



Il tempo richiesto dalle famiglie

Ovvero la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale
dal punto di vista della politica familiare



© 2004 Commissione federale di coordinamento
per le questioni familiari (COFF), Berna

Riproduzione autorizzata con menzione della fonte;
copia alla COFF

Realizzazione:
Ruth Calderón-Grossenbacher
e Isabelle Villard, COFF, Berna

Impaginazione:
Andreas Rothacher, Zurigo

Diffusione:
UFCL, Distribuzione pubblicazioni, CH-3003 Berna
www.bundespublikationen.ch
Numero d'ordinazione: 301.606 i

Informazioni:
Commissione federale di coordinamento
per le questioni familiari (COFF)
Ufficio federale delle assicurazioni sociali
Effingerstrasse 20, 3003 Berna
Tel. 031 324 06 56
Fax 031 324 06 75
www.coff-ekff.ch

Il tempo richiesto dalle famiglie

**Ovvero la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale
dal punto di vista della politica familiare**

Silvia Grossenbacher
François Höpflinger
Eberhard Ulich
Jeanne Fagnani
Aila-Leena Matthies
Karin Jurczyk

Su mandato della Commissione federale
di coordinamento per le questioni familiari COFF

Indice

Premessa	7
I. Introduzione	9
1. Conciliabilità tra famiglia e professione: presupposti deludenti per una sfida a più livelli	9
2. Conciliabilità tra famiglia e professione: le soluzioni proposte dalla politica familiare variano secondo le prospettive	12
Bibliografia	14
Allegato	15
II. La politica familiare e la politica d'uguaglianza in Svizzera – convergenti o divergenti?	17
<i>Silvia Grossenbacher</i>	
Introduzione	17
1. Industrializzazione e idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi (1860–1922)	17
2. Gli anni della crisi e della guerra (1930–1945)	20
3. Miracolo economico, baby boom e mito della famiglia (1950–1965)	22
4. Espansione dell'istruzione e conseguenze del 1968: arrivano le (nuove) donne! (1968–1974)	24
5. Le donne reclamano l'uguaglianza – La politica familiare esita (1975–1985)	26
6. Meglio remare nella stessa direzione che in direzioni opposte!	28
7. La soluzione sociale del problema della conciliabilità sta nella cooperazione fra politica familiare, politica d'uguaglianza e politica dell'educazione	31
Bibliografia	34
Sintesi	35
III. Famiglia e professione oggi – informazioni statistiche selezionate	37
<i>François Höpflinger</i>	
1. Attività professionale – confronto internazionale e per tipi di famiglia	37
2. Carico di lavoro complessivo e modelli di attività professionali nelle economie domestiche costituite da coppie	43
3. Cura dei familiari anziani: un secondo fattore di conflittualità tra famiglia e professione?	46
4. Situazioni problematiche a livello familiare e professionale – percezioni e condizioni quadro	48
Conclusioni	50
Bibliografia	53
Sintesi	54

IV. Attività professionale e vita privata – un’analisi nell’ottica della psicologia del lavoro	55
<i>Eberhard Ulich</i>	
1. Attività professionali attente alla promozione della personalità	55
1.1 I compiti di gruppo possono migliorare l’autocontrollo e aumentare il sostegno sociale	57
1.2 Due esempi	58
2. Orari di lavoro conciliabili con altri impegni	60
2.1 Possibili effetti della flessibilizzazione dell’orario di lavoro	62
2.2 Possibili effetti del lavoro a squadre e del lavoro notturno	63
3. Luoghi di lavoro consoni agli impegni familiari	64
4. Salute e qualità della vita	67
5. Qualche considerazione personale per concludere	67
Bibliografia	68
Allegato	71
Sintesi	72
V. La politica familiare in Francia dagli anni Settanta in poi: l’integrazione progressiva del modello della “madre lavoratrice”	73
<i>Jeanne Fagnani</i>	
1. L’evoluzione della politica familiare dagli anni Sessanta in poi	74
2. Lo sviluppo degli asili nido collettivi e della scuola materna	75
3. Gli anni Ottanta: l’enorme sviluppo dei modelli di custodia individuale e la forte influenza delle politiche occupazionali sulla politica familiare	76
4. Aumento considerevole delle spese per la conciliazione tra vita professionale e familiare	79
5. Aumento costante del tasso di occupazione femminile, soprattutto delle madri	81
6. Persistenza delle disparità nella distribuzione delle responsabilità familiari	82
7. Vita familiare e/o vita professionale: una libertà di scelta molto relativa	83
8. Altra lacuna: la professionalizzazione del personale di assistenza dei più piccoli	84
9. La recente riforma degli aiuti alla custodia dei più piccoli: una portata limitata a conferma dell’influenza della politica occupazionale su quella familiare	85
Conclusione	87
Bibliografia	88
Abbreviazioni	89
Sintesi	90

VI. Quando l'economia, il sistema educativo e la politica familiare vanno a braccetto – l'esempio della Finlandia	91
<i>Aila-Leena Matthies</i>	
1. Introduzione: un esempio che contraddice le convenzioni delle success story neoliberali?	91
2. Lineamenti storici ed elementi attuali del modello finlandese dei generi	92
3. Custodia diurna dei bambini: offerta, formazione, pegno di lealtà dei contribuenti, integrazione sociale, spazio per la vita professionale delle donne... ..	95
4. Cosa c'è di diverso nelle scuole finlandesi? Alcuni spunti per capire il successo ottenuto nell'ambito dello studio PISA	98
5. Prospettive per una nuova politica familiare europea volta all'emancipazione di entrambi i genitori	102
Bibliografia	105
Collegamenti ipertestuali Internet	105
Sintesi	106
VII. La famiglia e il nuovo mondo del lavoro – sfide per una politica familiare sostenibile	107
<i>Karin Jurczyk</i>	
1. Dissolvimento dei confini in ambito lavorativo – una nuova ondata di modernizzazione	109
1.1 Flessibilità temporale: flessibilizzazione dell'orario di lavoro	111
1.2 Mobilità spaziale: flessibilizzazione del luogo di lavoro	112
1.3 Discontinuità sociale e della biografia lavorativa	112
2. Dissolvimento dei confini del lavoro – dissolvimento dei confini della famiglia?	114
2.1 La famiglia e il dissolvimento dei confini temporali	114
2.2 La famiglia e la dimensione della mobilità	115
2.3 La famiglia e la deregolamentazione dei rapporti di lavoro	116
2.4 Dissolvimento dei confini e scenari futuri della famiglia	117
3. Il futuro della famiglia – politica familiare sostenibile	119
3.1 Fondamenti di una politica familiare sostenibile	120
3.2 Sfide per la scienza	122
3.3 Analisi della qualità della quotidianità familiare quale analisi della qualità della società	122
3.4 Analisi del comportamento nella fondazione di una famiglia – regressione e polarizzazione della condizione genitoriale	123
Bibliografia	125
Sintesi	128

VIII. Conclusioni, principi e raccomandazioni della COFF	129
Cinque principi per conciliare la vita familiare e la vita professionale	135
Le nove raccomandazioni della COFF.....	136
Il tempo richiesto dalle famiglie	136
1. Coordinamento temporale	137
2. Congedo maternità	137
3. Possibilità di pianificare gli impegni di lavoro	137
Una concezione del lavoro familiare e della pubblica educazione al passo coi tempi	138
4. Riconoscimento delle competenze acquisite nell'ambito del lavoro familiare	138
5. Armonizzazione delle offerte di custodia e d'educazione	139
6. Infrastruttura e direttive statali	139
7. Collegamento interfamiliare	140
Sicurezza sociale	140
8. Sicurezza materiale delle famiglie	141
9. Copertura giuridica e finanziaria dei lavori domestici e d'assistenza delegati a terzi	141
 Gli autori e le autrici	 143

Premessa

In Svizzera vi sono oggi molte più donne che esercitano un'attività lucrativa che non in passato. In particolare è aumentato il numero delle madri con un'attività lucrativa. Pressoché due terzi delle donne con bambini di età inferiore ai sette anni svolgono un'attività lucrativa. Il numero delle madri che provvedono da sole all'educazione dei figli è particolarmente alto. Tra queste nove su dieci esercitano un'attività lucrativa, spesso per necessità economica.

L'aumento del numero delle donne con un'attività lucrativa è forse un segno di una maggiore conciliabilità tra famiglia e professione rispetto al passato? No. È vero che si parla molto di come conciliare meglio professione e famiglia. A differenza di altri Paesi, in Svizzera questo continua ad essere trattato come un problema privato. Misure politiche vengono applicate solo con molta esitazione. Soprattutto donne con una buona formazione rimandano la maternità, o vi rinunciano del tutto, data la mancanza di istituti di custodia e di formazione per l'infanzia complementari alla famiglia. Ciò è riconoscibile pure, anche su base europea, dal fatto che il nostro Paese presenta un tasso di natalità molto basso. Sono sempre ancora soprattutto le donne che continuano a occuparsi dei lavori domestici e dell'educazione dei figli. Da un lato, il carico lavorativo e temporale viene ridotto, dato che molte donne lavorano a tempo parziale. Tuttavia, il lavoro parziale produce un reddito minore per le donne e ne riduce le possibilità di carriera. Sono quindi soprattutto le donne che pagano il prezzo più alto per l'insufficiente conciliabilità tra professione e famiglia. La ripartizione tradizionale dei ruoli tra i sessi nella vita familiare e professionale continua ad essere profondamente radicata.

Negli ultimi due anni la Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF) si è occupata in modo approfondito del problema di una migliore conciliabilità tra famiglia e professione. La presente pubblicazione è il risultato di questo approfondimento. Essa mette in evidenza, da un punto di vista storico, il rapporto tra politica familiare e delle pari opportunità, offre una panoramica su dati sociali e demografici raffrontati a livello internazionale, analizza le conseguenze che la flessibilizzazione del lavoro ha sulle famiglie, studia le possibili conseguenze delle condizioni di lavoro sull'assolvimento dei compiti familiari e prende in considerazione realtà oltre confine, quali quelle di Francia e Finlandia. La pubblicazione chiarisce anche che i cambiamenti strutturali nel mondo del lavoro, che portano a una crescente flessibilizzazione, producono conseguenze ambivalenti per le famiglie: possono creare nuovi spazi di manovra, ma rendono ancora più precarie le condizioni di lavoro, che si ripercuotono negativamente sulle famiglie.

Lo studio non si ferma all'analisi. Nell'ultimo capitolo la COFF formula raccomandazioni e principi concreti e fa insistentemente notare che il raggiungimento di una migliore conciliabilità tra famiglia e professione è compito della società e può essere realizzato solo migliorando le condizioni quadro delle strutture. Un'offerta sufficiente nella

custodia di bambini complementare alla famiglia si è dimostrata come il vero e proprio fattore chiave. La conciliabilità tra professione e famiglia è anche una questione sociale. Le condizioni quadro favorevoli alla famiglia attualmente inesistenti gravano soprattutto sulle famiglie in condizioni sociali sfavorevoli.

La politica familiare ha come primo obiettivo il benessere dei figli, senza però limitarsi a essere una politica dell'infanzia. Le famiglie forniscono prestazioni importanti e insostituibili su tutto l'arco dell'esistenza di una persona, dalla nascita alla cura dei familiari anziani, passando dall'educazione dei figli. Dipende soprattutto dalle condizioni quadro della società se e come queste prestazioni verranno fornite. Dovrebbe quindi essere nell'interesse della nostra società far sì che queste condizioni diventino il più possibile favorevoli alle famiglie. Una migliore conciliabilità tra famiglia e professione diventa quindi un presupposto fondamentale.

Tengo soprattutto a ringraziare sentitamente tutti gli autori per i loro contributi. Un ringraziamento particolare va alla signora Ruth Calderón-Grossenbacher, segretaria scientifica della COFF, e alla signora Heidi Simoni, membro della COFF, per il loro impegno enorme, dato che hanno seguito molto attentamente la pubblicazione e redatto il capitolo d'introduzione nonché quello finale. Ringrazio anche i membri del gruppo d'accompagnamento al progetto e tutti i componenti della commissione per aver trattato approfonditamente questo tema molto importante per la futura politica familiare.

