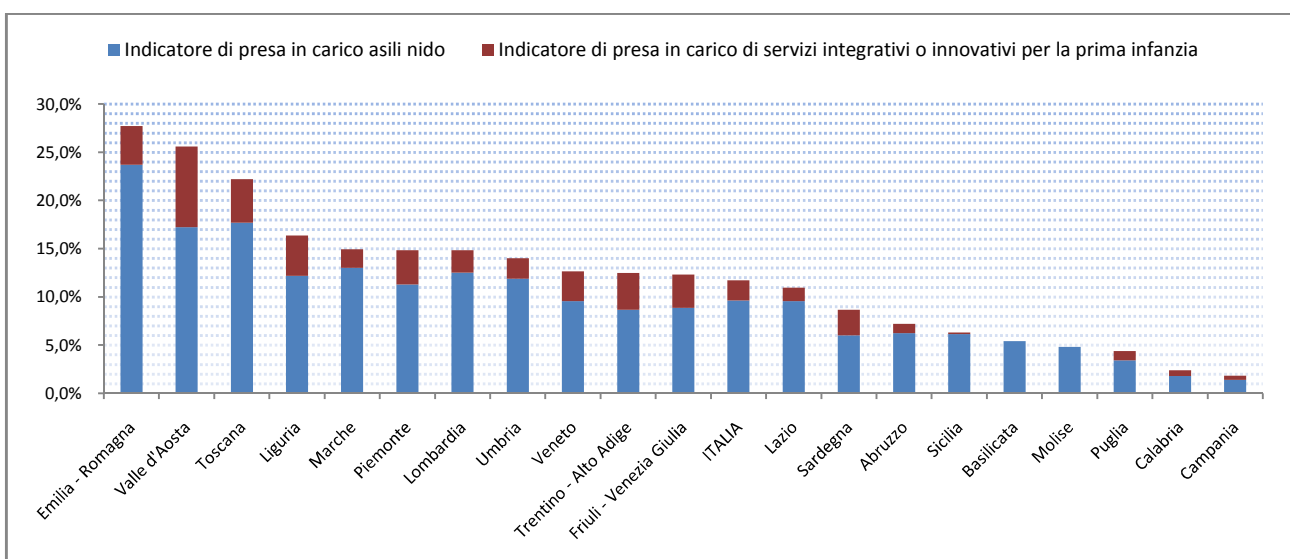
¹⁶ Del Boca D., Saraceno C., *Le donne in Italia tra famiglia e lavoro*, in “Economia e Lavoro”, XXXIX, n.1, gennaio-aprile, 2005.

Grafico 1 – Comuni che hanno attivato servizi per l’infanzia, per livello territoriale – Anno 2006 (valori % sul totale dei comuni della regione)



Fonte: Istat, Indagine censuaria sugli interventi e i servizi sociali dei comuni

Grafico 2 – Bambini di 0-3 anni che utilizzano servizi per l’infanzia, per livello territoriale – Anno 2006 (valori %)



Fonte: Istat, Indagine censuaria sugli interventi e i servizi sociali dei comuni

Il sistema italiano di childcare, dunque fortemente eterogeneo e polarizzato su base locale e ancora non pienamente in linea con i parametri europei relativi alla diffusione e disponibilità di strutture e servizi, presenta altre peculiarità, che lo distinguono ulteriormente dalla media comunitaria, specie dai paesi di prima adesione. Questo sempre per quanto concerne soprattutto i servizi per la prima infanzia. Due, in proposito, sono le questioni cardine: gli orari di apertura e il ricorso a servizi informali, vale a dire quelli garantiti da genitori, parenti e conoscenti al di fuori del controllo e dell’organizzazione di strutture pubbliche o private. Circa il primo punto in esame, i dati EU-SILC del 2006, riferiti ai bambini di età compresa tra 0 e 2 anni, rivelano che sull’insieme dei soggetti che frequentano servizi di natura formale (26% del totale della fascia di età in questione), poco più della metà (16%) ne beneficia per oltre 30 ore settimanali, mentre la quota rimanente

(10%) fruisce di un’assistenza educativa e di custodia per un numero di ore compreso tra 1 e 29. Tra i bambini di età prescolare (3-6 anni) il quadro appena descritto muta in modo rilevante, poiché i due terzi dell’utenza (66%) hanno accesso a un servizio formale i cui orari di apertura sono superiori alle 30 ore settimanali, con ciò confermando la forza dell’offerta di servizi educativi e di cura improntata nel nostro paese per questa fascia di età. La tipicità, ovvero le carenze, del modello italiano si colgono, in secondo luogo, dai dati sull’utilizzo dei *servizi non formali*. Diversamente da quanto avviene non solo in Scandinavia ma anche in Francia e Spagna, in Italia per la custodia dei bambini della fascia 0-2 anni è decisamente più abituale il ricorso a servizi di natura informale (35%), prestati in massima parte da famigliari e conoscenti, più che da baby-sitter o altre figure professionali entro le mura domestiche; servizi la cui durata si protrae, per i due terzi del totale (22%), per meno di 29 ore settimanali. Parimenti, anche per quanto attiene le esigenze di cura dei bambini tra 3 e 6 anni, il nostro paese si caratterizza per livelli elevati di fruizione dei servizi non formali (36%), seppure solo in quota marginale (5%) a tempo pieno. Ciò accade perché la scarsa flessibilità dell’offerta formale in quanto a orari giornalieri e apertura su base annuale, non solo degli asili nido¹⁷, comporta la necessità, per le famiglie italiane, di ricorrere a servizi di cura a integrazione o sostituzione di quelli garantiti in via formale. Da ciò consegue, in un quadro in cui *si cercano soluzioni individuali a carenze sistemiche*, l’aprirsi di *nuove disparità a livello locale*. In effetti, come mostrano le rilevazioni Istat¹⁸, le famiglie residenti nelle regioni del Mezzogiorno scontano, in ragione di fattori legati ai comportamenti riproduttivi e al profilo demografico della popolazione, un minore supporto delle reti parentali che, sommato alla grave insufficienza di asili nido, finisce con l’approfondire le disuguaglianze che le donne meridionali scontano in merito alle possibilità di conciliazione lavorativa.

La frequenza dei figli ai servizi formali di cura non è tuttavia legata alla sola disponibilità delle strutture; intervengono, infatti, considerazioni, altrettanto rilevanti, sulla sua sostenibilità economica (*affordability*) e sul grado di accettazione o consenso intorno ad essa (*acceptability*), specie nel caso si tratti della prima infanzia. In proposito si osserva, di nuovo, che forti sono le disparità regionali. In linea con quanto sinora commentato, le indagini confermano (Tabella 11) che nel complesso sono le madri delle regioni meridionali a lamentare in misura maggiore la carenza di asili nido nel proprio comune o l’eccessiva distanza degli stessi dalla propria abitazione.

