

# Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

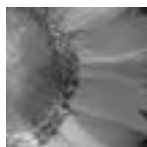
*L'esperienza di un progetto europeo*

**di Simona Bartolini, Cristina Morga, Federica Volpi<sup>1</sup>**

## Introduzione

Il viaggio nel nuovo millennio della famiglia può essere facilmente paragonato ad un tour di rafting piuttosto che ad una tranquilla crociera in acque miti. Le famiglie sono chiamate ad elaborare numerose strategie innovative per gestire una realtà in rapido mutamento e che può essere definita – usando un termine del sociologo tedesco Ulrich Beck – come una società del rischio. La ormai decretata partecipazione delle donne al mercato del lavoro tende a scontrarsi con il ruolo centrale che ciascuna ricopre all'interno della famiglia: una funzione tradizionalmente accordata al mondo femminile che si traduce il più delle volte in una netta sproporzione, a sfavore delle donne, nella distribuzione dei carichi e delle responsabilità familiari, nonché in una loro posizione di svantaggio sul fronte professionale. La gestione del tempo è uno dei più rilevanti fattori critici su cui si gioca l'interazione tra l'universo familiare e il mondo della produzione; stando, infatti, ai ritmi serrati con cui i membri affrontano la quotidianità, la difficoltà di conciliare i tempi del sé e della famiglia con quelli lavorativi, nella maggior parte dei casi, ha notevoli ripercussioni sull'organizzazione, sulle relazioni familiari e conseguenze non trascurabili sui costi sociali. Queste osservazioni hanno rappresentato il punto di partenza del progetto “2Reconcilia: verso un'effettiva conciliazione fra vita familiare e vita lavorativa” che è stato finanziato dalla Commissione Europea (Direzione Generale Occupazione e Affari Sociali), nell'ambito del programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità fra uomini e donne. Il progetto, promosso e coordinato dall'Associazione portoghese Fernão Mendes Pinto, è stato

— **Simona Bartolini e Cristina Morga** Ricercatrici Irel, **Federica Volpi** Ricercatrice Ufficio Studi Acli



realizzato tra il 2002 e il 2004, coinvolgendo partner transnazionali quali la Grecia, la Spagna, l'Olanda e l'Italia. Le attività del progetto hanno previsto una fase di ricerca in ogni singolo paese sullo stato delle pari opportunità e della conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa, a seguito della quale si è realizzato uno studio comparativo tra i paesi europei interessati dalla ricerca. Inoltre, sono state previste campagne di sensibilizzazione/informazione per datori di lavoro, lavoratori/lavoratrici e rappresentanti sindacali, anche nel tentativo di individuare delle buone pratiche nel campo delle pari opportunità da segnalare in ambito europeo. Tutte le campagne, comunque, hanno beneficiato del supporto di una brochure legislativa in tema di pari opportunità e conciliazione dei tempi, elaborata per l'occasione in ogni paese coinvolto indipendentemente. Infine, è stata avanzata la proposta di costruire percorsi didattici in tema di pari opportunità rivolti alle scuole materne, realizzati attraverso il contributo di materiale pedagogico elaborato allo scopo.

### **Uno sguardo sulla conciliazione dei tempi: esiti della ricerca**

In epoca odierna, la famiglia rappresenta un universo plurale in cui professioni, luoghi e tempi si intrecciano, rincorrendosi a ritmi frenetici, riuscendo solo a tratti ad armonizzarsi con i moderni processi di produzione. Da queste premesse muove l'indagine condotta dall'Iref in Italia, nell'ambito del progetto europeo "2Reconciliate", che si inserisce nel più generale quadro delle vicende legate alla parità di genere e alla conciliazione dei tempi fra vita familiare e professionale. Nel dettaglio, la ricerca si sofferma sullo stretto legame che intercorre tra la dimensione lavorativa e il tema della conciliazione, rilevando in che misura la richiesta di uomini e donne di "liberare tempo" per gli impegni familiari trovi un'adeguata corrispondenza in modelli di organizzazione aziendale adattabili alle richieste del mercato e, al contempo, sensibili ad una cultura della conciliazione. Ci si è proposti, tra l'altro, di aprire uno spazio di analisi e riflessione più ampio riguardo un tema complesso, (quello della conciliazione) che investe diverse sfere della vita quotidiana di una famiglia, nel nostro paese così come negli altri paesi europei interessati dal progetto: le dinamiche dei ruoli fra uomini e donne all'interno del nucleo; l'articolazione della vita professionale e del lavoro di cura; la gestione dei tempi e degli spazi nei centri urbani; la funzione assunta dalle imprese e dal mercato del lavoro; l'erogazione dei servizi di welfare. A tale scopo, sono state realizzate delle interviste semi-strutturate rivolte a lavoratori (uomini e donne, con figli), a datori di lavoro, a responsabili di organismi aziendali di pari opportunità e a rappresentanti sindacali,