Jürg Krummenacher

Presidente della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari

I. Introduzione

1. Conciliabilità tra famiglia e professione: presupposti deludenti per una sfida a più livelli

Da alcuni anni si parla e scrive molto su come conciliare meglio famiglia e professione. A questo proposito si stanno portando avanti progetti innovativi e organizzando conferenze all'attenzione dei responsabili del personale¹. Malgrado ciò, i risultati di statistiche² e rapporti di ricerca sono deludenti. Le donne con un buon livello di formazione decidono di avere bambini solo più tardi, limitandone il numero³, o vi rinunciano completamente. Le madri che se lo possono permettere riducono il loro tasso d'occupazione o lasciano il mondo del lavoro vista la scarsità dell'offerta per quanto concerne le strutture di custodia per i bambini. I risultati dello studio PISA⁴ mostrano chiare lacune nel nostro sistema scolastico, un sistema nel quale i bambini provenienti da famiglie socialmente svantaggiate non vengono sufficientemente stimolati e quelli i cui genitori esercitano un'attività lucrativa sono spesso lasciati a sé stessi, poiché le strutture di custodia sono troppo onerose. Non vi sono istituzioni per la custodia e la formazione in grado di offrire a tutti i bambini, sin dalla più tenera età, il sostegno necessario. Per un crescente numero di genitori che lavorano, occuparsi della famiglia non è ormai più fonte di benessere od opportunità di ritemparsi, bensì un compito gravoso poco riconosciuto⁵.

La ripartizione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne continua ad essere profondamente radicata. Anche se il contributo fornito dagli uomini va crescendo, sono le donne a sbrigare gran parte dei lavori domestici e ad occuparsi dell'educazione dei figli.

¹ Si citino quali esempi le campagne e le conferenze organizzate dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo: www.equality-office.ch, www.fairplay-at-home.ch, www.fairplay-at-work.ch, www.topbox.ch.

² Ufficio federale delle assicurazioni sociali (2003): *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz*. Dritter statistischer Bericht. Neuenburg (d/f).

³ Haug, Werner (1998): *Le famiglie in evoluzione – Informazioni e dati dalla statistica ufficiale*, Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (ed.), Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Berna.

⁴ Progetto PISA (Programme for International Student Assessment): un confronto internazionale delle competenze degli allievi (OCSE). Provvedimenti adottati in seguito al "Piano d'azione PISA 2000", decisione dell'Assemblea plenaria della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) del 12 giugno 2003.

⁵ Jurczyk, Karin (2002): *Familie und Arbeit – 'die Zeitfalle'*. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: *Diskurs* 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen.

Questo dato si conferma anche nel mondo del lavoro: sono principalmente le donne a svolgere un'attività lucrativa nelle istituzioni di formazione o d'assistenza (p. es. scuole, asili ed ospedali) o a lavorare con basi contrattuali precarie (p. es. lavoro su chiamata)⁶. Misure politiche e proposte atte a migliorare la conciliabilità tra famiglia e professione sono state discusse da diverso tempo, ma attuate solo con molta esitazione. I motivi che spiegano il persistere della concezione tradizionale dei ruoli e la conseguente ripartizione dei compiti sono molteplici. Gli ultimi studi condotti in Svizzera hanno dimostrato che non vi sono né teorie economiche⁷ né ricerche sociologiche⁸ in grado di spiegare chiaramente questo fenomeno e sono giunti alla conclusione che la risposta sia da ricercare nella rappresentazione che ogni sesso ha del proprio ruolo, tuttora profondamente radicata nel patrimonio ideale della nostra società.

La conciliabilità tra famiglia e professione è dunque da molto tempo una questione inevitabile, in particolare per le donne. Attualmente questo tema figura inoltre nell'agenda di diversi attori politici svizzeri. In questo senso una mozione presentata al Consiglio nazionale chiede che venga elaborato un catalogo di misure per conciliare famiglia e professione⁹. L'Associazione svizzera dei datori di lavoro e l'Alleanza delle società femminili svizzera (alliance F) hanno lanciato una campagna tesa a migliorare le possibilità di carriera delle donne¹⁰. Inoltre vi sono agenzie di consulenza private che sostengono le aziende che vanno incontro alle esigenze della famiglia e rilasciano un relativo certificato. A questo proposito vengono organizzati simposi e condotti studi per valutare quali siano in Svizzera le possibilità e i limiti della certificazione di queste aziende¹¹. Numerose idee e iniziative aspettano dunque di essere realizzate.

⁶ UST(2003), cfr. nota a piè di pagina n. 2.

⁷ Buchmann Marlies et al. (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Rüegger, Zürich.

⁸ Widmer Eric, Levy René et al. (2003): Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. Vol. 29, Seismo, Zürich.

⁹ Mozione 03.3603, inoltrata da Jacqueline Fehr il 15.12.03.

¹⁰ Conferenza stampa del 15.1.04: www.arbeitgeber.ch, www.alliancef.ch.

¹¹ Ufficio federale delle assicurazioni sociali (ed.) (2002): Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Rapporto di ricerca n. 4/02. Berna.

¹² Le misure monetarie concernono prestazioni finanziarie come assegni per i figli, prestazioni complementari e imposizione fiscale delle famiglie. – Per pubblicazioni relative a questo tema consultare l'indirizzo internet www.coff-ekff.ch.

¹³ Le offerte non monetarie concernono p. es. strutture per la custodia di bambini complementare alla famiglia, consulenza ai genitori, gruppi di gioco e quartieri strutturati tenendo conto dei bisogni delle famiglie.

¹⁴ Cfr. Tabella 1 in allegato.

Negli ultimi anni la COFF si è occupata sia di misure monetarie¹² tese a migliorare il sistema di compensazione degli oneri e delle prestazioni familiari che di offerte non monetarie¹³ a favore delle famiglie e ha trattato approfonditamente la questione della conciliabilità tra il quotidiano familiare e la vita professionale. I risultati di questo lavoro sono illustrati nella presente pubblicazione.

I numerosi punti di vista, che svolgono un ruolo nella conciliabilità tra famiglia e professione, formano nel loro insieme una struttura complessa di elementi interdipendenti. Alcuni provvedimenti e richieste per conciliare meglio famiglia e professione richiedono di conseguenza un approccio a più livelli. Diverse tesi sul tema, elaborate all'esterno dell'amministrazione su incarico della COFF, hanno dato un impulso a discussioni più ampie. Per facilitare il lavoro è inoltre stata preparata una tabella¹⁴ che offre una panoramica dei diversi aspetti, elementi e livelli e permette di situare correttamente i temi discussi. Da questa tabella risulta chiaramente che i provvedimenti, se considerati singolarmente, possono offrire sempre e solo soluzioni parziali e che la loro efficacia dipende da altri fattori ad altri livelli.

Per le famiglie è dunque fondamentale che vengano definite le condizioni quadro atte a facilitare loro la conciliazione tra vita privata e vita professionale. A questo proposito, oltre all'aspetto finanziario, in primo piano vi sono anche e soprattutto questioni organizzative, culturali e temporali. Gli ambiti in cui vita privata e vita professionale si sovrappongono svolgono un ruolo centrale nella valutazione delle possibili opzioni di ripartizione dei compiti in seno alla famiglia. La COFF s'impegna affinché le esigenze specifiche delle famiglie vengano prese in considerazione nell'attuazione dei provvedimenti a favore di una migliore conciliabilità. Si dovrà porre l'accento sul benessere delle famiglie e sui diversi bisogni che queste hanno nel corso della vita, tenendo conto della loro libertà di scelta per quanto riguarda la ripartizione dei compiti, la forma abitativa e il tipo di custodia dei figli. La realtà moderna, in cui ambiti dell'economia e della famiglia si sovrappongono quotidianamente, mostra in modo chiaro e inequivocabile come l'evoluzione strutturale del mondo del lavoro possa avere risvolti ambigui: se da un lato, a certe condizioni, alcune famiglie ne trarranno beneficio acquisendo un margine di manovra più ampio, dall'altro ve ne saranno molte che dovranno far fronte a nuove difficoltà; questa è una situazione alla quale si dovrà prestare particolare attenzione.

La COFF ha elaborato principi sulla base dei quali è possibile valutare misure per conciliare famiglia e professione. Nella parte principale della presente pubblicazione vengono tematizzate e discusse, dal punto di vista di diverse discipline, alcune delle questioni fondamentali che le famiglie devono affrontare. Basandosi su queste riflessioni la COFF ha tratto conclusioni ed elaborato raccomandazioni per una migliore conciliabilità tra quotidiano familiare e vita professionale.

2. Conciliabilità tra famiglia e professione: le soluzioni proposte dalla politica familiare variano secondo le prospettive

I capitoli seguenti presentano studi di specialisti concernenti gli aspetti fondamentali della conciliabilità tra vita professionale e vita privata, offrendo diversi spunti per la politica familiare.

Nel **Capitolo 2** Silvia Grossenbacher analizza in retrospettiva il rapporto tra politica familiare e politica dell'uguaglianza tra uomo e donna in Svizzera, cercando di definire i rispettivi confini. L'autrice intende così apportare maggiore chiarezza sulla nozione di conciliabilità da un punto di vista prettamente familiare e mettere in evidenza quali siano gli obiettivi comuni alle due politiche e quelli che invece si condizionano reciprocamente. L'autrice ha constatato che la conciliabilità tra famiglia e professione è stata finora considerata come un problema di ordine privato. L'evoluzione economica e quella sociale impongono tuttavia un cambiamento di mentalità. È necessario trovare soluzioni a livello di società.

Nel **Capitolo 3**, riferendosi ad alcune statistiche scelte a titolo d'esempio, François Höpflinger ha voluto definire, in un raffronto internazionale, la posizione della Svizzera per quanto concerne professione e famiglia. Le donne in particolare, ma non solo, sono confrontate con problemi percettibili quando si tratta di conciliare questi due ambiti. Le diverse condizioni quadro professionali e familiari necessitano di soluzioni che si adattino al tipo di lavoro e al modo di vita di ognuno.

Il **Capitolo 4** analizza come le condizioni di lavoro possano ripercuotersi sulla conciliabilità tra attività lucrativa e altre attività della vita quotidiana. Basandosi sui risultati di ricerche svolte nell'ambito della psicologia del lavoro, Eberhard Ulich mostra come un'attività professionale stimolante per lo sviluppo personale, orari di lavoro che permettano di avere una buona qualità di vita e luoghi di lavoro che tengano conto delle necessità delle famiglie aiutino i genitori nell'adempimento dei compiti familiari.

Uno sguardo su quanto avviene in altri Paesi europei permette di aprire nuove prospettive e acquisire nuove conoscenze riguardo a misure tese a una migliore conciliabilità. Nel **Capitolo 5** Jeanne Fagnani, prendendo come esempio la Francia, illustra da un punto di vista sociologico gli effetti positivi della politica familiare sul numero di strutture per la custodia di bambini complementare alla famiglia e la sua strumentalizzazione nel quadro della politica del mercato del lavoro.

Nel **Capitolo 6** Aila-Leena Matthies descrive, dal punto di vista delle scienze sociali, il sistema educativo finlandese, le soluzioni adottate in materia di offerte parascolastiche e le possibilità che esistono di prendere un congedo per occuparsi dei figli. Per soddisfare tuttavia i bisogni dei giovani genitori (affinché abbiano abbastanza tempo per occuparsi della loro famiglia) e per migliorare le pari opportunità di donne e uomini sul mercato del lavoro, anche in Finlandia si stanno discutendo ulteriori misure innovative.

Confrontando le esperienze fatte in Francia e Finlandia, per poi trarre delle conclusioni per la Svizzera, non si devono trascurare i contesti sociali propri a ciascun Paese. Se in Francia i figli sono considerati come “bene pubblico” e in Finlandia le donne esercitano da sempre un’attività lucrativa, in Svizzera i figli sono visti nella maggior parte dei casi come una questione privata e le madri esercitanti un’attività lucrativa solo lentamente stanno diventando la norma. Nonostante le visioni della società (“ideologie”) siano diverse, è possibile trarre insegnamenti dalle esperienze maturate in questi Paesi. Le numerose misure volte a conciliare professione e famiglia, che hanno dato buoni risultati, possono senz’altro servire quale stimolo per l’elaborazione di nuove proposte da applicare alla Svizzera.