Tabella 1 – Madri per ripartizione geografica e motivi per cui il bambino non frequenta l’asilo nido, 2002, valori percentuali

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Non ci sono asili nido nel mio comune	15,4	18,4	32,3	20,6
Asili distanti da casa	4,8	3,4	6,3	4,9
Mancanza di posti	24,1	30,2	9,8	21,4
Retta troppo cara	22,9	19,9	14,6	20,0
Gli orari non andavano bene	8,5	5,1	4,7	6,8
Ritirato perché si ammalava spesso	3,9	4,0	5,2	4,2
Ritirato perché non si è adattato bene	1,4	0,8	2,7	1,6
Ritirato perché non soddisfatte delle cure date al bambino	1,0	0,5	1,5	1,0
Altro	18,1	17,3	22,7	19,2
Non sa/non risponde	0,0	0,4	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat – Indagine campionaria sulle nascite

Questo in uno scenario in cui, come accade al Nord e, soprattutto, al Centro, le strutture possono esserci senza comunque riuscire a garantire un grado di copertura – inteso come posti disponibili o come orari di apertura – commisurato alla domanda, oppure risultano difficilmente accessibili per motivi legati ai costi delle rette. Per contro, la questione del consenso sociale attorno alla scelta di

¹⁷ Plantenga J., Remery C., *op. cit.*

¹⁸ Istat, *Avere un figlio in Italia. Approfondimenti tematici dall’indagine campionaria sulle nascite Anno 2002*, Roma, 2006.

iscrivere i figli piccoli ai servizi di *childcare* sembra mettersi in luce prevalentemente tra le donne meridionali che, oltre a rimarcare più di tutte la fiducia quale criterio principale per poter affidare il figlio a persone o servizi esterni alla famiglia, indicano con maggiore frequenza il mancato adattamento del bambino, l'insoddisfazione per le cure prestategli, altri fattori quali motivi per la mancata frequenza all'asilo nido. Non è quindi detto che l'ampliamento dell'offerta dei servizi di cura sul territorio si tradurrebbe, automaticamente, in un innalzamento degli indici di frequenza, posto appunto che *le strategie di conciliazione si misurano anche con elementi e resistenze di ordine socio-culturale* specie, come indica l'indagine in esame, tra le donne con bassi livelli di istruzione.

2.2 Il ruolo e l'interesse delle imprese

Il sistema delle politiche di conciliazione si fonda, quale secondo pilastro, sull'azione organizzativa. In mancanza di informazioni dettagliate relative all'adozione, da parte delle imprese, di strumenti e dispositivi in favore della conciliazione, è comunque possibile tentare di costruire un indicatore significativo del grado di diffusione delle modalità flessibili di organizzazione del lavoro e della disponibilità di servizi garantiti su base aziendale. Sulla scorta di quanto messo in luce da una serie di ricerche condotte su scala nazionale e internazionale¹⁹, una *proxy* del grado di sensibilità del tessuto imprenditoriale per le tematiche in questione è sicuramente rappresentato dalla dimensione aziendale e dalla distribuzione delle realtà organizzative per comparto produttivo. È vero, infatti, che al crescere della dimensione organizzativa aumenta la probabilità che i dipendenti possano beneficiare di strumenti, misure, soluzioni – siano esse quelle più “tradizionali” quali la flessibilità in ingresso e uscita e le riduzioni di orario o quelle più innovative quali la banca delle ore – oppure di servizi di *childcare*. Ugualmente, per quanto riguarda il settore economico, è ormai assodato che le aziende operanti nel terziario, in specie la pubblica amministrazione, offrano maggiori protezioni e garanzie, anche in quanto a reale eleggibilità dei dipendenti alla fruizione delle misure predisposte.

Le statistiche sulle unità locali²⁰ – di fonte registro statistico delle imprese (Asia) – mostrano che per l'anno 2006 le realtà attive nell'industria e nei servizi sono poco più di 4,8 milioni e impiegano, nel complesso, circa 17,1 milioni di addetti. Prevalgono di gran lunga le micro-imprese (1-9 addetti), che costituiscono il 94,8% del totale e occupano poco più della metà (51,2%) degli addetti su base nazionale; di contro, le imprese di media e grande dimensione (50 addetti e più) rappresentano una quota minoritaria, ma assorbono circa un quarto (25,3%) dell'occupazione complessiva. Delle quasi 31 mila medie e grandi imprese, i due terzi (64,1%) sono situate al Nord, in netta prevalenza in Lombardia (8 mila circa, pari al 26,4% del totale nazionale); seguono, in ordine decrescente, il Centro (18,9%) e quindi il Meridione (17,0%). In termini di volumi occupazionali, i dati appena commentati subiscono solo una lieve correzione, dato che al Nord trovano impiego il 62,7% del totale dei dipendenti delle medie e grandi imprese, al Centro il 20,3%, al Sud e nelle Isole la parte rimanente (17,0%). Se, su questo sfondo, ragioniamo per contesto territoriale (Tabella 2), notiamo che al Nord, con punte di massima in Piemonte e Lombardia, si ha la quota relativa più elevata di occupati nelle imprese medie e grandi (28,0%), mentre al Sud

¹⁹ Den Dulk L., *Work-Family Arrangements in Organisations: A Cross national Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rozenberg Publishers, Amsterdam, 2001; Riedmann A. et al., *Working time and work-life balance in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.

²⁰ Secondo Istat, per definizione “un'unità locale corrisponde a un'impresa o a una parte di un'impresa situata in una località topograficamente identificata. In tale località, o a partire da tale località, una o più persone svolgono (lavorando eventualmente a tempo parziale) delle attività economiche per conto di una stessa impresa. Secondo tale definizione sono unità locali le seguenti tipologie, purché presidiate da almeno una persona: agenzia, albergo, ambulatorio, bar, cava, deposito, garage, laboratorio, magazzino, miniera, negozio, officina, ospedale, ristorante, scuola, stabilimento, studio professionale, ufficio, eccetera. L'impresa plurilocalizzata, pertanto, è un'impresa che svolge le proprie attività in più luoghi, ciascuno dei quali costituisce un'unità locale”.

(20,0%) e ancor di più nelle Isole (16,7%) il peso relativo dell’occupazione nelle unità locali di maggiore dimensione è su livelli decisamente inferiori.

Tabella 2 – Incidenza delle unità locali d’impresa con più di 50 addetti, sul totale delle unità locali e sul totale occupazionale, per ripartizione geografica, regione, anno 2006 (Valori %)

	Quota sul totale addetti	Quota sul totale unità locali
Lazio	31,9%	0,6%
Piemonte	30,9%	0,8%
Lombardia	30,5%	0,9%
Nord-Ovest	29,7%	0,8%
Friuli-Venezia Giulia	28,7%	0,8%
Emilia-Romagna	26,8%	0,8%
Nord-Est	25,8%	0,8%
ITALIA	25,3%	0,6%
Veneto	25,2%	0,8%
Centro	24,9%	0,6%
Abruzzo	24,6%	0,6%
Basilicata	24,4%	0,5%
Liguria	21,4%	0,5%
Campania	21,1%	0,4%
Marche	20,7%	0,6%
Trentino-Alto Adige	20,4%	0,6%
Sud	20,0%	0,4%
Umbria	19,9%	0,6%
Toscana	19,0%	0,5%
Puglia	18,4%	0,4%
Valle d'Aosta	18,3%	0,5%
Molise	18,1%	0,4%
Sardegna	17,4%	0,4%
Isole	16,7%	0,4%
Sicilia	16,4%	0,3%
Calabria	13,5%	0,3%

Fonte: Istat – Registro statistico delle imprese (ASIA)