che svolgono la loro attività professionale in imprese di grandi, medie e piccole dimensioni, in enti non profit e nella pubblica amministrazione. In particolare, per quanto concerne l'Italia, le organizzazioni lavorative interessate sono state accuratamente selezionate in base al criterio supplementare della distribuzione geografica, in modo da coprire l'intero territorio nazionale. Nello specifico, i risultati della ricerca in Italia restituiscono un'immagine caratterizzata da lavoratori e lavoratrici che si trovano sulla soglia critica relativamente alla capacità di gestire e conciliare i tempi di vita con quelli professionali: riescono con molta fatica a rispettare, in tempi compressi al massimo, impegni e responsabilità sul duplice fronte familiare e lavorativo che li vede protagonisti. Soprattutto, si è messo in evidenza come tale situazione venga valutata alla stregua di un problema che investe ogni coppia, i cui membri siano impegnati in qualche attività professionale, a prescindere dalla presenza o meno di figli, anziani o disabili a carico. A ciò si aggiunga una rassegnazione e una forte propensione a rinunciare ai servizi pubblici, a volte anche a causa della diffusa convinzione che le problematiche familiari competano unicamente ai componenti del nucleo. Sorretti da tale visione, uomini e donne italiani, imbrigliati nelle maglie del "fai da te", ricorrono a soluzioni di tipo privato, con conseguente dispendio di risorse economiche; oppure, come accade il più delle volte, sono spinti ad affidarsi all'aiuto proveniente da parenti ed amici. Malgrado si intravedano mutamenti lenti ma inesorabili, volti ad una ridefinizione dei ruoli e dei compiti di uomini e donne, all'interno del nucleo familiare le strategie di conciliazione dei tempi sembrerebbero costituire ancora una preoccupazione tutta al femminile. Si tratta di una situazione che sottopone le donne a pressioni spesso difficili da sostenere, inducendole, non di rado, a sperimentare un senso di inadeguatezza nell'esercizio della propria professione, quando non addirittura a rinunciare alla realizzazione di un proprio percorso di carriera, per rispondere alle necessità dell'organizzazione domestica e familiare. Del resto, l'opportunità di considerare l'affermazione professionale di entrambi i partner come un aspetto importante, promuovendo una condivisione più equilibrata dei carichi familiari fra i sessi, sembrerebbe una tendenza riscontrabile più che altro nelle giovani generazioni, le quali, seppure con riserva, appaiono esprimere una maggiore sensibilità verso questi temi. Sul fronte delle realtà lavorative che accolgono uomini e donne, i risultati della ricerca non evidenziano uno scenario particolarmente confortante. Sotto questo profilo, sembra affiorare in Italia un quadro piuttosto variegato, che a grandi linee tende a riprodurre alcune note demarcazioni all'interno del paese: a fronte di organizzazioni lavorative che manife-

stano una discreta sensibilità verso le misure di conciliazione e di pari opportunità (soprattutto al Centro-Nord), si rintracciano realtà in cui una timida apertura nei confronti di questi argomenti si alterna a più marcate resistenze culturali, ciò specie al Sud. Malgrado tutto, non appena si tenta di superare la logica delle differenze territoriali per tratteggiare una situazione complessiva, non si può comunque fare a meno di rilevare una discontinuità nell'impegno delle aziende, che tendono ad affrontare la questione della conciliazione e delle pari opportunità su un piano ancora prettamente ideologico, sovente di difficile traduzione in iniziative concrete e/o di ampio raggio. Questa affermazione trova un suo riscontro (fra i diversi aspetti analizzati dalla ricerca) già a partire dalla scarsa capacità, soprattutto da parte delle aziende private, di informare il personale riguardo i propri diritti e doveri in tema di conciliazione e pari opportunità (soprattutto sulla legge 53/2000); d'altro canto, il settore pubblico sembrerebbe più incline a rispettare gli adempimenti in materia di informazione, riscontrando una discreta soddisfazione da parte dei propri lavoratori.