La maggior flessibilità nel mondo del lavoro è un fenomeno recente che non riguarda solo i Paesi limitrofi, bensì anche la Svizzera. Basandosi sulla situazione riscontrata in Germania, la sociologa Karin Jurczyk illustra nel **Capitolo 7** le sfide che le famiglie devono affrontare nel gestire la vita di tutti i giorni, ora che i confini del mondo professionale non sono più chiaramente definiti¹⁵.

Essa pone l’accento sulla questione del tempo a disposizione delle famiglie e, tenendo conto dei loro bisogni e della capacità che avranno di organizzarsi anche in futuro, ritiene necessario inserire la sostenibilità sociale nell’agenda politica.

Nel **Capitolo 8**, sulla base di questi lavori presentati sotto diverse prospettive, la Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF) trae le sue conclusioni. Presenta i principi che ha elaborato allo scopo di valutare misure volte a conciliare vita familiare e vita professionale e formula raccomandazioni all’attenzione di diversi attori politici.

¹⁵ In seguito all’apparizione di nuove forme di lavoro (telelavoro, posti di lavoro mobili, carriere patchwork ecc.) non vi è più una netta separazione tra vita professionale e vita privata.

Bibliografia

- Buchmann Marlies et al. (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Rüegger, Zürich
- CDPE, Provvedimenti adottati in seguito al " Piano d'azione PISA 2000" , decisione dell'Assemblea plenaria della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) del 12 giugno 2003
- Haug Werner (1998): Le famiglie in evoluzione – Informazioni e dati dalla statistica ufficiale, Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (ed.), Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Berna
- Jurczyk Karin (2002): Familie und Arbeit – 'die Zeitfalle'. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: Diskurs 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen
- Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) 2002, Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz, rapporto di ricerca n°4/02, Berna (testo in tedesco, riassunto in italiano)
- Ufficio federale di statistica (UST) (2003): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht. Neuenburg (d/f)
- Widmer Eric, Levy René et al. (2003): Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie. Vol. 29, Seismo, Zürich

	Cultura / Ideologia	Strutture	Azioni	Relazioni
Prospettive	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione di " famiglia " - Integrazione e inclusione versus esclusione 	<ul style="list-style-type: none"> - Basi legali e condizioni quadro - Nessi tra politica sociale e politica di assistenza sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Prassi, attuazione - Simulazioni, scenari 	<ul style="list-style-type: none"> - Condizioni ed esigenze personali e interpersonali - Qualità della vita
Significato di: fasi della vita, classe sociale, sesso, appartenenza culturale, tipo di famiglia				
Tempo	<ul style="list-style-type: none"> - Dibattito sulla ripartizione di compiti familiari e attività lucrativa - Differenziazione e valutazione di diversi ambiti (di tempo) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regolamentazioni orarie (per lavoro, prestazioni di servizio, scuole) - Congedi (per compiti assistenziali o educativi o altri motivi familiari) - Mancanza di tempo - Disponibilità di tempo 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi del tempo disponibile - Modelli di orario di lavoro - Orari d'apertura - Ripartizione dei compiti all'interno della famiglia, partecipazione di parenti e vicini, ripartizione tra le generazioni e tra i sessi 	<ul style="list-style-type: none"> - Percezione del tempo - Gestione del tempo, impiego del tempo - Esperienze individuali e comuni
Denaro	<ul style="list-style-type: none"> - Stima di diverse prestazioni - Importanza del denaro nei confronti di altre risorse - Sviluppo delle facoltà personali versus necessità della famiglia 	<ul style="list-style-type: none"> - Compensazione degli oneri familiari - Strutture salariali - Assicurazioni sociali - Imposte - Spazi vitali (pianificazione del territorio e del traffico) 	<ul style="list-style-type: none"> - Simulazioni, scenari per la compensazione degli oneri familiari - Modelli di ripartizione dei costi per la custodia dei figli (Stato-economia-genitori) 	<ul style="list-style-type: none"> - Risorse individuali, oneri, obblighi finanziari - Povertà versus benessere - Possibilità di delegare prestazioni
Ambito	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto Stato-famiglia - Genere e generazioni - Giustizia - Responsabilità, competenza, obbligo morale - Ponderazione della prevenzione, salutogenesi 	<ul style="list-style-type: none"> - Normative di diritto civile - Custodia di bambini complementare alla famiglia (qualità) - Formazione e consulenza - Assistenza sanitaria ambulatoriale e ospedaliera - Spazi vitali (pianificazione del territorio e del traffico) 	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura di asili nido - Forme abitative, mobilità - Borse di scambio per prestazioni di servizio - Offerte non monetarie per le famiglie (consulenza, corsi ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualità delle relazioni, obbligo morale - Salute e benessere
Condizioni quadro poste dalla società, valutazioni, priorità				

II. La politica familiare e la politica d'uguaglianza in Svizzera – convergenti o divergenti?

Silvia Grossenbacher

Introduzione

Il contributo seguente rappresenta uno spaccato storico dei temi che nel secolo scorso sono stati al centro della politica familiare e della politica d'uguaglianza in Svizzera. L'articolo prende le mosse dalla nascita dell'idea borghese di famiglia e dal modello di ripartizione dei ruoli fra uomo e donna che su quest'idea si basa. Esso mostra come l'idea di famiglia e la ripartizione dei ruoli fra i sessi abbiano gradualmente preso piede nel campo della politica familiare e della politica femminile e come questi ambiti politici inizialmente divergenti abbiano poi finito per trovare una convergenza. Al centro di queste osservazioni c'è il problema della conciliabilità fra famiglia e attività professionale, sorto con la separazione fra lavoro retribuito svolto fuori casa e lavoro domestico di moglie e madre – separazione sopraggiunta con l'avvento dell'industrializzazione. Il presente articolo dimostra come il problema della conciliabilità sia stato marginalizzato tanto dalla politica familiare quanto dalla politica d'uguaglianza finché le trasformazioni sociali e in particolare l'evoluzione della comprensione dei ruoli da parte delle donne non l'hanno imposto all'attenzione generale. Dato che il movimento femminile e la politica d'uguaglianza riconobbero l'importanza del problema della conciliabilità fra lavoro familiare e lavoro professionale prima della politica familiare, fra i due ambiti politici si produssero nuovamente delle divergenze. Per quanto riguarda la futura elaborazione sociale del problema, l'autrice auspica una convergenza fra politica familiare e politica d'uguaglianza, una cooperazione nella quale, secondo le più recenti valutazioni degli esperti, occorre coinvolgere anche la politica dell'educazione.

1. Industrializzazione e idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi (1860–1922)

L'industrializzazione e il conseguente spostamento della produzione nelle manifatture e nelle fabbriche determinarono la separazione fra due ambiti di lavoro ben precisi: l'attività professionale svolta fuori casa, da un lato, e il lavoro domestico (casa, educazione dei figli, assistenza ai familiari in generale), dall'altro. Contemporaneamente fu operata una nuova ripartizione del lavoro fra i sessi: l'attività professionale svolta fuori casa fu (ideologicamente) assegnata all'uomo, il lavoro familiare alla donna. Da qui ebbe origine un'idea di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi da cui scaturirono poi conseguenze di ampia portata. In base a questa idea (conosciuta anche come modello borghese di famiglia), l'uomo era considerato il sostentatore della famiglia, mentre alla donna spettava il ruolo di casalinga e di colei che accudiva i figli e i familiari. Il fatto che questa ripartizione dei compiti comportasse anche la sottomissione della donna all'uomo si riflette nel diritto matrimoniale rivisto a cavallo fra il XIX e il XX secolo ed entrato in vigore nel 1912, che riconosceva all'uomo la superiorità giuridica ed economica all'interno della famiglia.

Questa idea di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi finì per vincolare i maschi alla lotta esistenziale e concorrenziale fuori di casa (non solo per sé stessi ma anche per moglie e figli). Ma legittimò anche, ad esempio, la disparità salariale o certi meccanismi d'esclusione a sfavore delle donne che, dal canto loro, erano considerate il sesso deputato al lavoro familiare. Quest'idea all'inizio poté essere realizzata solamente negli ambienti borghesi, in quanto gli uomini erano ben lungi dall'essere in grado di mantenere da soli la famiglia. Le donne dovevano collaborare e trovare da sole un modo per riuscire a dividersi fra due diversi luoghi di lavoro e per svolgere entrambe le mansioni. È in questo contesto che affondano le radici due ambiti politici: la politica familiare, incaricata di tutelare, sostenere e promuovere la famiglia (la sua esistenza, le sue prestazioni), e la politica d'uguaglianza, cui incombe invece di equiparare i sessi nell'ambito della famiglia, dell'educazione e della professione. Alla fine del XIX secolo e agli inizi del XX secolo furono emanate le prime disposizioni per la protezione della famiglia (ad es. la legge federale sul lavoro nelle fabbriche con divieto di lavoro minorile e divieto di lavoro per le donne incinte e le puerpere per otto settimane).

Nel contempo, i congressi dei lavoratori, l'Unione sindacale e anche il movimento delle operaie chiesero la parità salariale tra uomini e donne (stesso salario per lo stesso lavoro). Negli anni della crisi, fra il 1921 e il 1922, alimentato da motivazioni di politica familiare, si accese il dibattito sulla questione del salario familiare o salario del sostentatore. L'argomentazione era la seguente: per i loro obblighi di sostentatori, i padri di famiglia avrebbero dovuto avere migliori opportunità di guadagno rispetto ad altre categorie di lavoratori. Questa richiesta fu osteggiata dai sindacati e dai partiti di sinistra, che temevano che avrebbe minato il principio del "salario a rendimento", indotto a una generale compressione dei salari e discriminato i padri di famiglia sul mercato del lavoro.

La sopravvivenza economica delle famiglie di operai, ma anche delle famiglie di agricoltori e commercianti, fu in gran parte garantita dalle mogli. Oltre a occuparsi della casa e dei figli, esse assunsero compiti anche nelle imprese agricole o artigianali di famiglia oppure contribuirono ad arrotondare il reddito familiare lavorando in fabbrica o svolgendo lavori a domicilio. Secondo il censimento demografico del 1920, le donne rappresentavano il 35% della popolazione attiva, mentre il censimento aziendale fissava addirittura al 53% la percentuale di donne rispetto al totale degli occupati¹. Già allora queste donne dovettero fare i conti col problema della conciliabilità fra famiglia e professione.

¹ SCHMID Dora, assistente aggiunta all'UFIAML, in: Schweizerische gemeinnützige Gesellschaft (Hrsg.), *Der wirtschaftliche Schutz der Familie*, Zürich 1931

² COMMISSIONE FEDERALE PER LE QUESTIONI FEMMINILI (CFQF), *Donne Potere Storia. Donne e parità in Svizzera 1848–1998*, Berna 1998, parte 3.2

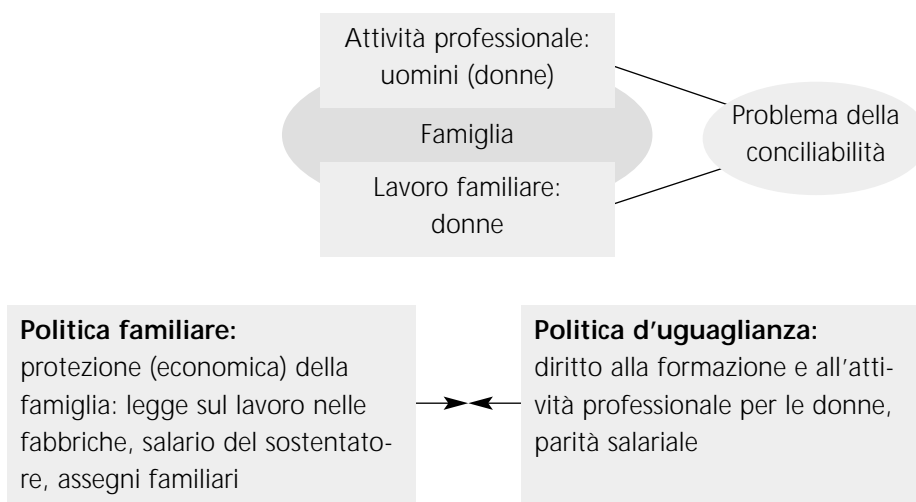
A causa dell'idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi, invece, alle donne appartenenti alle famiglie più abbienti fu proibito di svolgere un'attività professionale e quindi anche di compiere studi superiori. Non a caso, quindi, all'ordine del giorno del secondo Congresso nazionale per gli interessi della donna, organizzato dal movimento femminile borghese nel 1921, ci furono richieste come il diritto delle donne di svolgere un'attività professionale, la parità di salario per uomini e donne e una migliore formazione professionale per le donne².