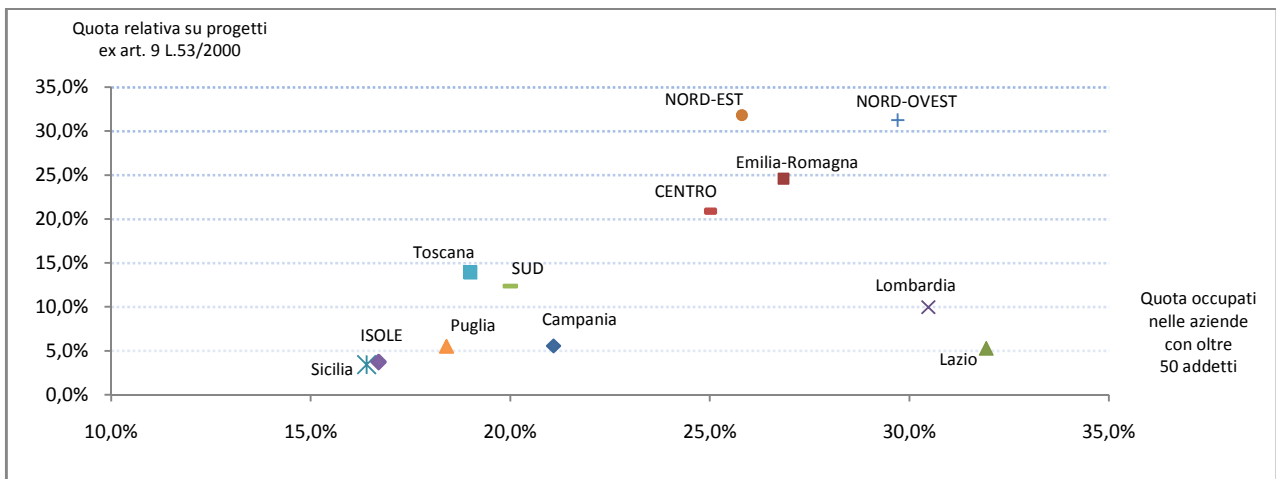
La struttura del tessuto imprenditoriale, che nella media nazionale si caratterizza per una prevalenza delle unità locali di media e grande dimensione – e quindi anche dell’occupazione – nell’industria manifatturiera e poi negli altri servizi, su scala locale presenta, sempre in termini di attività economica, un profilo certamente eterogeneo. Al Nord e al Centro è massima la quota relativa delle imprese attive nella manifattura, nei servizi alle imprese, nelle attività finanziarie; il Sud e le Isole, viceversa, presentano volumi più elevati di concentrazione delle unità locali d’impresa nel comparto del commercio (rispettivamente 35,8% e 35,5%). Omogenea è invece la distribuzione sul territorio delle unità locali negli ambiti del turismo e delle attività ricettive, della sanità, dell’istruzione, dei servizi pubblici. Se però leggiamo questi stessi dati in termini di numero di addetti notiamo, da un lato, che al Sud e nelle Isole è massima la percentuale di occupazione nel commercio, nelle costruzioni, nella sanità, nell’istruzione e nel pubblico impiego (9,3% e 11,2% rispetto alla media nazionale del 8,3%); dall’altro lato che al Nord e al Centro prevalgono in modo netto gli addetti dell’industria manifatturiera e del terziario legato alla ricerca, all’informatica, ai servizi alle imprese. Nell’insieme, pertanto, se accettiamo la significatività delle variabili “dimensione media di impresa” e “comparto di attività” quali indicatori della probabile presenza di misure e programmi organizzativi in favore della conciliazione, osserviamo che *i territori del Centro-Nord – precisamente Veneto, Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna – si distinguono positivamente per una maggiore diffusione delle imprese più grandi e, tra queste, quelle operanti nel comparto degli altri servizi, il settore, in ipotesi più sensibile alla tematica in esame; al contrario, il Sud e le Isole presentano un tessuto locale di impresa che è maggiormente*

frammentato in unità di piccole dimensioni – strutturalmente meno portate ad affrontare la gestione delle risorse umane in modo organico – nel quale, tuttavia, il pubblico impiego e il settore dell'istruzione, in ipotesi più amichevoli in quanto a orari e modalità organizzative, assorbono una quota di addetti superiore alla media nazionale.

Ulteriore prova della diversa attenzione imprenditoriale, a livello locale, per gli strumenti e le politiche di conciliazione è costituita dall'analisi delle *richieste di finanziamento avanzate in accordo con quanto previsto all'art. 9 della legge 53/2000*, dove si stabilisce che vengano erogati ogni anno contributi alle imprese che sviluppino azioni positive per favorire la sostituzione o il reinserimento di dipendenti in congedo o l'articolazione della prestazione lavorativa di soggetti con esigenze di conciliazione; oppure contributi per la sostituzione dei lavoratori autonomi in congedo. Il primo monitoraggio ufficiale, realizzato da Ernst & Young e diffuso dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel Febbraio 2007, evidenzia che il numero annuale delle domande di finanziamento è cresciuto significativamente, seppure non secondo le attese: i progetti presentati sono infatti passati da 34 nel 2001 a 205 nel 2006. Dalla distribuzione geografica si osserva, però, *la marginalità delle imprese meridionali e il forte protagonismo di quelle localizzate nella ripartizione settentrionale*: 444 progetti, pari ai due terzi del totale (63,1%) interessano le regioni del Nord; 147 (20,9%) quelle del Centro; 87 (12,4%) il Sud; 26 (3,7%) le Isole. Se si passa all'esame dei progetti ammessi a finanziamento – che va rimarcato sono 317, vale a dire meno della metà di quelli presentati – la quota relativa delle regioni settentrionali cresce fino al 69,0% del totale, mentre si riduce soprattutto la rilevanza del Meridione (5%). L'evidente concentrazione territoriale delle iniziative si amplifica ulteriormente se si scende di livello d'analisi. Quattro regioni da sole assommano circa i due terzi dei progetti complessivamente sottoposti a valutazione: si tratta di Emilia-Romagna (24,6%), Toscana (13,9%) Piemonte (13,6%) e Lombardia (9,9%); la prima regione meridionale della graduatoria è la Puglia, da cui sono stati inoltrati 39 progetti (5,5%).

Quanto appena proposto significa, in stretta relazione all'indicatore prima costruito, che per un verso i finanziamenti in parola sono serviti a rafforzare (vedi Emilia-Romagna, Piemonte, Lombardia) oppure a integrare (vedi Toscana, dove inferiore è la presenza di imprese di grandi dimensioni e dunque la relativa quota di occupazione) l'intervento organizzativo in favore della conciliazione lavorativa; per un altro verso che ragioni quali la scarsa conoscenza del dispositivo di legge, il sostanziale disinteresse nei confronti della questione o la marginalità della stessa tanto nelle politiche organizzative quanto nella riflessione sindacale hanno ulteriormente accentuato il ritardo con il quale nelle regioni del Mezzogiorno si interviene a creare condizioni di contesto favorevoli alla conciliazione (Grafico 3). Va ricordato, a tal proposito, che l'articolo di legge in esame, prevedendo di riservare un'apposita quota di finanziamento per le piccole e medie imprese, si proponeva esplicitamente di fornire ai contesti organizzativi più esposti e meno dotati di capacità, economiche e progettuali, risorse e strumenti indispensabili per colmare questo loro intrinseco svantaggio. Contesti che, come si è cercato di dimostrare, per ragioni di ordine strutturale sono tendenzialmente più diffusi proprio al Sud e nelle Isole.

Grafico 3 – Indicatori del grado di ricettività dei sistemi imprenditoriali locali al tema della conciliazione lavorativa



Fonte: elaborazione su dati Istat e Ernst & Young

2.3 La fruizione e la condivisione dei congedi parentali

Poche sono le fonti informative sull'utilizzo dei congedi parentali. La prima di queste, anche in ordine temporale, è costituita dall'Indagine campionaria sulle nascite, condotta dall'Istat nel 2002, che, seppure ormai datata, offre comunque spunti interessanti, anche perché consente di analizzare i comportamenti di fruizione secondo le principali variabili socio-demografiche. Nel complesso, tra le madri intervistate, il 94% è rientrato al lavoro alla data della rilevazione, ossia trascorsi circa 18 mesi dalla nascita del figlio. Di queste, i due terzi circa (76,1%) dichiarano di aver goduto di un periodo, più o meno prolungato, di congedo parentale; una quota che raggiunge il livello massimo nelle regioni del Nord (81,3%) e quello minimo nella ripartizione meridionale (65,6%). Se però si considera l'età del bambino al momento del rientro al lavoro si riscontra che nell'insieme circa una madre su dieci si è servita di strumenti diversi dal congedo parentale, tra i quali le ferie o i congedi per malattia. Questo ha certamente a che vedere con l'ammontare dell'indennità percepita, che spinge una quota consistente di donne, specie nelle regioni del Nord, a rientrare al lavoro in anticipo rispetto alle proprie intenzioni, proprio per questioni di ordine economico²¹. Tra le donne del Sud quante dichiarano di non aver potuto fruire di un periodo più prolungato di astensione richiamano, piuttosto, la necessità della propria presenza sul posto di lavoro, con questo probabilmente riferendosi tanto alla centralità dell'impiego a livello identitario quanto alla necessità di mostrare attaccamento verso quello che si configura come un bene sempre più scarso. Nel complesso emerge che più che il titolo di studio, è proprio la zona di residenza a incidere sulle modalità di fruizione. In particolare, mentre *le madri meridionali tendenzialmente godono di un periodo più ridotto di congedo parentale* (i due terzi sono rientrati al lavoro quando il figlio aveva meno di sei mesi), nelle regioni del Nord due donne su cinque riprendono il lavoro oltre i nove mesi di vita del figlio e più di una su dieci oltre l'anno. Peraltro, sempre tra le donne della ripartizione settentrionale, si registra la percentuale più elevata di intervistate che dichiarano di aver usufruito del periodo massimo di astensione concesso. Infine, per quanto concerne la questione della condivisione, soltanto sette madri su cento hanno affermato che il padre ha fruito di un periodo di astensione dal lavoro entro i due anni di vita del figlio mentre altre quattro su cento hanno indicato che il padre ne avrebbe virtualmente goduto in futuro.