In sostanza, pur non mancando esperienze degne di nota, l'implementazione delle misure di conciliazione dei tempi da parte delle imprese, soprattutto quelle finalizzate a coniugare la maternità con la carriera lavorativa delle donne, appare come un processo che stenta ad andare a regime. In Italia, rispetto a quanto non avvenga in altri paesi europei coinvolti nel progetto, non sembrano infatti essersi aperti ancora gli spazi sufficienti per incentivare l'adozione di misure e strategie atte a promuovere interventi di conciliazione, favorendo un maggiore bilanciamento fra i generi. D'altronde, la conciliazione dei tempi fra lavoro e vita familiare costituisce uno degli aspetti determinanti della più ampia questione inerente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare, la conciliazione, configurandosi come un possibile strumento preventivo all'insorgere di fenomeni di discriminazione ed esclusione (a danno delle donne) nei luoghi di lavoro, potrebbe rappresentare la chiave di volta per ripristinare un effettivo equilibrio tra i generi, agevolando uomini e donne nell'adempimento delle proprie responsabilità familiari. Appare pertanto chiaro come la modesta realizzazione di interventi di conciliazione nei luoghi del lavoro possa dispiegare i propri effetti negativi non solo nel senso di un deterioramento del clima organizzativo, ma anche (e soprattutto) nei termini del rafforzamento della disparità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici. Dunque, si prospetta all'orizzonte ancora un lungo lavoro di sensibilizzazione che sappia proporsi come stimolo ad un impegno costante da parte delle imprese e alla diffusione di una cultura della conciliazione. Soprattutto, sembrerebbe esse-

re giunto il momento di approcciarsi al tema, nei luoghi di lavoro stimolando il monitoraggio dei costi e dei benefici delle misure di pari opportunità e di conciliazione, come già avviene in altri paesi europei, dove infatti sono state assunte come parte integrante delle strategie di competitività delle aziende.

### **Le campagne di sensibilizzazione: come far diventare costume una norma**

Ricostruire il quadro odierno, europeo e nazionale, della conciliazione dei tempi è un compito arduo, ma è necessario accennare ad alcuni cambiamenti di fondo per comprendere il contesto in cui il progetto si è mosso, specialmente nella fase delle campagne di informazione e sensibilizzazione. Allo stato attuale l'Unione europea considera la conciliazione un termine chiave, attraverso il quale tenta di mettere a fuoco e a tema un problema prioritario, sviluppando una cultura intorno ad esso (Trifiletti, 2006). Oggi, in ambito europeo, sempre più spesso si accoglie la definizione anglosassone di *work-life balance*, cioè la ricerca di un equilibrio senza eccessive scosse e negligenze tra le due sfere (personale e lavorativa), esteso a tutto il corso di vita di una persona. L'approccio europeo muove, dunque, da questo punto di vista; tuttavia nei singoli stati membri esistono diversità culturali e diversità nell'impostazione della politica sociale – in cui sono inseriti gli interventi di conciliazione – che rendono difficile l'adozione di misure efficaci. Inoltre, sulla concettualizzazione della conciliazione e sull'elaborazione degli interventi a sostegno oggi influisce grandemente la trasformazione della natura e del mercato del lavoro a livello globale. Tra l'altro, i cambiamenti che hanno caratterizzato l'organizzazione del lavoro negli ultimi anni, hanno alimentato la richiesta sempre crescente di una grande dilatabilità e flessibilità di tempo, che coinvolge individui e famiglie.

Nel nostro paese i vincoli citati hanno ridotto la portata del dibattito sulla conciliazione, limitandolo all'organizzazione della giornata tipo anziché concentrarsi sulle possibilità di scelta e le costrizioni nella vita privata e lavorativa, su come queste sfere interagiscono e si condizionano reciprocamente nel corso degli anni e delle diverse fasi di una vita, e anche sulla presenza di traiettorie biografiche che si sovrappongono all'interno delle famiglie.