Riepilogo:

L'industrializzazione diede il via alla separazione fra attività professionale fuori casa e lavoro domestico o familiare. Sul piano delle norme e dei valori, questo processo fu sostenuto da una precisa idea di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi. Agli uomini fu assegnato il ruolo di sostenitori della famiglia dediti a un'attività professionale fuori casa. Le donne furono relegate ai lavori domestici e alla cura dei figli. Il lavoro professionale femminile, per quanto fosse d'importanza vitale per una grossa fetta della popolazione, era ancora considerato solo un piccolo aiuto per far quadrare il bilancio familiare. Il che legittimava, non da ultimo, la disparità salariale fra i sessi. In un contesto di questo tipo, per quelle famiglie che dovevano assolutamente poter contare sul lavoro retribuito della donna sorse contemporaneamente il problema della conciliabilità fra lavoro familiare e attività professionale (v. grafico sottostante). La politica familiare caldeggiò l'idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi e tentò di renderla più realistica con il cosiddetto salario del sostentatore. La politica d'uguaglianza, invece, cercò di evitare che questa idea si ripercuotesse negativamente sulle donne (in particolare su quelle non sposate). In tal senso, all'inizio vi era una divergenza fra politica familiare e politica d'uguaglianza.

Industrializzazione e idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi (1860–1922)

Fig. 1



2. Gli anni della crisi e della guerra (1930–1945)

Con la crisi economica mondiale degli anni '30 si accese il dibattito sui problemi economici della famiglia, che vennero dettagliatamente discussi il 21 e 22 novembre 1931 nell'ambito di una conferenza di studio tenutasi a Zurigo. Nel discorso d'apertura ci si lamentò della denatalità dovuta alle restrizioni economiche e al clima d'incertezza generale e venne espressa la speranza che "prima la famiglia avesse superato il peggio", prima sarebbe tornata ad avere più figli. Sul tappeto fu riportata la richiesta di un salario familiare e di assegni familiari complementari al salario. Il rappresentante dell'Unione sindacale rifiutò queste misure perché, disse, avrebbero potuto togliere lavoro ai padri di famiglia, aumentare la dipendenza dei lavoratori, intensificare la pressione sul livello generale dei salari e così via³. Il contributo delle donne alla sicurezza economica della famiglia venne menzionato, per così dire, sottovoce. Illustrando il problema dal punto di vista delle casalinghe, la signora Hausknecht disse: "L'attività professionale della donna non deve nuocere alla sua attività domestica. È indispensabile che ella possa sostenere sia fisicamente che psichicamente questo doppio compito, che non abbia molti bambini e soprattutto che non ne abbia di piccoli, e infine che il lavoro domestico non ricada unicamente su di lei. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, si ravvisa un punto di vista singolare. L'uomo, infatti, non è solito svolgere le attività domestiche, nemmeno quando se ne sta in casa senza un lavoro⁴". Un po' più aspri i toni dell'assistente aggiunta all'Ufficio federale dell'industria, delle arti e mestieri e del lavoro (UFIAML) Dora Schmid, che criticò l'atteggiamento retrogrado e patriarcale di chi voleva relegare le donne accanto al focolare. Un'idea divenuta ancor più ridicola, disse, da quando il focolare è stato sostituito dai fornelli a gas e da quando è il portiere a occuparsi del funzionamento del riscaldamento centrale. Dora Schmid si chiese anche come mai questa idea non valesse per le donne dei ceti più poveri, che venivano lasciate andare a lavorare senza esitazione. La relatrice si oppose anche all'esclusione delle donne facenti parte di famiglie a doppio reddito, sottolineando come l'attività professionale rappresenti per le donne, e quindi anche per le famiglie, un arricchimento intellettuale e morale⁵.

Negli anni della crisi, la richiesta di un'assicurazione per la maternità, da tempo avanzata dal partito socialista, dai sindacati e dalle organizzazioni femminili e sostenuta a livello internazionale dall'ILO (International Labour Organisation), fu soffocata. In quel difficile periodo guadagnò terreno l'idea tradizionale di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi. La famiglia numerosa divenne un ideale e ci fu la tendenza a screditare le

³ WEBER Max, collaboratore scientifico dell'Unione sindacale svizzera (USS), in: Schweizerische gemeinnützige Gesellschaft (Hrsg.), *Der wirtschaftliche Schutz der Familie*, Zürich 1931

⁴ HAUSKNECHT E., in: Schweizerische gemeinnützige Gesellschaft (Hrsg.), *Der wirtschaftliche Schutz der Familie*, Zürich 1931

⁵ SCHMID Dora, nota 1

⁶ CFQF, nota 2, parte 2.1

⁷ HUBER Doris, *Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984*, in: FLEINER-GERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (Hrsg.), *Familien in der Schweiz*, Freiburg 1991, 152 segg.

donne sposate qualificate appartenenti a "famiglie a doppio reddito". Inoltre, i sindacati fecero dietro-front di fronte alla richiesta di un "salario del sostentatore" per i padri di famiglia. Con lo scoppio della guerra, le organizzazioni femminili si adoperarono molto attivamente, ad esempio, nel campo della difesa ideologica del Paese, sperando non da ultimo che così facendo avrebbero finalmente potuto acquisire il diritto di partecipare alle decisioni politiche. Ma la loro speranza era destinata a essere ampiamente delusa⁶.

Negli anni di crisi che precedettero la guerra, alla famiglia fu assegnato un ruolo ideologicamente importante: quello di struttura di base di tutte le organizzazioni sociali, di sostegno psicologico e morale per l'individuo, di veicolo di valori. Nel 1942 i conservatori cattolici cercarono di sfruttare l'abbrivo e presentarono un'iniziativa popolare con la quale si intendeva inserire nella Costituzione una disposizione che prevedesse la protezione della famiglia, in quanto "base della società e dello Stato". Nel dibattito parlamentare, liberali e socialisti si opposero ai contenuti conservatori, ma sostennero l'idea della protezione economica della famiglia. Anche nella controproposta all'iniziativa, venne infatti avanzata la richiesta di assegni familiari e delle relative casse di compensazione, di promozione della costruzione d'abitazioni e di un'assicurazione per la maternità. La controproposta fu approvata in votazione popolare il 25 novembre 1945⁷.

Riepilogo:

negli anni della crisi e della guerra, il modello borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi acquistò peso (ideologico). Le cerchie conservatrici ne approfittarono per cercare di introdurre la politica familiare nella Costituzione. Il problema della conciliabilità fra famiglia e professione (barrato nel grafico seguente) e la richiesta d'uguaglianza fra uomo e donna (indicata fra parentesi nel grafico) vennero pressoché ignorati o furono sacrificati a interessi superiori. Impegnandosi per la madrepatria, le organizzazioni femminili speravano di ottenere la formale uguaglianza politica dei sessi.

Gli anni della crisi e della guerra (1930–1945): modello borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi

Fig. 2



3. Miracolo economico, baby boom e mito della famiglia (1950–1965)

Durante la ripresa economica che seguì la seconda guerra mondiale, l'ideale borghese di famiglia si diffuse indisturbato. Il fatto che questo ideale non corrispondesse alla vita reale della maggior parte delle donne della classe operaia e del ceto medio non ne arrestò la diffusione. All'interno della famiglia, l'attività professionale della donna era considerata unicamente una sorta di "collaborazione" e il suo guadagno era visto come un piccolo aiuto per far quadrare il bilancio familiare. Era come se il problema della conciliabilità fra famiglia e professione non esistesse, dato che si cercava di risolverlo a livello privato. Lo stress e il disorientamento che gravavano sulle madri che svolgevano un'attività professionale sono documentati tra l'altro da un sondaggio condotto nella città di Zurigo fra il 1957 e il 1958 e recentemente rielaborato⁸. Ben più della metà delle donne interpellate svolgevano un'attività professionale principale fuori casa e dovevano sopportare il peso di una settimana lavorativa di ben 76 ore (47 dedicate all'attività professionale e 29 al lavoro domestico)⁹.

Con la prosperità economica, la protezione economica della famiglia passò in secondo piano e con il baby boom vennero meno anche gli argomenti di politica demografica. La Confederazione regolamentava direttamente la questione degli assegni familiari solo nel settore agricolo. In tutti gli altri settori lasciava che se ne occupassero i Cantoni. Per la maternità non venne introdotta alcuna assicurazione a sé stante.

Il modello delle tre fasi ideato da Myrdal e Klein – esposto in un libro pubblicato a Londra nel 1956 – trovò ampi consensi in Svizzera. Questo modello prevedeva che dopo la formazione, per un determinato lasso di tempo, le donne svolgessero una professione, che la interrompessero poi per dedicarsi al lavoro familiare e che successivamente la riprendessero una volta adempiuti gli obblighi familiari. Questo modello venne caldamente raccomandato anche nell'ambito della seconda Esposizione nazionale svizzera del lavoro femminile (SAFFA) del 1958. L'argomento della famiglia quale competenza esclusiva della donna non venne nemmeno sfiorato, così come non si accennò minimamente alla disparità salariale fra uomo e donna né alla concessione del diritto di voto alle donne.

Con queste premesse, è facile immaginare lo scalpore che la giornalista Iris von Roten suscitò con il libro "Frauen im Laufgitter", nel quale criticava con acutezza ed eloquenza la "reazionaria propaganda della femminilità", descriveva minuziosamente il "desolante panorama dell'attività professionale della donna" e constatava che in Svizzera le donne avevano il dovere ma non il diritto di lavorare. Iris von Roten reclamò con toni accesi la parità di diritto fra uomo e donna. Auspicava che donne e uomini potessero affermarsi allo stesso modo nella vita professionale, far fronte insieme al costo della vita e occuparsi entrambi dei lavori domestici. Condizione necessaria affinché ciò potesse realizzarsi era la parità di trattamento salariale fra uomo e donna. Come "ammortizzatore" per la maternità e la cura dei figli piccoli, Iris von Roten proponeva un congedo di maternità retribuito di quindici mesi. Secondo la von Roten, i figli più grandi sarebbero stati senz'altro meglio in compagnia dei loro coetanei piuttosto che sotto la custodia di una madre-casalinga sottoccupata e quindi iperprotettiva¹⁰. Questo "controsce-nario" contrapposto all'idea tradizionale di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi,

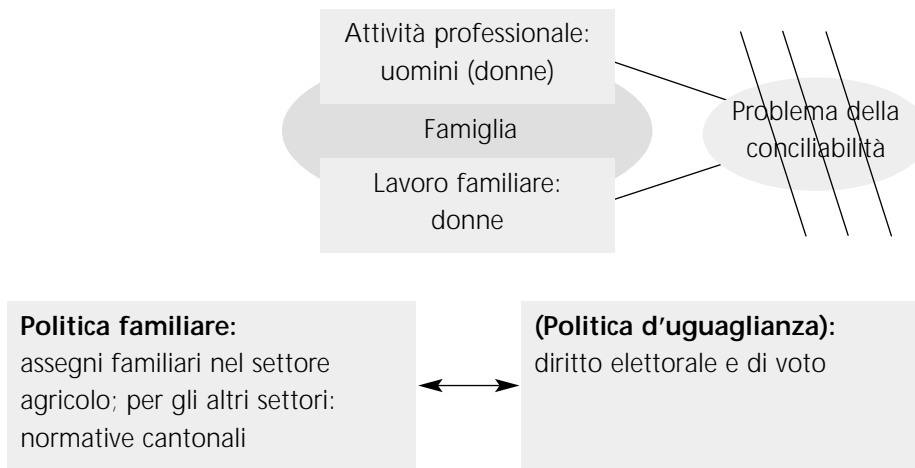
esposto in modo così chiaro e inequivocabile, fu aspramente respinto. L'autrice fu messa al bando dalla stampa. L'Alleanza delle società femminili svizzere prese ufficialmente le distanze dal libro della von Roten¹¹. Ma, analogamente a quanto accadde quando le donne si impegnarono costruttivamente per la patria durante la guerra, dissociarsi dalle posizioni femministe più radicali non servì al movimento femminile per raggiungere il suo scopo: nel 1959, infatti, la proposta di concedere il diritto di voto alle donne fu respinta dai due terzi dei votanti.