²¹ Tutte le indagini e i monitoraggi compiuti segnalano, inoltre, che il numero medio di giorni di congedo fruiti si è andato riducendo nel corso degli anni, con ciò confermando la centralità del livello di indennità percepita nello spiegare i comportamenti di fruizione.

Le informazioni raccolte mediante la Rcfl Istat nel 2005 consentono di aggiornare il quadro. Indicano, in particolare, che nel secondo trimestre del 2004 hanno fruito di un congedo parentale 506 mila occupati alle dipendenze di età compresa tra i 15 e i 64, pari al 14,2% dei genitori con almeno un figlio di età inferiore agli 8 anni. Si tratta in gran parte di donne (345 mila, pari a circa due terzi del totale), i cui volumi di fruizione non cambiano tra le diverse ripartizioni geografiche. Viceversa, per quanto concerne gli uomini, l'utilizzo del congedo risulta più frequente nel Mezzogiorno, dove interessa quasi un padre su dieci (9,8%), e su valori più bassi al Nord, dove soltanto un padre ogni venti (5,2%) ha esercitato tale diritto nel periodo in questione. Come mostra anche un'indagine campionaria successiva, compiuta dall'Osservatorio Nazionale sulla famiglia²², *i più tassi elevati di fruizione maschile nelle regioni meridionali sono giustificati dal numero più contenuto di donne presenti sul mercato del lavoro, come pure dalla più cospicua presenza degli uomini nel comparto della pubblica amministrazione*. La combinazione di questi fattori, unita alla maggiore indennità riconosciuta dal contratto del pubblico impiego durante il primo mese di congedo parentale, comporta, stando allo studio in parola, che la quota maschile di congedi parentali, pari ad un quarto del totale nella media nazionale e stabile nel corso degli anni, raggiunge invece la punta di massimo proprio nella regioni del Mezzogiorno (47,5%).

Infine, dal monitoraggio dei progetti ammessi a finanziamento ex art. 9 Legge 53/2000 possiamo ricavare un ultimo indicatore empirico. Per quanto parziale possa essere l'osservazione del fenomeno da questa angolatura, le informazioni di cui disponiamo indicano, comunque, che i destinatari delle azioni di formazione al rientro, di norma indirizzate a personale astenutosi dal lavoro per fruire di un periodo di congedo parentale, sono per la pressoché totalità donne (98,72%). A titolo informativo va ricordato che nel caso di azioni di flessibilità di orario, sostituzione di lavoratore autonomo, progetti multi-misura la quota maschile pesa per circa un quarto del totale dei destinatari.

Pare quindi di poter affermare, senza tema di smentita e in questo supportati dalle indicazioni emerse anche da alcune ricerche condotte su scala locale²³, che in Italia il modello prevalente rimane pertanto quello di una *conciliazione senza condivisione*²⁴, men che meno del lavoro familiare²⁵; un modello che invece la normativa nazionale e l'elaborazione politica comunitaria si propongono di superare. Ritorneremo su questo punto nelle conclusioni, in cui ci soffermeremo su alcune ipotesi di azione.

2.4 La condizione femminile sul mercato del lavoro

In base alle stime Eurostat, l'Italia è il paese con il più elevato coefficiente di variazione del tasso di occupazione tra le regioni, indicatore evidente di una grave situazione di disparità territoriale ancora irrisolta. Un paese, per di più, dove la situazione familiare e genitoriale – certamente a motivo delle lacune prima discusse in quanto a servizi di sostegno per la famiglia e misure organizzative in favore della conciliazione – influenza in modo rilevante la condizione occupazionale delle donne. Commentando quanto riportato nella Tabella 3, osserviamo, in effetti che tra le donne di età compresa tra 25 e 54 anni le coniugate o conviventi, seppure senza figli, presentano, per ciascuna

²² Gavio F., Lelleri R., *La fruizione dei congedi parentali in Italia nella pubblica amministrazione, nel settore privato e nel terzo settore. Monitoraggio dell'applicazione della legge n. 53/2000 dal 2001 al 2004*, in Osservatorio Nazionale sulla famiglia, *Famiglia e bisogni sociali: la frontiera delle buone prassi*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

²³ Centro Documentazione e Informazione della Donna – Frauenzentrum, *Utilizzo dei congedi parentali nella provincia di Bolzano*. Ricerca realizzata nel progetto FSE n. 3/89/2004 «Promozione della Legge 53/2000 sui congedi parentali», Bolzano, 2005; Poggio B., Cozza M., *L'uso dei congedi parentali nella Provincia di Trento*, Scuola di Preparazione Sociale, Trento, 2005.

²⁴ Riva E., *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Vita e Pensiero, Milano, 2009.

²⁵ Istat, *I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo*, Roma, 2007.

classe anagrafica e ripartizione geografica, tassi di occupazione più contenuti di quante sono invece single. Il divario si allarga in presenza di un figlio, eventualità che abbatta il tasso di occupazione delle madri in coppia di almeno 20 punti percentuali rispetto alle single, ancora una volta indipendentemente dalla ripartizione territoriale. Se però si guarda al Meridione, ci si accorge che tale differenziale è su livelli alquanto superiori e sale fin oltre i trenta punti percentuali nella fascia di età 25-44 anni.

Tabella 3 – Tasso di occupazione delle donne 25-64 anni, per classe di età, 2007

Ruolo in famiglia	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
NORD					
Single	91,0	94,1	83,5	30,1	70,3
Monogenitore	80,4	86,4	82,9	30,4	68,7
Coniuge/convivente senza figli	85,5	81,6	62,5	17,5	53,1
Coniuge/convivente con figli	61,8	70,3	63,6	24,2	59,4
Totale	73,2	75,1	67,2	23,1	59,8
Single	78,2	86,5	82,9	35,5	66,5
CENTRO					
Monogenitore	72,7	78,2	79,4	42,6	68,7
Coniuge/convivente senza figli	76,3	76,0	60,9	19,3	48,6
Coniuge/convivente con figli	56,9	62,0	58,5	28,1	54,3
Totale	65,6	67,2	62,6	27,2	55,6
MEZZOGIORNO					
Single	65,3	67,4	59,0	21,8	47,3
Monogenitore	40,6	54,9	50,4	24,8	42,4
Coniuge/convivente senza figli	50,5	51,4	35,4	13,6	29,5
Coniuge/convivente con figli	27,8	36,9	37,4	23,1	33,2
Totale	34,6	40,4	39,6	20,0	34,3

