

Introduzione

*di Caterina Cittadino**

Il benessere delle famiglie con figli o con anziani a carico dipende in larga parte dalla possibilità di conciliare gli impegni lavorativi con quelli di cura. Non sono solo fattori economici, infatti, a condizionare il benessere familiare, ma è dimostrato che il fattore “tempo” è oggi la risorsa più rara e ambita dai genitori che lavorano, per gestire e organizzare le attività dei figli e della famiglia nel suo complesso.

Perché il tempo è così poco? Perché viene eroso da impegni lavorativi che si impongono come prioritari: il tempo libero è, cioè, unicamente quello che residua *dopo* il lavoro, e che può finalmente essere impiegato per accudire i figli, fare la spesa al genitore anziano o partecipare alla recita di fine anno dei bambini. Ma come fare se gli orari di questi impegni coincidono con la riunione in ufficio?

Questi esempi volutamente banali vogliono introdurre, in realtà, una nozione complessa e con ampie ricadute negative, che vanno anche oltre il benessere familiare e dell'individuo: si tratta del concetto di conciliazione famiglia-lavoro, o, come dicono gli americani, di “work-life balance”, espressione che rende plasticamente il concetto dell'equilibrio – spesso mancato – che noi tutti ricerchiamo, tra i diversi ruoli che giochiamo: quello di lavoratori, di genitori e di figli chiamati ad occuparci di genitori ormai non più autosufficienti.

La donna lavoratrice vive questo conflitto di ruoli ancor più degli uomini, poiché le attività di cura sono ancora oggi in grandissima parte delegate a lei. Il suo posto di lavoro, ad esempio, è sempre potenzialmente minacciato dal carico di cura impostole dalla maternità, che si pone fatalmente come un ostacolo non solo alla carriera, ma financo alla sua mera permanenza nel mercato del lavoro.

* Presidenza del Consiglio dei Ministri. Capo Dipartimento per le Politiche della Famiglia

La conciliazione, quindi, attraversa in modo trasversale temi importanti quali quello dell'occupazione femminile, della produttività del Paese, della natalità e della tenuta della spesa sociale.

La difficoltà a conciliare è un elemento strutturale delle nostre società moderne, che genera disfunzioni sia a livello del benessere familiare, sia a livello di benessere aziendale, sia al macro livello delle conseguenze sul prodotto interno lordo e sulla competitività del nostro Paese.

Ecco perché il mercato del lavoro, anche quello privato, è sempre più orientato a ripensare i propri modelli organizzativi in un'ottica propizia alla conciliazione; ecco perché l'Unione Europea la mette in Agenda come obiettivo tra i più urgenti; ecco, infine, perché il Dipartimento per le politiche della famiglia ha fortemente voluto diffondere a livello nazionale il modello virtuoso trentino del *Family Audit*.

In realtà, il Dipartimento per le politiche della famiglia si occupa di conciliazione famiglia-lavoro dal 2006, ovvero dalla sua data di nascita, ed in particolare ha gestito in questi anni la misura cardine dell'ordinamento italiano in materia di conciliazione, prevista all'articolo 9 della così detta "legge sui congedi parentali", la legge simbolicamente approvata l'8 marzo 2000, n. 53.

Negli anni di sperimentazione della misura, il Dipartimento ha costituito e rappresenta tuttora un osservatorio privilegiato sul tema della conciliazione, che ha registrato il forte interesse da parte di cittadini ed aziende verso una misura come quella di cui all'art. 9, che introduce nei luoghi di lavoro strumenti che aiutano a conciliare i due ruoli, o perché liberano tempo o perché forniscono servizi dedicati o ancora perché supportano i lavoratori autonomi che, in occasione di una maternità o un'adozione, hanno meno tutele del lavoratore dipendente.

Noi riteniamo che l'importanza dell'articolo 9 risieda soprattutto nel cambiamento culturale che esso concorre a promuovere.

Con il *Family Audit*, il Dipartimento ha inteso avanzare ulteriormente nel campo della promozione di un vero e proprio cambiamento culturale, finalizzato a vedere riconosciuta la conciliazione come una virtù organizzativa premiante.

Da qui è nato il Protocollo firmato nel 2010 tra il Dipartimento e la Provincia autonoma di Trento, portatrice dell'idea forte dell'auditing applicato nell'ambito delle politiche familiari.

Il Dipartimento ha, cioè, sposato l'idea trentina per trasferirla a livello nazionale e darle la più ampia visibilità. Questo si è tradotto nell'Accordo di collaborazione tra noi e l'Agenzia provinciale per la famiglia, della Provincia di Trento, in forza del quale l'8 marzo 2012 il Dipartimento ha pubblicato il primo Avviso pubblico per la sperimentazione su scala nazionale del *Family Audit*.

Il Fondo per le politiche della famiglia, infatti, è finalizzato, tra l'altro, al finanziamento di iniziative per la promozione della conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di cura della famiglia. Agendo, quindi, nell'alveo delle nostre competenze, abbiamo supportato anche finanziariamente il processo di certificazione, consentendo alle organizzazioni selezionate di fruire di agevolazioni significative.

Siamo certi che il percorso fatto fin qui – di cui questo volume raccoglie le prime risultanze – sia una tappa importante delle politiche per la famiglia. Ed è nostro intendimento continuare a governare questo processo, indicando la strada maestra, e lasciando che siano le realtà produttive e il tessuto sociale a raccogliere la sfida, adattandola alle diverse situazioni locali e ai diversi bisogni del proprio contesto di riferimento.