Riepilogo:

durante la ripresa economica del dopoguerra, il modello borghese di famiglia si diffuse ampiamente fino a conquistare il favore del ceto medio. L'aumento dei salari degli uomini e il baby boom fecero passare in secondo piano le questioni della protezione economica della famiglia e della promozione delle nascite. Il problema della conciliabilità fra famiglia e professione sembrò aver trovato una soluzione accettabile nel modello delle 3 fasi, che suscitò ampi consensi anche all'interno delle organizzazioni femminili. Su questo tema si creò una convergenza fra la politica familiare e la politica d'uguaglianza (simbolizzata da una freccia con una punta a destra e una a sinistra nel grafico sottostante). In questa fase, la politica d'uguaglianza si limitò a chiedere gli stessi diritti politici per uomini e donne (diritto elettorale e di voto).

Miracolo economico, baby boom e mito della famiglia (1950–1965)

Fig. 3



⁸ JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003

⁹ JORIS (nota 8), 146

¹⁰ VON ROTEN Iris, Frauen im Laufgitter, Bern 1958

¹¹ KÖCHLI Yvonne-D., Eine Frau kommt zu früh, Zürich 1992

4. Espansione dell'istruzione e conseguenze del 1968: arrivano le (nuove) donne! (1968-1974)

Negli anni '60 il sistema educativo venne potenziato anche in Svizzera. Al fenomeno non furono estranei il perdurare della crescita economica e lo choc provocato dal lancio dello Sputnik¹². Per sfruttare al meglio le potenzialità disponibili occorreva rendere gli studi superiori accessibili a più ampi strati di popolazione. Di questa apertura e del miglioramento nell'ambito delle pari opportunità beneficiarono soprattutto le ragazze e le giovani donne. Alla fine degli anni '60 la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione fece verificare la situazione delle ragazze e nel 1972 raccomandò ai suoi membri di eliminare gli ultimi ostacoli negli orari scolastici, nei piani didattici e nei regolamenti per l'ottenimento del dottorato. Da allora, il livello d'istruzione delle donne è costantemente migliorato e si è avvicinato a quello degli uomini. In certi tipi di scuola (scuole superiori con esame di maturità) le ragazze hanno nel frattempo ormai superato i loro compagni maschi.

Andando così le cose, la "casalinghizzazione" di persone qualificate – sia dal punto di vista individuale che sociale – divenne un'impresa sempre più problematica. Questo punto è stato tematizzato non da ultimo dalle studentesse che negli anni '70 si riversarono nelle università, si politicizzarono sulla scia del movimento del '68 e si organizzarono nel cosiddetto nuovo movimento femminista. All'insegna del motto "il privato è politico", stigmatizzarono fra l'altro la ripartizione del lavoro in base al sesso. Un'altra attività importante del nuovo movimento femminista fu la lotta per l'impunità dell'interruzione di gravidanza.

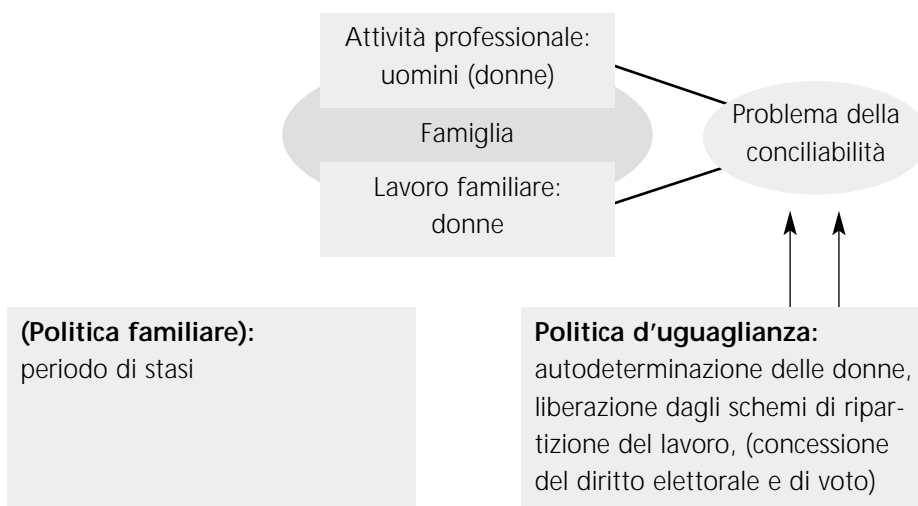
Queste giovani criticavano il "vecchio" movimento femminile per la troppa pazienza con cui attendeva la concessione dei diritti politici. Nel 1971 tuttavia questa pazienza venne finalmente premiata: gli Svizzeri di sesso maschile approvarono – di nuovo con la maggioranza dei due terzi dei votanti – la concessione del diritto elettorale e di voto alle donne. Qualche anno dopo, nel 1974, fu pubblicato uno studio eseguito da due giovani sociologi di Zurigo per conto della Commissione dell'UNESCO. Lo studio si intitolava "Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft" e riguardava la posizione ricoperta dalla donna nella famiglia e nella società. Prima di tutto, i due sociologi, Thomas Held e René Levy, misero in risalto la discriminazione delle donne a livello di istruzione, partecipazione alla vita lavorativa, posizione professionale e opportunità di reddito. Quindi puntarono il dito soprattutto sulla discriminazione delle donne all'interno della famiglia, incentrando la loro analisi su argomenti quali l'isolamento e la dipendenza economica, la responsabilità esclusiva dell'economia domestica e dell'educazione dei figli e il sovraccarico di lavoro per il doppio ruolo svolto. Gli autori constatarono che la donna era più penalizzata all'interno della famiglia che non al di fuori di essa e che sarebbe stato possibile migliorare decisamente la posizione della donna al di fuori della famiglia solo ponendo la situazione familiare al centro del dibattito sulle misure di cambiamento¹³. Essi sottolinearono che il problema della conciliabilità fra famiglia e professione non poteva essere risolto a livello individuale, ma soltanto a livello sociale. Poiché in questa fase la politica familiare in Svizzera si limitava a "gestire" l'articolo della Costituzione federale sulla protezione della famiglia, queste tematiche di attualità non vennero affrontate.

Riepilogo:

il perdurare della prosperità economica e l'espansione dell'istruzione che caratterizzarono gli anni '60, da cui trassero grandi vantaggi non da ultime le donne, innescarono un radicale cambiamento da parte delle donne nel modo di intendere i ruoli – cambiamento che fu ulteriormente accentuato dai processi di trasformazione sociale che seguirono il '68. Basandosi su considerazioni di carattere sociologico, il nuovo movimento femminista concluse che l'idea tradizionale di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi fosse d'intralcio al cammino verso l'uguaglianza dei sessi. Il problema della conciliabilità fra famiglia e professione balzò al centro dell'interesse della politica d'uguaglianza. Dal punto di vista della politica familiare, invece, in questa fase non accade nulla di rilevante.

**Espansione dell'istruzione e conseguenze del 1968:
arrivano le (nuove) donne! (1968–1974)**

Fig. 4



¹² Crisi scoppiata nel mondo occidentale quando l'Unione Sovietica riuscì a lanciare un satellite nello spazio.

¹³ HELD Thomas / LEVY René, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, Frauenfeld/Stuttgart 1974

5. Le donne reclamano l'uguaglianza – La politica familiare esita (1975–1985)

Al quarto Congresso svizzero per gli interessi delle donne, che si tenne a Berna nel 1975, fu dato l'avvio all'iniziativa popolare "Per l'eguaglianza dei diritti fra uomo e donna" che chiedeva la fondamentale uguaglianza fra i sessi: stessi diritti e doveri in seno alla famiglia, retribuzione uguale per un lavoro uguale o di uguale valore, uguaglianza in materia di educazione e di formazione scolastica e professionale. Dopo il ritiro dell'iniziativa, il controprogetto del Consiglio federale fu accolto nella votazione popolare del 14 giugno 1981.

Nel suo studio pubblicato nel 1983 "Männer in Familie und Beruf", la sociologa Christiane Ryffel-Gericke dimostrò che anche gli uomini non erano più soddisfatti del loro ruolo di sostentatori e cercavano viepiù un miglior equilibrio fra i due settori¹⁴.

Fra il 1981 e il 1984 le Camere federali discussero il progetto del nuovo diritto matrimoniale, che postulava un modello paritario nelle relazioni fra i coniugi. Il progetto incontrò ampi consensi, ma un comitato borghese di destra costituitosi intorno a Christoph Blocher ricorse al referendum. Nella votazione popolare del 22 settembre 1985 il nuovo diritto matrimoniale fu accolto dal 55% dei votanti¹⁵.

Sempre nel 1985 fu pubblicata la versione divulgativa di un'altra ampia ricerca sociologica, incentrata sulle biografie professionali delle donne. Nel loro studio, le sociologhe Anna Borkowsky, Katharina Ley e Ursula Streckeisen mostrarono che la maggior parte delle donne conciliava lavoro professionale e lavoro familiare (sopportava cioè un doppio carico di lavoro) oppure, a seconda delle necessità della famiglia, alternava i due impegni. Il numero delle donne che vivevano secondo il modello classico (donne di casa) o che praticavano il modello delle 3 fasi era in diminuzione. Le sociologhe constatarono che le donne volevano conciliare famiglia e vita professionale *perché trovano soddisfazione in entrambe le cose*. Nel tentativo quasi funambolico di trovare il tempo e le forze per entrambe, però, spesso fallivano e dovevano rinunciare in parte al lavoro professionale. Secondo le sociologhe, le donne svolgevano molto *più* lavoro professionale di quanto generalmente si pensasse e non ci si era ancora resi conto dell'enorme mole del loro lavoro familiare. Anche le autrici di questo studio sottolinearono che occorreva risolvere il problema della conciliabilità fra famiglia e professione a livello sociale¹⁶.

A questo punto, occorre fare un piccolo passo indietro. Nel 1978 l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali aveva pubblicato un primo rapporto sulla situazione della famiglia in Svizzera: ne riprendiamo due passaggi. Nella parte teorica del rapporto, dopo una retrospettiva storica della separazione fra lavoro familiare e attività professionale, si afferma lapidariamente: "Tutti gli sforzi compiuti recentemente per strutturare in modo più flessibile i ruoli dei due sessi e tornare a integrare maggiormente la donna nella società e nell'economia si sono scontrati con le attuali strutture economiche e lavorative, basate sulla divisione del lavoro, e con i limiti del sistema scolastico. Solo se questi cambieranno, sarà possibile cambiare la posizione sociale ed economica della donna e la posizione dell'uomo all'interno della famiglia (che per lo più viene dimenticata)"¹⁷. La parte del rapporto dedicata alle misure concrete della politica familiare asserisce che

principalmente si tratta di proteggere economicamente la famiglia: "Laddove c'è la possibilità, occorre ridurre l'onere economico che il padre di famiglia deve sostenere per gestire l'economia domestica e mantenere ed educare i figli¹⁸".

Dopo la pubblicazione del rapporto venne istituito un gruppo di lavoro per discutere e riflettere sulla situazione della famiglia e sulla politica familiare nonché sviluppare prospettive adeguate. I risultati di questi lavori furono pubblicati nel 1982 nel rapporto "Familienpolitik in der Schweiz", dedicato alla politica familiare in Svizzera, nella cui introduzione si riconosce la centralità della posizione della donna all'interno della famiglia, precisando però che il tema è di competenza della Commissione federale per le questioni femminili. Il gruppo di lavoro affermò, tuttavia, che non si possono risolvere i problemi familiari chiedendo alle donne di dedicarsi esclusivamente alla famiglia e che non si può rivalutare la famiglia senza rivalutare la donna e senza riconoscere l'indipendenza della sua personalità. Occorrerebbe poi anche rivedere il ruolo di padre, ben al di là della sua condizione di sostentatore¹⁹. Il gruppo di lavoro constatò anche che in quel momento la politica familiare era in *evidente contrasto con la politica femminile*²⁰.