Fonte: Istat – Rcfl

Se poi ci soffermiamo sulle donne con figli coniugate o conviventi e incrociamo la loro condizione occupazionale con quella del marito (Tabella 4), notiamo che nella media nazionale le coppie “a doppia carriera”, vale a dire con entrambi i partner impiegati a tempo pieno, sono poco più di un quarto del totale (28,2%): un terzo al Nord (33,5%) ma soltanto una su cinque al Mezzogiorno (20,1%). Viceversa, le unioni in cui l’uomo lavora a tempo pieno e la donna è inattiva, in accordo con il tradizionale modello di genere, sono un terzo su base nazionale (33,4%) ma raggiungono il 43,5% del totale nelle regioni meridionali, mentre nella ripartizione settentrionale sono un quarto delle coppie con figli (26,2%). Da ultimo, al Nord risulta più abituale la tipologia di famiglia in cui l’occupazione maschile a tempo pieno si abbina con un impegno femminile a tempo parziale (19,5%); tipologia che al Meridione riguarda soltanto poco più di sei coppie su cento (6,4%). Pressoché residuali sono, per contro, i nuclei familiari in cui è l’uomo a essere occupato a tempo parziale, a riprova del fatto che tale modalità contrattuale, laddove utilizzata come strumento di conciliazione, interessa esclusivamente la componente femminile della forza lavoro. Nel complesso vi è poi conferma del fatto che le scelte occupazionali, come quelle di ripartizione del lavoro di cura, spesso vengono prese secondo un calcolo di natura familiare, più che individuale²⁶, del quale sono parte costitutiva le considerazioni di ordine economico ma anche quelle di stampo culturale, con gli assetti tradizionali di genere particolarmente saldi in alcune aree del paese.

²⁶ Saraceno C., Olagnero M., Torrioni P., *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005.

Tabella 4 – Coniugi o conviventi 25-64 anni con figli, per condizione della donna, ripartizione geografica e condizione dell’uomo, 2007

Condizione dell'uomo	Condizione della donna				Totale
	Occupata a tempo pieno	Occupata a tempo parziale	In cerca di occupazione	Non forze di lavoro	
NORD					
Occupato a tempo pieno	1.317	766	84	1.031	3.199
Occupato a tempo parziale	27	19	3	31	80
In cerca di occupazione	12	8	5	12	37
Non forze di lavoro	139	47	6	426	618
Totale	1.496	840	97	1.499	3.933
CENTRO					
Occupato a tempo pieno	558	258	48	515	1.378
Occupato a tempo parziale	14	11	1	16	42
In cerca di occupazione	6	6	3	11	26
Non forze di lavoro	70	20	3	196	289
Totale	648	294	55	738	1.735
MEZZOGIORNO					
Occupato a tempo pieno	692	221	98	1.497	2.507
Occupato a tempo parziale	19	14	5	57	96
In cerca di occupazione	20	9	15	72	116
Non forze di lavoro	135	30	12	543	720
Totale	866	274	129	2.169	3.438

Fonte: Istat – Rcfl

Questa fotografia, scattata a fine 2007, quindi prima che si innescasse l’attuale fase di recessione, presenta il quadro come delineatosi a seguito di un lungo processo di femminilizzazione del mercato del lavoro italiano che, cominciato nel corso dei primi anni novanta del secolo passato, ha portato al deciso miglioramento della situazione lavorativa delle donne, testimoniata per un verso dalla crescita del numero di occupate e dei tassi di occupazione e per un altro verso dalla contrazione del numero di persone in cerca di impiego. Tale processo, reso possibile dall’incremento delle opportunità di impiego nel terziario e dallo sviluppo delle tipologie contrattuali flessibili, *in primis* il tempo parziale, non ha però interessato in egual misura la componente femminile. Piuttosto, oltre a essere profondamente diversificato su scala territoriale, esso si è per di più realizzato lungo una faglia rappresentata dal livello di istruzione; faglia che se da un lato ha contribuito a livellare le disparità territoriali, dall’altro lato ha aperto nuove disuguaglianze entro l’insieme delle donne. Per restare al tema in esame in questo *paper*, è vero infatti che per le donne un livello di istruzione elevato rende discretamente impermeabile la partecipazione al mercato del lavoro alla condizione familiare e genitoriale, tanto al Sud quanto al Nord; offre maggiori opportunità di conciliare vita familiare e professionale, soprattutto per la possibilità di ricorrere agli aiuti retribuiti; porta con sé una maggiore condivisione delle responsabilità familiari ma anche la possibilità di fruire del congedo parentale per un periodo più prolungato²⁷. In definitiva, mentre al Nord si sono raggiunti livelli di occupazione femminile in linea con la media europea, grazie a un mercato del lavoro certamente più dinamico e maggiormente permeato dall’impiego a tempo parziale, al Sud e nelle Isole, il protagonismo femminile ha interessato esclusivamente le donne più istruite, mentre quelle dotate di un minore bagaglio di capitale umano sono rimaste essenzialmente ai margini, schiacciate da un lato dalle poche occasioni di lavoro loro accessibili, specie a orario ridotto, e, dall’altro, da un contesto socio-economico, come ribadito anche nelle pagine precedenti, strutturalmente poco favorevole alla conciliabilità dei ruoli. Non sorprende, pertanto, rilevare che, similmente a quanto avvenuto nei

²⁷ Istat, Istat, *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Istat, Roma, 2008; Reyneri E., *Il lavoro delle donne*, in Rapporto 4 – Offerta di lavoro e occupazione femminile, *Le trasformazioni del lavoro in Italia*, Commissione di Indagine sul Lavoro, Cnel, 2008; Zajczyk F., *La resistibile ascesa delle donne in Italia*, Il Saggiatore, Milano, 2007.

principali paesi europei, dalla metà degli anni novanta a oggi i tassi di fertilità sono cresciuti di più proprio nelle regioni dove maggiore è stato l'incremento dell'occupazione femminile; segno evidente che le opportunità di conciliazione, oltre a innescare l'occupazione e dunque dare avvio a un circolo virtuoso sul benessere familiare e sull'economia locale, retroagiscono anche sulle scelte di vita e sui comportamenti sociali²⁸.

3. L'impatto della crisi sul sistema della conciliazione

Le modalità di raccolta e diffusione dei dati statistici su comportamenti e stili di vita delle famiglie in Italia non consentono, allo stato attuale, di valutare se e come gli effetti prodotti dalla crisi economica hanno impattato sulle scelte di conciliazione lavorativa. D'altronde neppure le elaborazioni che possono essere sviluppate a partire dai dati trimestrali sulle forze di lavoro permettono una tale disamina. Ciò detto vi sono, ad ogni modo, una serie di indizi che rivelano come le difficoltà congiunturali stiano mettendo a rischio la tenuta, come detto già problematica, del sistema italiano della conciliazione; il tutto con il rischio concreto che, a seguito di queste ulteriori tensioni, il sistema vada definitivamente in frantumi.

Il primo indizio è costituito da quanto sta avvenendo sul *mercato del lavoro*. I dati Istat mostrano, innanzitutto, che nel II trimestre 2009, rispetto al periodo corrispondente dell'anno precedente, l'offerta di lavoro si è complessivamente ridotta di circa 241 mila unità (-1,0%), soprattutto nella sua componente maschile. Il dato più interessante è però quello ripartizionale perché chiarisce come la contrazione in esame sia da addebitarsi esclusivamente alla caduta del numero dei soggetti economicamente attivi nel Mezzogiorno (-298 mila unità, pari al -4,0%) e, più nello specifico, delle donne (-4,2%). Il risultato che ne consegue è un'ulteriore contrazione dei tassi di attività nelle regioni meridionali (-2,7% tra i maschi e -1,7% tra le femmine) che, a fronte di un quadro di tendenziale stabilità al Centro-Nord, comporta un'inasprimento delle disparità territoriali che colpisce principalmente l'aggregato femminile. Nel Mezzogiorno, infatti, soltanto poco più di una donna su tre (36,1%) risulta attiva sul mercato del lavoro, con differenziali che superano i venti punti percentuali sia rispetto alle regioni del Centro (58,3%) sia a quelle del Nord (60,7%). A livello regionale si passa, scendendo da Nord a Sud, dal tasso di attività femminile più elevato, registrato in Emilia-Romagna (66,3%), a quello più modesto, osservato in Campania (30,2%).