Per questo le politiche di conciliazione vanno calate nelle diverse costruzioni sociali, differenti per ogni paese, e situarsi laddove valori e norme sociali interagiscono con l'ambiente economico (Simonazzi, 2006): determinate strutture culturali e sociali hanno influenza sulla conciliazione. Esisto-

no, per esempio, in paesi diversi, specifici modelli di divisione di genere del lavoro familiare e nelle organizzazioni lavorative, dove, se il mondo del lavoro consolida la ripartizione dei carichi in ambito domestico, fa apparire non solo naturale, ma anche razionale il mantenimento della divisione nella vita privata (Saraceno, 2003). La legislazione, come pure le politiche e le misure a sostegno, non possono imporre un diverso sistema nella sfera personale e familiare ma proporlo in quella professionale (diversa forma di regolazione della prestazione lavorativa), in modo da rappresentare l'occasione per un cambiamento di visione generale.

La seconda fase del progetto europeo "2Reconciliate", relativa alle campagne di informazione/sensibilizzazione, si proponeva appunto di contribuire a superare il livello della norma scritta per approdare a quello del patrimonio culturale condiviso e della pratica sociale abituale. Nei propositi iniziali tali campagne dovevano servire, in primo luogo, a stimolare idee ed iniziative delle parti sociali, dei responsabili per le politiche sociali a livello nazionale e locale e dei responsabili per le politiche aziendali, dei responsabili sindacali, dei lavoratori, nonché di altre parti interessate, per la promozione fattiva, negli ambienti di lavoro, di una cultura imperniata sulla conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tale scopo era prevista un'azione di informazione/sensibilizzazione efficace, che andava oltre le opzioni previste e consentite. Inoltre, le campagne si proponevano di trattare la combinazione tra responsabilità familiari e lavorative come aspetto normale della vita di chi lavora, e non, come spesso accade, quale "specificità negativa femminile" (Saraceno, 2003). In concreto, le campagne sono state svolte in tutti i paesi coinvolti e *tarate* sulle specificità nazionali. Sono state rivolte a 3 distinte categorie di persone: 1) lavoratori e lavoratrici (da intendersi come lavoratori dipendenti di qualunque settore – non profit, pubblico e privato) e possibilmente con figli, cioè con maggiori problematiche sul fronte della conciliazione; 2) datori di lavoro, ugualmente di qualunque settore; 3) rappresentanti sindacali. Secondo un approccio flessibile e volto alla maggiore efficacia comunicativa, le campagne potevano essere realizzate nei modi più disparati: attraverso laboratori, seminari, gruppi di discussione, programmi radio, invio e-mail, siti Internet, a mezzo stampa, ecc.). Per l'Italia è stata prescelta la modalità di incontri in forma seminariale. Le campagne hanno avuto lo scopo di fornire ai datori di lavoro informazioni sulla legislazione in vigore, incentivando persone e organizzazioni ad aggiornarsi, perché la conciliazione e le pari opportunità sono non solo un diritto ma anche un sinonimo di sviluppo e ottimizzazione delle risorse. In sostanza si è trattato di suggerire una modernizzazione, tenendo

presente questo asse strategico e dimostrando che è possibile introdurre cambiamenti nelle organizzazioni che consentono di migliorarne l'efficacia, attraverso politiche di conciliazione per tutti i cittadini. In secondo luogo, si è perseguito il fine di dotare i rappresentanti sindacali di un corredo di notizie utili per arricchire o sviluppare le competenze di negoziazione diretta circa questi temi, per la loro promozione nelle aziende e riuscire quindi meglio a trovare correttivi a diagnosticate situazioni problematiche. Infine, è stato fornito alle lavoratrici l'incentivo per una migliore consapevolezza dei propri diritti e doveri e per una partecipazione più attiva attraverso un reale empowerment; ai lavoratori l'invito ad una maggiore corresponsabilità e condivisione dei carichi domestici e familiari. Ad entrambi l'occasione di un cambiamento nell'atteggiamento e nella prassi.