Il passo citato del rapporto sulla politica familiare in Svizzera rimanda alla divergenza constatabile all'epoca fra i due ambiti politici. Mentre la politica d'uguaglianza cercava di tenere nella dovuta considerazione i mutamenti delle condizioni quadro sociali e il nuovo modo delle donne di intendere i ruoli, la principale corrente della politica familiare restava fedele al modello tradizionale.

Subito dopo la pubblicazione del rapporto sulla politica familiare, l'esponente dell'UDC Christoph Blocher sfruttò questo contrasto. Sostenendo che il nuovo diritto matrimoniale trascurava le necessità della famiglia a vantaggio delle necessità individuali dei coniugi, tentò di far cadere il nuovo diritto matrimoniale e il suo modello paritario. Nella votazione che ne seguì, le donne riuscirono a cacciare "Blocher nello sgabuzzino", come preannunciato dall'audace slogan che avevano coniato contro di lui.

14 RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf, Diessenhofen 1983

15 CFQF (nota 2), parte 3.5

16 BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zürich 1985

17 UFFICIO FEDERALE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI (UFAS) (ed.), Bericht über die Lage der Familie in der Schweiz, Berna 1978, 16

18 UFAS (nota 17), 119

19 UFFICIO FEDERALE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI (UFAS) (ed.), Familienpolitik in der Schweiz, Berna 1982, 16

20 UFAS (nota 19), 46

Riepilogo:

le trasformazioni sociali portarono a una sempre maggiore partecipazione delle donne alla vita lavorativa e fecero aumentare il numero delle madri che svolgevano un'attività retribuita. Le donne reclamarono a gran voce l'uguaglianza fra i sessi e riuscirono a imporsi politicamente. Anche gli uomini cominciarono a riflettere sul loro ruolo e a volersi impegnare maggiormente all'interno della famiglia. La conciliabilità fra famiglia e attività professionale divenne il problema centrale di un numero crescente di madri e padri. La politica familiare cominciò ad abbandonare gradualmente il modello tradizionale di famiglia. Quindi, anche se tra mille esitazioni, si cominciò a riconoscere il problema della conciliabilità fra famiglia e professione. E fu proprio a causa di questa prudenza che si creò una divergenza fra politica familiare e politica d'uguaglianza (simboleggiata nel grafico sottostante da due frecce contrapposte).

Fig. 5 Le donne reclamano l'uguaglianza – La politica familiare esita (1975–1985)



6. Meglio remare nella stessa direzione che in direzioni opposte!

Gli attriti fra i due ambiti politici non si sono sempre risolti senza danni, come nel caso del nuovo diritto matrimoniale: una dimostrazione ne è la storia infinita dell'assicurazione per la maternità. L'iniziativa presentata nel 1980 per una migliore protezione della maternità, che fra le altre cose chiedeva un congedo parentale di almeno 9 mesi con protezione contro il licenziamento e prestazioni assicurative commisurate al reddito, fu nettamente respinta il 2 dicembre 1984. Si deve ritenere che la causa della sconfitta fu il congedo parentale: una richiesta tanto nuova quanto ardita nel panorama della politica familiare in Svizzera²¹.

Verso la metà degli anni '90, un altro tentativo minacciò in un primo tempo di fallire già per il fatto che le donne che non svolgono un'attività lucrativa (con tanti saluti dal modello tradizionale di famiglia) sarebbero dovute rimanere a mani vuote. In seguito però gli avversari non ebbero difficoltà a far cadere questa soluzione accuratamente programmata e discussa con le organizzazioni femminili dei partiti di governo, riuscendo a mettere l'una contro l'altra le diverse categorie di donne.

Ma facciamo di nuovo un passo indietro: fin dall'inizio, la politica familiare è stata legata all'idea tradizionale di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi e, in questa logica, ha mirato a garantire la protezione economica della famiglia. A questo scopo, si tentò a più riprese di incrementare il salario del sostentatore dimenticando che la protezione economica della famiglia era ed è garantita soprattutto dall'attività professionale della donna. Le famiglie (o meglio le donne) furono lasciate sole a risolvere il problema della conciliabilità fra famiglia e professione, sorto con la separazione fra i due ambiti lavorativi in seguito all'industrializzazione. Le donne di casa dovevano scegliere se sopportare un doppio carico di lavoro o vivere isolate e senza poter sfruttare appieno le proprie capacità. In più, a causa dell'idea sociale generalizzata di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi, tutte le donne erano svantaggiate in molti settori sociali (educazione, formazione, professione, assicurazioni sociali, politica, cultura). Nel periodo aureo di quest'idea, vale a dire negli anni '50, l'argomento della politica familiare non venne nemmeno sfiorato. Solo verso la fine degli anni '70, quando le trasformazioni sociali cominciarono a interessare anche la famiglia, questo ambito politico chiese nuovamente la parola anche se fondamentalmente l'orientamento originario era ancora lo stesso.

Quello che è cambiato, però, è il contesto sociale: il numero delle madri che svolgono un'attività professionale è costantemente aumentato, è migliorato il livello d'istruzione delle donne (il cui modo di intendere i ruoli è profondamente mutato) e anche gli uomini cercano un nuovo equilibrio fra famiglia e attività professionale.

Ma il problema della conciliabilità fra famiglia e professione deve ancora essere risolto a livello privato. Le donne – e anche gli uomini – si chiedono:

- Professione o famiglia? La maggior parte di loro vuole entrambe le cose.
- Professione nonostante la famiglia? In realtà, molti non si pongono questa domanda perché gran parte delle famiglie dipendono dall'attività professionale delle donne.
- Professione e famiglia? Tutti sanno quanto sia difficile conciliare le due cose. Il momento di metter su famiglia viene rimandato e si cerca di restringere al massimo il nucleo familiare.
- Professione anziché famiglia? In pratica, è questa la direzione che stiamo sempre più seguendo.

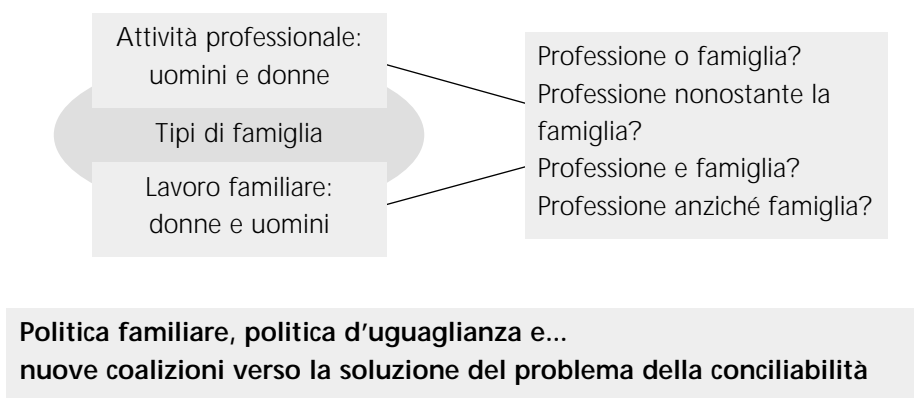
Parlare di uteri in sciopero (o di guerra delle nascite come negli anni '30) sarebbe sicuramente esagerato. Tuttavia, non si può fare a meno di notare che nei Paesi dove la politica familiare è coerentemente orientata all'uguaglianza fra i sessi la diminuzione delle nascite non è così evidente come nei Paesi in cui si cerca freneticamente di mantenere la vecchia ripartizione dei ruoli²².

Anche per la Svizzera, la situazione è piuttosto chiara: il principio costituzionale dell'uguaglianza e i fondamenti legali sussistono, il modello paritario sancito dal diritto matrimoniale sussiste, le donne hanno un livello di istruzione sempre più elevato e vogliono continuare a svolgere un'attività professionale e gli uomini vogliono vivere più intensamente il loro ruolo di padri. È tempo di trovare un nuovo livello di convergenza fra politica familiare e politica d'uguaglianza, di superare il contrasto per trovare un punto d'incontro e di portare insieme all'ordine del giorno della politica il problema della conciliabilità fra famiglia e professione.

Riepilogo:

L'idea tradizionale di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi è sopravvissuta alle trasformazioni economiche e sociali costringendo un numero sempre crescente di madri e padri a confrontarsi col problema della conciliabilità fra famiglia e professione. La soluzione del problema presuppone lo sforzo congiunto di diversi ambiti politici. In particolare, sarebbe indicata una maggiore collaborazione fra politica familiare e politica d'uguaglianza.

Fig. 6 **Politica familiare e politica d'uguaglianza: nuove coalizioni (dal 1985)**



7. La soluzione sociale del problema della conciliabilità sta nella cooperazione fra politica familiare, politica d'uguaglianza e politica dell'educazione

Qui di seguito svilupperemo quanto è stato già accennato nel riepilogo relativo all'ultimo capitolo. Fino a poco tempo fa, nel nostro Paese, il problema della conciliabilità tra lavoro familiare e attività professionale, emerso nel corso della differenziazione sociale seguita all'industrializzazione, era considerato per lo più un problema da risolvere privatamente. Di fatto, l'idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli tra i sessi, che assegna l'attività professionale agli uomini e il lavoro familiare alle donne, non ha mai funzionato per tutte le famiglie. Ciononostante si è imposto come modello ideale. I cambiamenti economici e sociali hanno reso sempre più paradossale questo modello. Il fatto che gli uomini e le donne di famiglia siano costretti a trovare una soluzione privata al problema della conciliabilità tra famiglia e attività professionale ha comportato tutta una serie di problematiche a livello sociale. Fra queste, citiamo le seguenti:

- il rischio di povertà cui sono soggette le famiglie a reddito medio-basso che rinunciano al reddito da lavoro della madre perché la custodia dei figli non può essere altrimenti garantita;
- la rinuncia alla sicurezza sociale e alle possibilità di avanzamento professionale di quelle madri e quei padri che riducono la loro attività professionale, optando per un posto di lavoro a tempo parziale, per poter accudire assieme i loro figli;
- l'impossibilità di accudire adeguatamente i figli quando, per motivi economici, entrambi i genitori devono svolgere un'attività professionale e tuttavia mancano le infrastrutture per la custodia dei figli complementare alla famiglia (lo stesso vale anche per le famiglie monoparentali);
- la "carezza di nuove leve" che affligge la società quando uomini e donne decidono di non avere figli a causa della difficoltà di conciliare famiglia e professione.

È ovvio che il problema della conciliabilità ha diverse ragioni. In primo luogo un'organizzazione del mondo del lavoro che, pur dipendendo dalle prestazioni riproduttive domestiche e familiari, ha poco riguardo per gli impegni che queste comportano (ad es. a livello di tempo). Quindi un sistema di indennità sociali e salariali che consente solo alle coppie che guadagnano bene in posizioni paragonabili di ridurre l'attività professionale a favore del lavoro familiare. Poi un sistema educativo che ricorre alle prestazioni di custodia della famiglia ma non tiene conto di altri oneri (ad es. del tempo necessario) che gravano sui familiari che si occupano dei figli²³. Infine una politica familiare che fino ad oggi ha trascurato il problema della conciliabilità facendo troppo affidamento sulla

²² SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la Suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (ed.), Familles et sécurité sociale, Lausanne 1994, 165

²³ HERZOG Walter, Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSEN-BACHER Silvia et al. (Hrsg.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft, Bern 1997

possibilità di trovare una soluzione a livello privato e rinunciando così a intervenire in modo costruttivo. È indubbiamente meritevole che da decenni la politica d'uguaglianza stia lavorando alacremente a questo problema ma, alla luce di quanto già detto, non c'è da stupirsi che questi sforzi non siano ancora stati coronati da successo.

Da uno sguardo al mondo del lavoro emerge che non ci si può aspettare automaticamente da quest'ultimo una soluzione al problema della conciliabilità. Da un lato, non si può ancora parlare di parità salariale fra i sessi. Dall'altro, i cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro, come la flessibilità degli orari di lavoro, la maggiore mobilità territoriale e la crescente discontinuità delle biografie professionali richiedono allo Stato sociale nuove condizioni quadro: in caso contrario, il margine d'azione per gli obblighi familiari sarà ulteriormente limitato (cfr. articolo Jurczyk in questa pubblicazione).