Anche per quanto concerne il *totale occupazionale*, la caduta osservata (-1,6%) è dovuta prevalentemente alla significativa riduzione delle occasioni di impiego al Sud e nelle Isole (-4,1%), mentre nelle restanti ripartizioni geografiche il calo più accentuato risulta essere l'aggiustamento registrato al Nord (-1,0%). In quanto alla tipologia di orario di lavoro, va rimarcata da un lato la contrazione del lavoro a tempo parziale al Nord, soprattutto al Nord-Est (-3,8%); dall'altro lato una maggiore diffusione della medesima tipologia nelle regioni meridionali (+1,6%). In termini complessivi, il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa, nella media in leggero calo (-1,2%), subisce le correzioni più significative al Meridione, dove soltanto tre donne su dieci risultano occupate a fine periodo. Di nuovo, nel dettaglio regionale i volumi di occupazione femminili sono su livelli massimi in Emilia-Romagna (63,3%) e minimi in Campania (25,5%).

Infine, le rilevazioni Istat segnalano che mentre al Nord cresce considerevolmente il numero di persone, soprattutto uomini, in cerca di impiego, e dunque aumenta il *tasso di disoccupazione*, nelle aree del Mezzogiorno si osserva, invece, una contrazione dei volumi dei soggetti in difficoltà occupazionale. Questa non trova spiegazione, come visto, in un aumento dei posti disponibili; piuttosto nella riduzione delle forze di lavoro, dovuta a passaggi più frequenti verso l'inattività. Dietro alla contrazione del tasso di disoccupazione nella ripartizione meridionale si nasconde, in altre parole, un duplice fenomeno, le cui origini sono rintracciabili nella prima parte del 2008: da un lato il cosiddetto scoraggiamento, che interessa in prevalenza le donne e, tra queste, le disoccupate

²⁸ Del Boca D., Rosina A., *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, Il Mulino, Bologna, 2009.

di lungo periodo; dall’altro lato *la rinuncia di molte donne a lavorare per questioni di carattere familiare, in accordo con il modello dei ruoli di genere*. In proposito, le statistiche segnalano effettivamente una diminuzione del tasso di attività femminile nella classe di età 25-54 anni – gruppo in cui maggiore è la probabilità di trovarsi a fare fronte alle esigenze legate al lavoro di cura e accudimento dei figli – (Tabella 5) che corrisponde all’aumento delle donne in età attiva che cercano lavoro ma non sono disponibili a lavorare e, soprattutto, di quelle che non cercano e non sono disponibili.

Tabella 5 – Condizione occupazionale delle donne nella ripartizione meridionale, per trimestre e per classe di età

		Donne 15-64 anni non forze di lavoro				Donne 25-54 anni
		Cercano lavoro non attivamente	Cercano lavoro ma non disponibili a lavorare	Non cercano ma disponibili a lavorare	Non cercano e non disponibili a lavorare	Tassi di attività
2004	I Trimestre	528	166	430	3.114	48,0%
	II Trimestre	530	159	416	3.155	47,7%
	III Trimestre	614	134	424	3.154	46,3%
	IV Trimestre	540	113	390	3.193	48,2%
2007	I Trimestre	510	95	589	3.268	45,1%
	II Trimestre	498	98	564	3.278	45,4%
	III Trimestre	572	100	632	3.150	45,4%
	IV Trimestre	527	102	603	3.131	47,1%
2008	I Trimestre	538	97	634	3.140	46,4%
	II Trimestre	561	115	656	3.031	47,1%
	III Trimestre	604	93	609	3.115	45,8%
	IV Trimestre	547	103	535	3.251	46,1%
2009	I Trimestre	525	90	605	3.258	45,3%
	II Trimestre	511	106	558	3.317	44,8%

Fonte: elaborazione su dati Istat – Rcfl

Volendo riassumere, i dati congiunturali sul mercato del lavoro rivelano, quindi, che *la crisi sembra produrre conseguenze alquanto diversificate sui territori*. Da un lato, al Nord, colpisce in prevalenza l’occupazione maschile e interessa, almeno in parte il lavoro part-time; dall’altro lato, *al Mezzogiorno, riversa il suo portato negativo soprattutto sulle donne* che, a causa di difficoltà crescenti di inserimento o reinserimento sul mercato del lavoro, transitano con maggiore frequenza verso l’inattività. Trasposto sulla questione della conciliazione, il quadro appena tracciato rivela che mentre *nei mercati del lavoro più forti la presenza femminile si conferma come dato strutturale*, pur in presenza di scarse occasioni, per di più in diminuzione, di combinare famiglia ed esperienza professionale, *nel Meridione*, dove l’area dell’attività lavorativa femminile sembra ridursi progressivamente, *le problematiche di conciliazione rischiano di scomparire* dalla sfera pubblica – è evidente che laddove non vi è occupazione non è possibile parlare di conciliazione – e trovarsi confinate, per contro, nell’ambito privato dove, come sembrano confermare i dati appena commentati, vengono affrontate lungo le linee di genere.

A fronte di questo scenario, e delle diffuse preoccupazioni per quanto ancora la recessione economica riserverà nei prossimi mesi al sistema economico e sociale italiano, non si può certo dire che la conciliazione lavorativa sia stata al centro della *discussione politica*. Piuttosto, il dibattito si è imperniato attorno alle misure emergenziali di contrasto alla disoccupazione e sulla riforma degli ammortizzatori sociali, un tema quest’ultimo che come l’araba fenice muore e risorge di continuo dalle proprie ceneri. Nell’ultimo anno si è quindi parlato esclusivamente di come ridurre l’impatto della crisi sul mercato del lavoro e sul tessuto sociale, di come aumentare l’efficienza e la produttività del lavoro, specie nel comparto del pubblico impiego e, a fasi alterne, della questione

salariale; questione che, vale la pena di ricordarlo, è stata affrontata inizialmente con misure, ad oggi certamente inattuali, che per di più invitano a incrementare, non a rendere più flessibile, l'orario di lavoro, con un impatto profondamente ineguale secondo il genere. Eppure, nello stesso arco temporale in Parlamento è giunto a completamento l'*iter* di approvazione di una proposta di modifica dell'articolo 9 della Legge 53/2000; una modifica (art. 38, Legge 69/2009) che, sommersa dalle problematiche contingenti, in sostanza è passata inosservata, al pari della riduzione da 20 a 15 milioni di euro della quota del Fondo delle politiche per la famiglia destinato al finanziamento delle iniziative di conciliazione.

Mentre gli elementi di novità introdotti verranno ripresi più avanti nel *paper* e serviranno per argomentare le linee lungo le quali dare nuovo impulso all'intervento in materia di conciliazione, in questa sezione interessa soffermarci sulle conseguenze indirette che questo percorso di riforma ha prodotto; in particolare sulla situazione di *vacatio legis* che, nei fatti, si è venuta determinando. Dapprima, in attesa della pubblicazione delle nuove disposizioni e, più in particolare, delle nuove regole applicative di quanto previsto all'art. 9, la scadenza di Giugno 2009 per l'ammissione a finanziamento di progetti contenenti azioni di flessibilità positive è stata procrastinata e accorpata a quella successiva, prevista per il mese di Ottobre; questo proprio per consentire alle imprese e ai lavoratori autonomi di conoscere e utilizzare in modo corretto la nuova normativa approvata. Successivamente, a fine Luglio, il Dipartimento delle politiche per la famiglia ha comunicato che, a causa della sospensione delle attività della Conferenza unificata Stato-Regioni e autonomie locali, non era possibile prevedere i tempi definitivi di approvazione delle modifiche introdotte e che dunque anche la tornata di presentazione dei progetti prevista per il mese di Ottobre sarebbe stata a sua volta rinviata. Il risultato è dunque che, in attesa di elementi di certezza sugli strumenti necessari alla progettazione, *il finanziamento dei piani aziendali e delle sperimentazioni sulla conciliazione lavorativa risulta bloccato da quasi un anno*. Se a ciò aggiungiamo che dalla scadenza dei termini di presentazione dei progetti all'approvazione della graduatoria delle aziende ammesse a finanziamento intercorre circa un anno²⁹, *vi è il rischio concreto che la sospensione della normativa sulla conciliazione, non solo dei contributi che garantisce ma soprattutto dei principi che veicola, si protragga per circa due anni*. Un periodo sufficiente a diminuire l'interesse e l'attenzione delle imprese e dunque a rendere ancor più marginale la questione sul mercato del lavoro.