A sostegno dell'attività di sensibilizzazione è stato ideato e realizzato uno strumento, la brochure legislativa, rivolto rispettivamente alle tre categorie di attori destinatari delle campagne. L'esperienza ha consentito, anche al gruppo di lavoro, di prendere coscienza dell'esistenza di un vasto corpus normativo sul tema della parità di genere e della conciliazione, tanto a livello internazionale che nazionale, alcune volte poco conosciuto ed altre disapplicato, che invece definisce le coordinate del problema e rappresenta le fondamenta su cui continuare a costruire. In particolare in ambito europeo la conciliazione e la parità sono riconosciuti come valori specifici dell'Unione, ed occupano un posto centrale nella legislazione<sup>2</sup> e nelle politiche comunitarie, per incentivare e contribuire allo sviluppo di politiche antidiscriminatorie nei singoli stati.

Le campagne realizzate hanno avuto il merito di tener desti la riflessione ed il dibattito intorno a questi temi. Riguardo gli esiti in Italia, l'attività di sensibilizzazione ha innanzitutto confermato i risultati della ricerca: l'informazione circa diritti e doveri in tema di parità di genere e conciliazione è imprecisa e parziale, quando non del tutto assente. In tale ambito gli incontri di informazione/sensibilizzazione hanno effettivamente risposto ad un'esigenza reale e sentita. Si è registrato, però, un diffuso e vivo interesse tra le persone per le questioni che riguardano direttamente la loro vita quotidiana ed il tentativo di conservare l'integrità (o quasi) di tutte le parti di cui si compone; siano essi indifferentemente lavoratori, datori o rappresentanti sindacali. Si è osservata, infine, una marcata propensione al cambiamento, specie nei giovani, che fa ben sperare in un'ottica futura.

Campagne di informazione/sensibilizzazione come quelle condotte nel progetto "2Reconciliate", unite agli indicatori sociali nazionali, mostrano che in Italia la società è ancora incapace di affrontare e risolvere i problemi di con-

ciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. L'intervento dello Stato nei confronti delle famiglie è lacunoso e debole; le imprese manifestano un atteggiamento di sostanziale chiusura nei confronti del lavoro delle persone con carichi familiari, e una scarsa capacità innovativa in termini di organizzazione del lavoro, laddove sarebbe invece necessario un significativo cambiamento. Il minor numero di possibilità tra le misure *family-friendly* a disposizione, nonché il ritardo e l'esitazione con cui sono introdotte dalle aziende, non sono dovuti, peraltro, solo alle resistenze o rigidità culturali dei datori di lavoro, ma anche all'atteggiamento dei sindacati, che spesso hanno osteggiato alcune soluzioni temendo un peggioramento delle condizioni di lavoro. Le famiglie, da parte loro, sono tuttora legate ad un modello tradizionale di divisione dei ruoli, che tende ad affidare principalmente alla donna il lavoro domestico e di cura (Villa, 2006).

### **Le pari opportunità e i bambini: l'importanza del gioco**

Il progetto, oltre a prevedere una ricerca qualitativa sui tempi di vita e di lavoro e una descrizione degli attuali strumenti legislativi riguardanti le pari opportunità e la conciliazione dei tempi, ha altresì previsto la costruzione di materiale pedagogico da distribuire all'interno di alcune scuole italiane. Infatti, si sono chiesti i promotori del progetto, perché coinvolgere unicamente il mondo degli adulti e non anche quello dei bambini?

È vero che i più piccoli apprendono quello che la società distintamente si aspetta dall'uomo e dalla donna all'interno della famiglia. Tuttavia, quando crescono, attraverso altri impulsi culturali, sociali e mediatici, la percezione di genere può assumere connotati diversi rispetto al modello proposto in famiglia. Ma i bambini non sono sempre correttamente indirizzati da queste agenzie e dal momento che tali concetti sono interiorizzati nei primissimi anni della loro crescita, i bambini, prima vengono orientati, meglio è. In questo senso la scuola, simboleggiando il primo spazio di inclusione e di socializzazione dei bambini e rappresentando un momento cruciale nella costruzione della loro identità di genere, ha un ruolo fondamentale nella riproduzione o non-riproduzione e nel rafforzamento o meno di stereotipi sulle differenze di genere: dare ai bambini l'opportunità di confrontarsi su questi temi – giocando – significa offrire loro da subito l'opportunità di scoprire tutti gli aspetti di pari opportunità esistenti nella vita quotidiana e di problematizzarli sin dalla più tenera età.