Di questo percorso, fortemente condiviso con la Provincia autonoma di Trento, siamo fieri e questo volume, riteniamo, ce ne dà atto.

Buona lettura.

Introduzione

di Ugo Rossi*

Nella realizzazione di un progetto è importante, ogni tanto, fare il punto della situazione per verificare se il percorso stabilito viene rispettato, se sta raggiungendo gli obiettivi ed è ancora valido; per individuare punti di forza e di debolezza del progetto stesso e se si possono cogliere risultati tangibili. Ciò rientra nei compiti di ogni amministrazione.

La Provincia autonoma di Trento, tramite l'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili, aveva commissionato nel 2012 una ricerca all'Università degli Studi di Bologna per rilevare l'impatto che possono produrre le misure di conciliazione vita e lavoro introdotte e/o potenziate dalle organizzazioni con lo standard *Family Audit* nella vita personale e familiare dei lavoratori beneficiari.

La ricerca qui pubblicata analizza i dati e presenta i risultati che riguardano la vita professionale, e di conseguenza anche la vita privata e familiare, dei dipendenti delle organizzazioni che hanno partecipato alla sperimentazione dello standard. Lo studio diventa, dunque, un importante momento di verifica.

Fra le grandi sfide del nostro tempo, condizionato dal difficile momento economico che condiziona profondamente anche ogni bilancio familiare, la conciliazione fra i tempi lavorativi e i tempi famigliari, segnati magari da costosi servizi di cura, è sicuramente quella che oggi tocca più da vicino le famiglie, mettendo alla prova benessere, equilibrio e capacità di tutti i suoi membri. Nella nostra società complessa la difficoltà di conciliare impegni lavorativi e famigliari è cresciuta molto negli anni più recenti, tanto da alimentare la diffusione di studi attorno agli impatti dell'ambiente lavorativo sulla società e sulle famiglie.

* Presidente della Provincia autonoma di Trento

L'obiettivo di rendere compatibile la presenza sul lavoro e in famiglia diventa, dunque, tema di una domanda sociale che ha necessità di una risposta politica, che non sia soltanto affidata alla ricerca di equilibrio dei singoli soggetti del sistema, in particolare delle donne. I cambiamenti riguardano, pertanto, il mondo del lavoro nel suo insieme, ma toccano a cascata, oltre le donne, la famiglia, le relazioni tra i suoi membri e tutta la società.

Per questo obiettivo la politica ha il compito di indicare soluzioni per la vita sociale anche quotidiana affinché le persone non siano costrette a scelte radicali quali la rinuncia alla realizzazione di sé nel campo professionale o, in alternativa, la rinuncia ad un progetto di vita familiare.

Per la comunità è importante che il mercato del lavoro, specie in tempi di crisi, mantenga e si arricchisca di risorse umane e professionali e, dall'altra, che le persone possano realizzare i propri progetti di vita personale e familiare e nel contempo assolvere in modo sereno e responsabile ai propri compiti di cura.

La famiglia è in continua evoluzione, cambia il modo di formarla ed è fluida la struttura interna. La conciliazione famiglia-lavoro sicuramente favorisce il benessere della famiglia. E se la famiglia, pur nella sue variegata forme, sta bene, sta bene anche tutta la società.

L'Unione Europea, a partire dagli anni duemila, ha cercato di rispondere alla sfida della conciliazione mettendo a punto azioni, intendendo con tale termine la predisposizione di direttive, raccomandazioni, comunicazioni indirizzate ai Paesi membri perché adottino misure che sostengano la combinazione di lavoro retribuito e responsabilità di cura e tutte le strategie tese ad armonizzare le domande, a volte contrastanti, di tempo, con l'auspicabile risultato di rendere meno drammatico il conflitto sui tempi nella vita di tutti i giorni.

In questa direzione, il recente Piano Nazionale italiano per la famiglia, con l'obiettivo di moltiplicare su scala nazionale politiche di *welfare* aziendale, delinea molto chiaramente le azioni politiche e strategiche da mettere in campo per promuovere un *welfare aziendale family friendly*, intendendo l'insieme delle attività che l'impresa si impegna a sviluppare per i suoi dipendenti con l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro con i tempi della famiglia.

Vi è, comunque, il riconoscimento che il tema della conciliazione non possa essere trattato soltanto attraverso la legislazione, anche se in questo la Provincia autonoma di Trento ha fatto scelte significative, ma vada soprattutto monitorata ed evidenziata la sperimentazione sul campo, affidata ai partners sociali e agli accordi contrattuali. Il *Family Audit* si è posto in particolare quest'ultimo obiettivo: incentivare sul campo la conciliazione famiglia-lavoro.

Per questo lavoro di analisi e di valutazione del *Family Audit*, è doveroso ringraziare il professore Riccardo Prandini dell'Università degli Studi di Bologna ed il suo staff di ricercatori perché hanno preso a cuore questo incarico

e da tempo sono impegnati nello studio e nell'implementazione di interventi tesi a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle famiglie. Un ringraziamento particolare anche a tutte le organizzazioni che, coinvolte in questa ricerca, si sono messe in gioco ed hanno offerto la propria collaborazione. L'esito della ricerca costituirà una preziosa occasione di riflessione sulle politiche sociali, non solo provinciali, preposte ad intervenire nell'ambito del bilanciamento tra le esigenze della vita professionale e quelle della vita privata e familiare degli occupati.