Proprio in merito alle *imprese*, vi è ormai un ampio consolidato di ricerca che mostra come a interessarsi delle questioni relative alla conciliazione lavorativa siano essenzialmente le realtà più innovative, spesso di grandi dimensioni e a carattere multinazionale, oppure quelle che, a motivo dell'adesione a paradigmi di responsabilità sociale, esprimono maggiore sensibilità per le ricadute complessive della propria azione³⁰. Vi sono però altre analisi che rivelano come, anche in contesti formalmente amichevoli, tali politiche sono talvolta *introdotte in via formale ma non sostanziale* e dunque non riescono a produrre effettivi cambiamenti nelle modalità di gestione e organizzazione del lavoro, nella cultura organizzativa, e quindi risultano scarsamente praticate dai lavoratori³¹. Detto in altri termini, le politiche aziendali in favore della conciliazione, vale a dire le misure e gli strumenti introdotti in via volontaria a compensazione dei vuoti legislativi o delle carenze del

²⁹ Per restare alle tornate più recenti, la graduatoria dei progetti pervenuti per la scadenza di Ottobre 2008 è stata approvata nel mese di Agosto 2009; quella per la scadenza di Giugno 2008 a Luglio 2009; quella per la scadenza di Febbraio 2008 a Febbraio 2009.

³⁰ Oltre alle rilevazioni della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions si vedano ad esempio Oecd, *Babies and bosses. Reconciling work and family life*, Oecd, Paris, 2002 Plantenga J., Remery C., *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005. In proposito al tema della responsabilità sociale di impresa si rimanda a Monaci M., a cura di, *La responsabilità in azione. Prassi socialmente responsabili nell'impresa locale*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

³¹ Blair-Loy M., Wharton A., *Employees' Use of Work-family Policies and the Workplace Social Context*, in "Social Forces", 80, 3, 2002, pp. 813-845; Haas L., Hwang P., *Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden*, in «Family Relations», vol. 44(1), 1995, pp. 28-36; Hochschild A., *The time bind: when work becomes home and home becomes work*, New York, Metropolitan Books, 1997; Lewis S., *Family friendly policies. Organizational culture change or playing around at the margins?*, in «Gender, Work and organisation», vol. 4, 1997, pp. 13-23; Lewis S., Smithson J., *Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life*, in «Human Relations», vol. 55(11), 2001, pp. 1455-1481.

welfare, faticano a imporsi quali elementi strutturali della vita organizzativa. Piuttosto si situano in modo fluttuante tra le priorità organizzative, per di più riuscendo a conquistare un posto di rilievo solamente in condizioni di contesto favorevoli; questo perché tendenzialmente vengono considerate come *un costo più che come una forma di investimento* sulle risorse umane, *un benefit più che un elemento strutturale* o l’espressione di un valore radicato nella cultura d’impresa³². Facile pertanto ipotizzare che in tempi di riduzione degli ordinativi, di contrazione della produzione industriale, di calo del fatturato possano essere accantonate, nell’ipotesi migliore in via temporanea. In verità, i pochi indicatori empirici di cui disponiamo sembrano suggerire, almeno per quanto concerne il nostro paese, che la congiuntura negativa tuttora in corso ha impattato, nei termini appena descritti, prevalentemente sulle imprese delle ripartizioni centro-meridionali. Invero, se torniamo ai progetti ex art. 9 L. 53/2000 e in particolare a quelli presentati nel 2008, ovvero nel pieno della crisi economica, notiamo due fenomeni interessanti. Da un lato, la crescita esponenziale delle iniziative di conciliazione finanziate, arrivate a quota 225 nel corso dell’ultimo anno, e aumentate nettamente rispetto alle 99 del 2006 o alle 142 del 2007; un fatto certamente positivo, che fa pensare a un maggiore grado di conoscenza degli strumenti legislativi, abbinato a un interesse delle imprese e dei lavoratori autonomi che, finalmente, si fa più sostanziale. Dall’altro lato, però, la disaggregazione delle informazioni per area geografica rivela una tendenza preoccupante, l’estrema *territorializzazione delle domande*. I dati riportati nella Tabella 6 rivelano, in particolare, il culmine di un processo già evidente negli anni precedenti, ossia la concentrazione dei progetti nelle regioni settentrionali e, parallelamente, la sostanziale scomparsa degli stessi nella ripartizione del Meridione. In termini numerici, nel corso del 2008 otto progetti su dieci sono stati presentati nelle regioni del Nord e soltanto 11 (4,9%) al Sud e nelle Isole.

Tabella 6 – Progetti ammessi a finanziamento ex art. 9 Legge n. 53/2000, scadenze anno 2008

Regione	Numero progetti	% sul totale
Emilia-Romagna	60	26,7%
Piemonte	50	22,2%
Lombardia	30	13,3%
Veneto	26	11,6%
Toscana	22	9,8%
Trentino-Alto Adige	7	3,1%
Friuli-Venezia Giulia	5	2,2%
Liguria	5	2,2%
Puglia	4	1,8%
Lazio	4	1,8%
Marche	4	1,8%
Abruzzo	3	1,3%
Sicilia	3	1,3%
Basilicata	1	0,4%
Umbria	1	0,4%
Totale	225	100%

Fonte: elaborazione su dati Dipartimento politiche per la famiglia

4. Consolidare il sistema

Quanto sinora proposto e commentato mostra nel complesso come la conciliazione stia progressivamente diventando, in questo sospinta anche dai venti della crisi economica, una questione *marginale e non strutturale* della nostra società; una questione che, in linea con il più ampio processo di individualizzazione, sembra giocare prevalentemente in rapporto alle capacità e risorse di cui ciascun nucleo familiare (per molti versi forse sarebbe meglio dire ciascuna donna)

³² Riva E., 2009, op. cit.

dispone. Seguendo, invece, la proposta elaborata dalle istituzioni comunitarie, gli interventi per la conciliazione lavorativa, in quanto legati all'obiettivo di discutere i ruoli di genere e il loro carattere normativo, hanno una profonda valenza politica. Non hanno il compito di risolvere problemi individuali ma piuttosto di affrontare questioni societarie e pertanto necessitano di una caratterizzazione sistemica. In particolare richiedono, nella prospettiva del dialogo sociale, il coinvolgimento di una pluralità di attori che sono chiamati a tenere insieme, proprio mediante *un approccio partecipativo e cooperativo, l'azione politica e istituzionale* – specie per quanto concerne la definizione del sistema dei congedi, l'aumento della copertura garantita dai nidi di infanzia e la stesura dei piani per l'armonizzazione dei tempi della città e per il coordinamento dei servizi pubblici – *con gli interventi compiuti dalle imprese o comunque inerenti la regolazione del mercato del lavoro*. Al momento, invece, il sistema della conciliazione è attraversato da profonde tensioni, che come visto avvengono prevalentemente lungo le linee di genere e territoriali, e che ne mettono a rischio la tenuta. Per preservarne l'unitarietà e la coerenza interna occorrono, pertanto alcuni interventi di consolidamento, il primo dei quali è certamente costituito dalla risoluzione delle carenze strutturali del *welfare state*; carenze che in Italia sono particolarmente gravi in quanto a politiche e servizi per l'infanzia e la popolazione anziana, temi che lo Stato ha consegnato alla famiglia, ossia alle donne, senza averne formalmente riconosciuto il ruolo entro la società e dunque senza avere erogato le necessarie risorse a sostegno³³.