Quest'azione del progetto è quindi rivolta direttamente ai bambini e indirettamente agli educatori e agli insegnanti, poiché si propone di diffondere uno strumento (elaborato sotto forma di una valigetta di cartone) in gra-

do di offrire, attraverso un adeguato approccio pedagogico, alcune indicazioni su come educare i bambini alle pari opportunità.

Tale strumento era già stato elaborato, a grandi linee, dall'Afmp nel 2001, ma era stato diffuso solo in Portogallo. Nell'ambito del progetto "2Reconciliate" del 2003, l'Afmp e i vari partner hanno ampliato con ulteriori giochi e approfondimenti il kit, promuovendo la diffusione di tale strumento anche in altri paesi, come l'Italia, la Grecia, l'Olanda e la Spagna.

Il kit di materiali pedagogici può essere così descritto: si tratta di unavalgetta contenente diversi giochi (per esempio un gioco dell'oca tarato sulle pari opportunità), alcuni strumenti didattici (cartoncini raffiguranti mestieri svolti da ambedue i generi, fotografie, ecc.) e una guida.

Le dodici attività proposte nella guida (il gioco, il canto, la rappresentazione teatrale, il disegno, il commento di foto, ecc.) sono state suddivise per essere proposte a due principali fasce d'età e hanno lo scopo di stimolare la riflessione dei bambini su tematiche riguardanti la vita professionale, quella familiare e quella della generale partecipazione degli uomini e delle donne alla vita sociale.

Alcune proposte di gioco sono indirizzate ai bambini che frequentano la scuola materna (3 e 6 anni). Questa fascia d'età rappresenta, infatti, la cosiddetta "età d'oro" dello sviluppo del bambino. Improvvisamente, il lattante cessa di essere un neonato e diventa un essere partecipante, pronto a conoscere nuovi spazi e ad appropriarsi di nuove sensazioni. Il bambino controlla le funzioni del proprio corpo e acquisisce abitudini igieniche. Impara l'articolazione del linguaggio e sviluppa giochi di drammaticità, pur vivendo in un mondo magico e pieno di fantasia. Comincia a seguire le attività che richiedono movimenti più complessi o espressioni plastiche. Impara a conoscere se stesso e gli altri, imita i suoi pari e gli adulti. Capisce e interiorizza le regole. Associando diverse idee, riesce a capire strutture più complesse, sia a livello linguistico che matematico. Contemporaneamente, percepisce anche universi più astratti e simbolici.

Le altre proposte di gioco e apprendimento sono indirizzate ai bambini che hanno 6-12 anni, età in cui scoprono un mondo completamente nuovo. Alle elementari, il bambino effettua il passaggio dalla fantasia alla realtà. Acquisisce la capacità di interpretare e di generalizzare. Impara a leggere e scrivere. I suoi pensieri sono basati su dati concreti. Acquisisce la nozione di tempo e organizza il proprio tempo con impegni da portare a termine. Amplia le sue capacità e abilità. Sviluppa la propria immaginazione. Rafforza i processi di socializzazione giorno dopo giorno e dà un'importanza sempre maggiore allo spirito di comunità.

Per rendere la fruizione del kit il più agile possibile, ogni scheda di attività contiene, oltre alla descrizione del gioco, gli obiettivi pedagogici, gli obiettivi di pari opportunità e i materiali da utilizzare. Per questa ragione tale strumento può diventare un valido punto di riferimento per molte agenzie di socializzazione: non solo per le scuole, ma anche per le ludoteche e le associazioni familiari.

I risultati che si sono raggiunti con la diffusione di questi materiali sono stati fondamentalmente tre: 1) la sensibilizzazione di politici locali, di educatori e di genitori sulla necessità di insistere sui temi delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi; 2) la trasmissione ai piccoli di buone pratiche sulle pari opportunità; 3) un ripensamento della vita quotidiana degli adulti che sono diventati, in alcuni casi, diretti protagonisti di un effettivo cambiamento di mentalità e dicomportamento nella vita di tutti i giorni.