Mentre il lavoro domestico deve essere affrontato parallelamente a un'attività professionale, in particolare quando tutti i componenti di un nucleo familiare vi partecipano nella stessa misura, questo principio non vale per l'assistenza ai figli o ai familiari anziani o malati. Per le cure ai malati o agli anziani sono state create numerose istituzioni (ospedali, istituti, servizi spitex ecc.), mentre le infrastrutture per la custodia dei bambini sono ancora molto scarse nel nostro Paese. In questo settore si manifestano gravi lacune anche a livello di politica familiare. Continua a mancare un'assicurazione per la maternità e il progetto politico più recente è già stato preso di mira da parte dei gruppi neoliberali e conservatori. Gli assegni familiari non coprono assolutamente i costi dovuti alla custodia dei figli, ma un cambiamento di questa situazione è impensabile in questo periodo dominato dall'imperativo del risparmio. Ciò significa però che non è ancora in vista una migliore garanzia sociale della custodia privata fornita dalle madri e/o dai padri, che consentirebbe anche ai genitori meno abbienti di scegliere se e come accudire da soli i propri figli. Alle famiglie che hanno bisogno di una doppia fonte di reddito occorrono infrastrutture per la custodia dei figli complementare alla famiglia che siano finanziariamente abbordabili. Laddove queste infrastrutture mancano si corre il rischio che la custodia dei figli costi praticamente quanto l'intero stipendio della seconda fonte di reddito oppure che i genitori tentino di organizzarsi alla meglio privatamente con il risultato di non riuscire a sgravarsi realmente del sovraccarico di lavoro e di non poter garantire alla custodia dei propri figli la necessaria sicurezza, qualità e continuità.

Dallo studio comparativo internazionale sulle prestazioni scolastiche dei quindicenni, noto con l'abbreviazione PISA, è emerso quanto la posizione sociale dei genitori incida sui risultati scolastici dei figli. I sistemi scolastici dove anche i bambini provenienti dalle famiglie socialmente più deboli ottengono risultati di un certo livello si avvalgono spesso di un sistema di custodia extrascolastica dei bambini e di educazione prescolastica molto più avanzato di quello esistente in Svizzera (cfr. articolo Matthies in questa pubblicazione). In uno degli studi di approfondimento, condotto quale seguito dello studio PISA, è stato analizzato il nesso fra estrazione sociale e successo scolastico. In questo studio si è giunti alla seguente conclusione: "Per ovviare agli effetti di una penalizzazione dovuta al contesto familiare, è importante creare presto contesti che incentivino tutti i bambini delle più svariate estrazioni sociali e culturali. Prima i bambini possono imparare gli uni dagli altri e interagire fra loro, meglio potranno essere compensate le situazioni familiari sfavorevoli²⁴". Sulla base di quest'analisi il comitato direttivo di PISA 2000

ha formulato la seguente raccomandazione: "Potenziamento delle strutture scolastiche complementari: la scuola deve disporre di strutture complementari che, a seconda del contesto in cui crescono i bambini e i giovani, assicurino un'assistenza incentivante per l'apprendimento durante gran parte della giornata e che sostengano in particolare i bambini con deficit di apprendimento. Queste strutture devono inoltre consentire un sostegno mirato all'apprendimento linguistico dei bambini di lingua straniera²⁵". La Conferenza dei direttori della pubblica educazione (CDPE) ha accolto questa raccomandazione nel piano d'azione "Provvedimenti conseguenti a 'PISA 2000'" approvato dall'assemblea plenaria il 12 giugno 2003. Poiché la politica dell'educazione da sola non può potenziare in modo capillare le strutture di custodia extrascolastiche, la CDPE cerca partner con cui attuare questo provvedimento²⁶. Dato che i provvedimenti volti a ottenere migliori risultati scolastici da parte di un maggior numero di bambini e giovani rappresentano un investimento in "capitale umano", la CDPE punta soprattutto sul sostegno da parte del mondo del lavoro.

È qui che possono nascere nuove coalizioni per la soluzione del problema della conciliabilità tra attività professionale e famiglia. Poiché questo problema ha molteplici origini, non può essere affrontato da un unico settore politico. Le motivazioni non sono necessariamente le stesse dappertutto quando si tratta di mettere in pratica la richiesta del "potenziamento e del miglioramento della qualità pedagogica delle strutture di custodia per i bambini" ed è evidente che il problema della conciliabilità va oltre la questione della custodia dei figli. Qui emerge tuttavia un punto da cui potrebbe partire la cooperazione fra mondo del lavoro e sistema educativo e fra politica familiare e politica d'uguaglianza allo scopo di favorire innanzitutto i bambini, i giovani e i genitori. In ultima analisi questa cooperazione deve essere organizzata sul posto avvalendosi delle strutture già esistenti a livello locale, ma deve essere coordinata a livello cantonale e sostenuta a livello nazionale. Con il piano d'azione a livello nazionale, la politica dell'educazione ha segnalato la propria disponibilità e la propria volontà politica. Adesso si tratta di ascoltare e cogliere questo segnale.

²⁴ CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, pubblicato dall'Ufficio federale di statistica e dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, Neuchâtel 2003, 71

²⁵ BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthese und Empfehlungen, pubblicato dall'Ufficio federale di statistica e dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, Neuchâtel 2003, 31

²⁶ CDPE (ed.), Aktionsplan "PISA 2000" - Folgemaassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003 (www.edk.ch > Aktuell > Pressemitteilungen > 23.6.2003 > Aktionsplan), 24

Bibliografia

- BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zürich 1985
- BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthese und Empfehlungen, pubblicato dell'Ufficio federale di statistica e dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, Neuchâtel 2003
- COMMISSIONE FEDERALE PER LE QUESTIONI FEMMINILI (CFQF), Donne Potere Storia. Donne e parità in Svizzera 1848–1998, Berna 1998
- CONFERENZA SVIZZERA DEI DIRETTORI CANTONALI DELLA PUBBLICA EDUCAZIONE (CDPE) (ed.), Aktionsplan "PISA 2000" -Folgemassnahmen, Beschluss der Plenarversammlung der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren vom 12. Juni 2003 (www.edk.ch > Aktuell > Pressemitteilungen > 23.6.2003 > Aktionsplan)
- CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, pubblicato dell'Ufficio federale di statistica e dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione, Neuchâtel 2003
- GROSSENBACHER Silvia, Familienpolitik und Frauenfrage in der Schweiz, Grösch 1987
- HEIM Dore, Denn Familienpolitik ist auch Gleichstellungspolitik, in: Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003
- HELD Thomas / LEVY René, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, Frauenfeld/ Stuttgart 1974
- HERZOG Walter, Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSENBACHER Silvia et al. (Hrsg.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft, Bern 1997
- HUBER Doris, Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984, in: FLEINER-GERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (ed.), Familien in der Schweiz, Freiburg 1991
- JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (Hrsg.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zürich 2003
- KÖCHLI Yvonne-D., Eine Frau kommt zu früh, Zürich 1992
- RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf: eine empirische Untersuchung zur Situation Schweizer Ehemänner, Diessenhofen 1983
- SCHWEIZERISCHE GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT (Hrsg.), Der wirtschaftliche Schutz der Familie, Zürich 1931
- SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la Suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (ed.), Familles et sécurité sociale, Lausanne 1994
- UFFICIO FEDERALE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI (UFAS) (ed.), Bericht über die Lage der Familie in der Schweiz, Berna 1978
- UFFICIO FEDERALE DELLE ASSICURAZIONI SOCIALI (UFAS) (ed.), Familienpolitik in der Schweiz, Berna 1982
- VON ROTEN Iris, Frauen im Laufgitter, Bern 1958

Sintesi

Se il tema della conciliabilità fra attività professionale e lavoro familiare viene posto al centro dell'analisi nella prospettiva storica, in Svizzera è possibile riscontrare un gioco alterno – messo in evidenza dal presente articolo – di divergenze e convergenze fra la politica familiare e la politica d'uguaglianza. Punto di partenza è l'idea borghese di famiglia e la relativa ripartizione dei ruoli fra i sessi in seguito all'industrializzazione. Mentre la politica familiare ha appoggiato quest'idea, le organizzazioni femminili e i sindacati vi si sono inizialmente opposti per ragioni di politica d'uguaglianza. In seguito, però, sotto l'influenza della crisi e della guerra, l'idea borghese di famiglia e di ripartizione dei ruoli fra i sessi ha preso lentamente piede sia a livello di politica familiare che di politica d'uguaglianza e il problema della conciliabilità fra famiglia e attività professionale è stato rimosso. I cambiamenti sociali intervenuti nel periodo del boom economico seguito alla seconda guerra mondiale e, in particolare, il mutamento nel modo di intendere i ruoli da parte delle donne hanno spinto il movimento femminista a rimettere il problema della conciliabilità fra famiglia e attività professionale al centro della lotta per la parità dei diritti. Poiché la politica familiare – praticamente inesistente dalla seconda guerra mondiale agli anni '80 – non è stata in grado di affrontare l'argomento e anche successivamente ha avuto difficoltà in questo senso, fra la politica familiare e la politica d'uguaglianza si è creata una divergenza di cui ancora si risentono gli effetti. In vista della futura elaborazione sociale del problema della conciliabilità fra famiglia e attività professionale, l'autrice si batte in favore della cooperazione fra politica familiare e politica d'uguaglianza. L'argomentazione è avvalorata da risultati della ricerca sull'educazione, che dimostrano la necessità di coinvolgere pure la politica dell'educazione.

III. Famiglia e professione oggi – informazioni statistiche selezionate

François Höpflinger¹

Nelle pagine seguenti presenteremo alcuni dati statistici selezionati sull'argomento della famiglia e della professione. Dapprima verranno illustrati degli indicatori oggettivi del lavoro professionale e familiare maschile e femminile. In un secondo momento, invece, si esamineranno in modo mirato i dati disponibili relativi ad aspetti dell'inconciliabilità fra famiglia e professione.

1. Attività professionale – confronto internazionale e per tipi di famiglia

Negli ultimi decenni, l'attività professionale delle donne, segnatamente delle madri, è aumentata in tutta Europa. Di conseguenza, le differenze tra i due sessi relative alla situazione professionale sono diminuite. Nel Grafico 1 i tassi generali di occupati e inoccupati registrati in Svizzera per uomini e donne vengono messi a confronto con quelli dei Paesi limitrofi e della Finlandia.

Confronto tra Paesi: tasso di occupati e tasso di inoccupati, 1998 – 2000

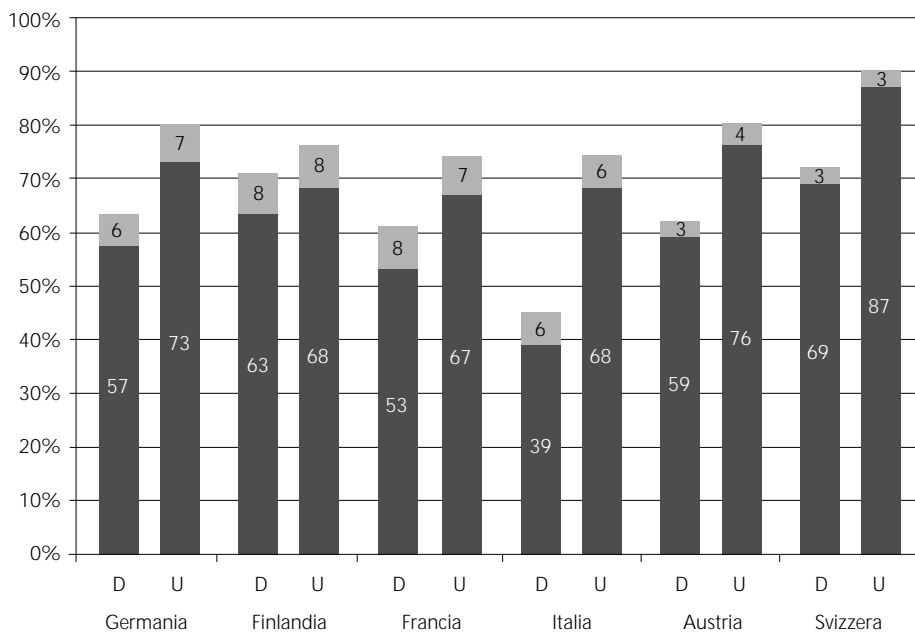


Grafico 1

Fonte: Fondazione Bertelsmann 2002: 20
Statistica eseguita dall' UST

Tasso di occupati + tasso di inoccupati = tasso d'attività

■ Tasso di inoccupati

■ Tasso di occupati

D donne U uomini

¹ Con la collaborazione di Christoph Freymond e Marco Buscher (Ufficio federale di statistica).