Accanto a questa linea di azione, altre due sembrano porsi come essenziali, in rapporto all'originario significato della conciliazione lavorativa. Invero, se da un lato è chiara la corrispondenza tra la diffusione dei servizi di cura sul territorio e la partecipazione femminile al mercato del lavoro, dall'altro lato va rimarcato una volta di più che sull'integrazione delle parti e dunque sul funzionamento del sistema influiscono in modo decisivo meccanismi e processi istituzionalizzati che riguardano la divisione di genere del lavoro e la contrapposizione percepita tra dinamica familiare e vita professionale.

In merito al primo punto in esame, va ribadito il necessario abbinamento di *conciliazione e condivisione*, ovvero l'indispensabilità del coinvolgimento maschile in ambito familiare *affinché il lavoro delle donne diventi espressione di una scelta di libertà*, non un aggravio o una presenza condizionata e accessoria. Va in questa direzione, ad esempio, il nuovo accordo quadro sul congedo parentale sottoscritto dalla parti sociali europee³⁴, laddove riafferma il diritto individuale dei lavoratori di entrambi i sessi al congedo parentale, ne estende la durata e, soprattutto, stabilisce la non trasferibilità di una parte di esso. Condizione, quest'ultima, che comportando la perdita del diritto qualora non fruito da uno dei genitori, potrebbe innescare il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli. Più in generale, l'istituzione di un tale dispositivo, unitamente a protezioni contro le discriminazioni conseguenti all'esercizio del diritto al congedo parentale e al riconoscimento di una indennità adeguata, oltre a incentivare la redistribuzione del lavoro di cura potrebbe altresì costituire il primo passo per affermare la genitorialità quale normale condizione di vita dei lavoratori e dunque accantonare definitivamente l'immagine della madre che lavora, con gli stereotipi e le discriminazioni che ad essa conseguono, ma anche riuscire a *superare l'invisibilità della paternità sul posto di lavoro e dentro le organizzazioni*.

L'aumento della copertura garantita dai servizi di sostegno alla famiglia e la possibilità di considerare e introdurre più efficaci strumenti legislativi per la fruizione del congedo da parte maschile sono misure indispensabili ma non sufficienti. La visione integrata della conciliazione richiede, da ultimo, un *intervento sul lavoro e sulle politiche organizzative*; il che significa affrontare la separazione tra la sfera familiare e quella professionale intervenendo sulla seconda, non sulla prima, come fonte di inconciliabilità.

Il regime di accumulazione fordista si è certamente costruito sulla divisione dei ruoli secondo il genere e sulla disgiunzione tra i mondi vitali. Su questi pilastri è avvenuta la progettazione degli

³³ Saraceno C., Naldini M., 2007, *op. cit.*

³⁴ Proposal COM(2009) 410 30/07/2009 for a Council Directive implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BusinessEurope, Ueapme, Ceep an Etuc and repealing Directive 96/34/EC.

orari di lavoro, dei criteri di valutazione della prestazione e della produttività e dunque dei meccanismi di carriera. Ma nella vita delle persone, famiglia e lavoro, affetti e professione, non sono separati come compartimenti stagni; sono invece interstiziali, complementari. Ciò appare in modo più evidente tra le donne, il cui corso di vita è sempre più strutturato attorno all'integrazione dei ruoli di madre e lavoratrice, pur a fronte di una maggiore esposizione alle richieste e ai problemi di natura familiare. Ma si va affermando, gradualmente, anche nelle biografie maschili, tanto che, come ha messo in luce uno studio condotto nel mercato del lavoro milanese³⁵, è possibile parlare di una «carriera di vita» più che di una semplice carriera di lavoro, vale a dire di un percorso esistenziale in cui l'aspetto lavorativo si fonde, secondo assetti variabili, con interessi, valori, scelte che riguardano la vita privata e la dinamica familiare. In questi termini è lecito ripensare le politiche di conciliazione – in ipotesi uno strumento per superare una contrapposizione insolubile – in termini di armonizzazione.

La *teoria dell'armonizzazione*³⁶ insiste su una serie di cardini, tra cui vi è il principio dell'equità di genere, definito come una giusta ripartizione di oneri e opportunità tra uomini e donne, tale da consentire a ciascuno, al di là delle aspettative e dei vincoli culturali, di realizzare le proprie capacità e di dare piena soddisfazione alle istanze personali, tanto nel lavoro quanto nella sfera familiare e sociale³⁷. Sulla base di questo principio di fondo, essa invita a vagliare, in accordo con quanto appena discusso, le concezioni tipiche della società fordista sul funzionamento organizzativo e sociale e a riconsiderare il rapporto tra famiglia e lavoro, tra vita privata e lavoro, cercando di valorizzarne il legame virtuoso, più che insistere sulla loro presunta natura intrinsecamente antitetica. La convinzione sottostante è che sia possibile, allo stesso tempo, accrescere la produttività del lavoro, migliorare la qualità della vita personale e familiare, promuovere l'equità di genere. Ma per fare ciò occorre arrivare a definire una nuova concezione dei tempi, degli spazi, delle norme di organizzazione del lavoro; detto in altri termini una nuova cultura del lavoro, socialmente responsabile e in ogni caso remunerativa per le imprese. Questa richiede senz'altro l'introduzione di strumenti di flessibilità organizzativa, ma anche la definizione di modalità innovative per definire e valutare l'efficienza del lavoro.

Si tratta, indubbiamente, di una prospettiva interessante che la stessa riforma dell'art. 9, cui si accennato nelle pagine precedenti, contempla e invita a praticare. Invero, tra gli elementi di novità introdotti nel testo di legge – tra cui figurano l'ampliamento dei soggetti proponenti, la possibilità di costituire reti sul territorio, la definizione di nuove esigenze di conciliazione, il cambiamento del titolo in “conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” – vi è il riferimento esplicito a progetti per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro che si accompagnino a «sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati». A partire dunque dall'ipotesi che modelli, processi, pratiche più flessibili, innovativi e amichevoli possano in verità essere anche molto più efficienti di quelli sinora adottati, l'obiettivo è arrivare a *codificare e misurare il nesso tra equità ed efficienza organizzativa*; detto in altre parole, arrivare a intendere la doppia presenza, come scriveva Laura Balbo³⁸, non come il «sommarsi di due presenze parziali» e neppure come origine di nuove discriminazioni sul mercato del lavoro, ma occasione di costruzione della propria soggettività, *fonte di valore sociale e insieme economico*. Di qui quello che sembra un progressivo e trasversale spostamento dell'azione di contrasto alle disuguaglianze dal versante sociale e politico a quello economico³⁹, nel tentativo di puntellare il sistema della conciliazione grazie anche al contributo, ad oggi ancora sommerso, delle imprese.

³⁵ Riva E., Zucchetti E., *La mobilità job-to-job. Transizioni lavorative verso il terziario*, FrancoAngeli, Milano, 2008.

³⁶ Rapoport R., Baylin L., Fletcher J.K., Pruitt B., *Beyond work-family balance. Advancing gender equity and workplace performance*, Jossey Bass, San Francisco, 2002; Lewis S., Cooper C., *Work Life Integration. Case Studies of Organisational Change*, John Wiley & Sons Ltd, Chichester, 2005.

³⁷ Gambles R., Lewis S., Rapoport, R., *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*, Wiley, Chichester, 2006, pp. 34-41; Rapoport et al. 2002, *op. cit.* p. 36.

³⁸ Balbo L., *La doppia presenza*, in «Inchiesta», Anno VII, 32, Marzo-Aprile 1978, p. 3-6.

³⁹ Si tratta, peraltro, di un cambiamento già visibile in alcuni saggi e volumi recenti che discutono dell'impatto economico del lavoro femminile. Cfr. Ferrera M., *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano, 2008; Smith M., Bettio F., *Analysis note: the Economic Case for Gender Equality*, paper redatto per European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues, Agosto 2008.