### **Cenni conclusivi**

La questione del lavoro, anche in ottica femminile, sarà all'ordine del giorno nei prossimi anni, e perciò non ci si potrà dimenticare del tema della conciliazione, che interessa non solo la sfera del lavoro ma la vita complessiva degli individui, anche nei suoi risvolti quotidiani. In primo luogo la politica dovrebbe occuparsi da vicino di come migliorare la vita delle persone, per essere *buona* politica. Del resto, senza politiche adeguate, e messe in opera in maniera sinergica, la conciliazione non può affermarsi e funzionare. Si produce effetto se, oltre ad essere posta nelle norme, la conciliazione è sostenuta da interventi integrati sui diversi fronti, che affermino la bontà del principio e la sua pratica come costume prevalente. «Se le politiche di “conciliazione” vengono adottate separatamente e senza alcuna coerenza tra loro, i limiti possono essere gravi» (Piazza, 2003). In Italia si è ancora lontani dall'attribuire una priorità a tali questioni. I mutamenti in corso nei comportamenti familiari e demografici non vengono visti come il contesto idoneo per sviluppare politiche sociali e del lavoro appropriate. Così non viene interpretata la domanda di conciliazione esistente, che invece consentirebbe un miglior utilizzo delle risorse umane e delle strutture produttive. In questo senso, la legislazione italiana, che è relativamente avanzata, rischia di rimanere non applicata o di avere minor forza, trovandosi a dover superare ostacoli e resistenze provenienti da più parti. Per attuare il passaggio ad una reale cultura della conciliazione e superare la frammentarietà e l'estemporaneità di iniziative legate esclusivamente all'utilizzo di fondi nazionali e comunitari, c'è ancora strada da fare. La presenza di queste risorse può svolgere un compito essenziale per fornire l'in-

put iniziale e per consentire lo sviluppo di questo tipo di misure, ma se non si provoca la nascita di una rete di sostegno e non si raggiunge il coinvolgimento e l'impegno di tutti gli attori rilevanti non si costruisce un'alternativa duratura (Saraceno, 2003).

Malgrado ciò, e pur nella differenza delle soluzioni adottate nei paesi europei, si va affermando l'interpretazione della conciliazione come problema collettivo: ricercare una migliore qualità della vita e del lavoro di tutti, che passa anche attraverso un riequilibrio nella distribuzione della cura, che altrimenti rappresenta un impedimento reale al funzionamento della società nel suo complesso.

Per contribuire a sviluppare la cultura della parità e della conciliazione è utile anche rendere noti i risultati di progetti che si inscrivono in questa cornice, come il progetto "2Reconciliate", e le realizzazioni di azioni positive attuate con risorse nazionali o comunitarie. I risultati ottenuti meritano di essere diffusi e consolidati a testimonianza del processo di crescita della cultura della parità di genere e della conciliazione nel nostro paese, e come risultati concreti del cambiamento della condizione femminile, in particolare nel mercato del lavoro.

### bibliografia

- Piazza M.,  
2003 Presentazione a "Quando il lavoro è amico", A. M. Ponzellini e A. Tempia, Edizioni Lavoro, Roma.
- Saraceno C.,  
2003 *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative: paradossi e equilibri imperfetti*, Polis, n. 2, Il Mulino, Bologna.
- Trifiletti R.,  
2006 *Il concetto di conciliazione e le pratiche quotidiane: un'analisi comparata in cinque paesi europei*, in "Questioni di genere, questioni di politica", A. Simonazzi (a cura di), Carocci, Roma.
- Villa P.,  
2006 *Famiglia, impresa, società: gli effetti delle politiche di conciliazione*, in "Questioni di genere, questioni di politica", A. Simonazzi (a cura di), Carocci, Roma.

### note

<sup>1</sup> Simona Bartolini e Cristina Morga hanno scritto l'introduzione; Simona Bartolini ha scritto il primo paragrafo; Cristina Morga ha scritto il terzo paragrafo; Federica Volpi ha scritto il secondo paragrafo e le conclusioni.

<sup>2</sup> Il principio di parità di trattamento fra uomini e donne è sancito all'art. 119 del Trattato di Roma e ripreso dall'art. 141 del Trattato di Amsterdam. È inoltre sancito nella recente Costituzione europea.