Mentre in Finlandia le donne e gli uomini presentano tassi di attività professionale simili, negli altri Paesi oggetto del confronto – in particolare in Italia – si registrano ancora differenze piuttosto marcate. Rispetto all'Europa, la Svizzera è contraddistinta da elevati tassi di occupati e inoccupati maschili. Anche le donne però – malgrado persistano differenze dovute al sesso – esercitano spesso un'attività lucrativa. I valori elevati della Svizzera sono ascrivibili innanzitutto a un periodo di vita lavorativa piuttosto lungo rispetto agli altri Paesi europei. In confronto ad altri Paesi, la Svizzera presenta un minor numero di pensionamenti anticipati anche se la tendenza al pensionamento anticipato è evidente anche nel nostro Paese. Nel contempo, in Svizzera il sistema di formazione duale fa sì che spesso anche i giovani esercitino un'attività lucrativa.

Più interessanti dei dati generali sono i dati differenziati secondo l'economia domestica. La suddivisione dei tassi di attività professionale femminile per tipo di economia domestica (cfr. Grafico 2) evidenzia che oggi è principalmente la presenza di bambini piccoli a determinare la rinuncia o l'interruzione dell'attività lucrativa. In Svizzera, più del 90% delle donne, sole o che vivono in coppia senza figli, lavorano, contro il 63% delle donne che vivono in una relazione di coppia con un figlio di età inferiore ai 7 anni. Anche negli altri Paesi europei questa categoria di donne presenta tassi di attività professionale nettamente inferiori rispetto alle donne senza figli.

Tassi di attività professionale molto elevati sono riscontrabili comunque anche per le madri sole (ad eccezione della Francia). Per le donne, dunque, l'interruzione dell'attività professionale non dipende esclusivamente dalla presenza di un figlio piccolo, ma spesso anche dall'esistenza di un uomo che esercita un'attività lucrativa. Questo perché il sostentamento della famiglia continua a essere garantito quasi esclusivamente dal reddito da lavoro. Le madri sole devono continuare a lavorare perlopiù per necessità economica.

Negli ultimi decenni, il lavoro a tempo parziale è diventato sempre più importante soprattutto per le donne. Oggi la Svizzera fa parte dei Paesi europei in cui il lavoro femminile a tempo parziale è molto diffuso. Il 45% abbondante delle donne che lavorano esercitano un'attività a tempo parziale, contro un modesto 9% degli uomini. Di conseguenza, in Svizzera l'80% degli occupati a tempo parziale sono donne (cfr. Grafico 3).

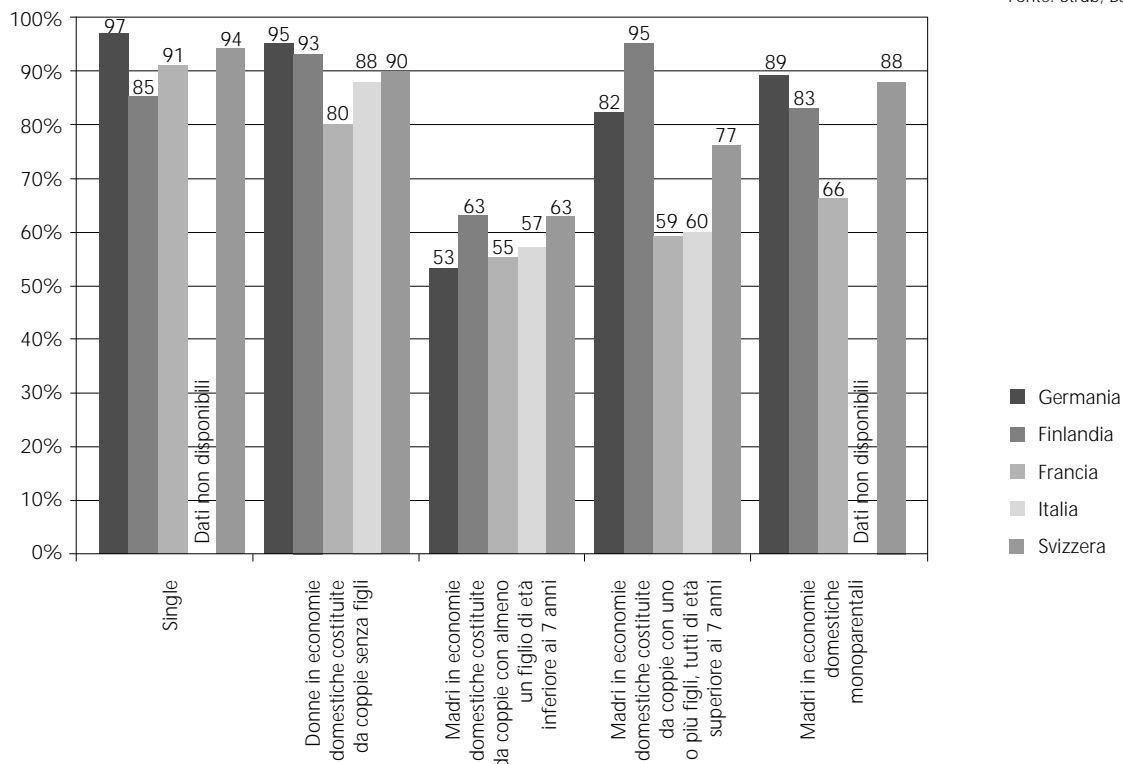
Da un lato, la notevole diffusione in Svizzera del lavoro a tempo parziale fra le donne è indice di un mercato del lavoro relativamente flessibile. Dall'altro, però, questa situazione rispecchia differenze tra i due sessi ancora nette per quanto concerne il comportamento sul mercato del lavoro: mentre prima, dopo il matrimonio o la nascita di un figlio, le donne rinunciavano all'attività professionale, oggi molte donne e madri continuano a lavorare a tempo parziale. Questa strategia riesce a sdrammatizzare i conflitti tra famiglia e professione, in quanto il lavoro a tempo parziale riduce lo stress dovuto al poco tempo libero e al troppo lavoro. Ad ogni modo, il lavoro a tempo parziale comporta un minor reddito per le donne nonché minori opportunità di carriera professionale, perché solitamente anche i posti di lavoro a tempo parziale ben remunerati offrono meno possibilità di carriera rispetto ai posti di lavoro a tempo pieno. Il lavoro a tempo parziale delle donne – specialmente delle madri – rispecchia inoltre solo una parziale modernizzazione della suddivisione del lavoro familiare, poiché con il modello "uomo

impiegato a tempo pieno, donna impiegata a tempo parziale” l’uomo continua a essere la persona che esercita l’attività lucrativa principale. Dai dati del Panel Famiglie in Svizzera 2000 emerge che nel 92% delle economie domestiche di coppia è l’uomo a contribuire maggiormente al reddito familiare. Per le economie domestiche con uno o più figli questa percentuale sale addirittura al 96%².

Confronto tra Paesi: tasso d’attività professionale delle donne in età compresa tra i 20 e i 50 anni secondo il tipo di economia domestica, 1998 – 2000

Grafico 2

Fonte: Strub, Bauer 2002: Tabella 9



Confronto tra Paesi: lavoro a tempo parziale secondo il sesso, 2000/2001

Grafico 3a

Fonte: Fondazione Bertelsmann 2002: 23

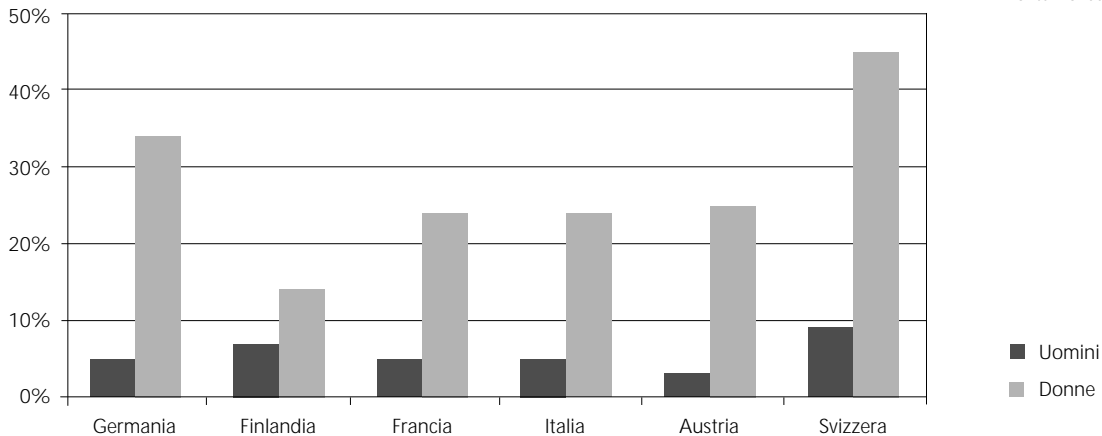
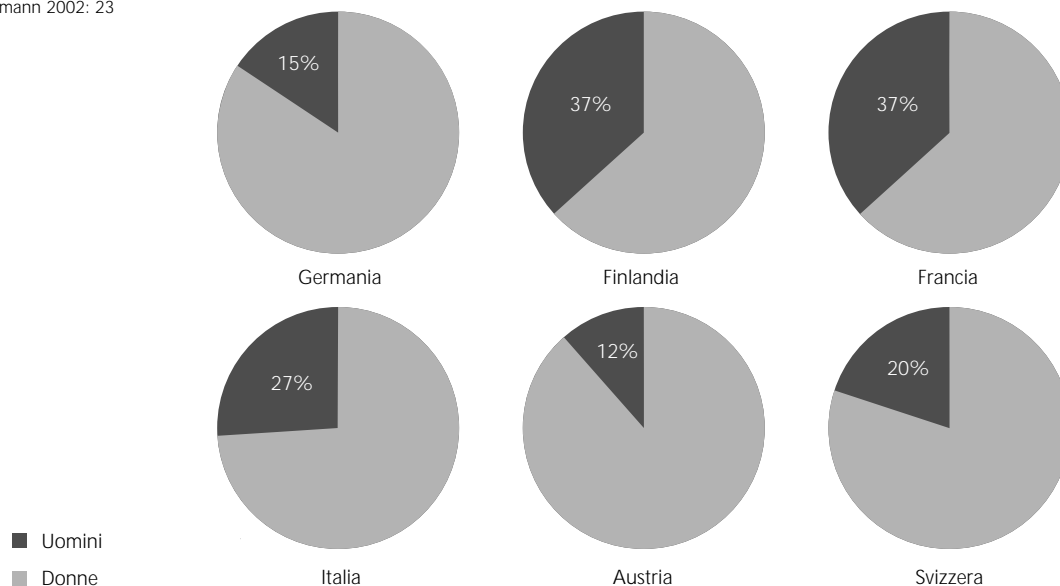


Grafico 3b

Confronto tra Paesi: proporzione del lavoro a tempo parziale secondo il sesso, 2000/2001

Fonte: Fondazione Bertelsmann 2002: 23



La grande importanza che il lavoro a tempo parziale riveste per le donne con figli in Svizzera è confermata nel Grafico 4:

La maggior parte delle donne con figli lavora a tempo parziale e con l'aumentare della prole diminuisce nettamente la percentuale di donne che lavorano a tempo pieno. Oltre al numero dei figli, un ruolo importante spetta anche al tipo di famiglia: le madri sposate esercitano meno spesso un'attività professionale a tempo pieno rispetto alle madri sole o legate a un compagno da un rapporto consensuale. La piena occupazione femminile è dunque più rara nelle famiglie di tipo tradizionale che nelle famiglie più moderne. I padri, invece, nella maggior parte dei casi esercitano un'attività lucrativa a tempo pieno a prescindere dal numero dei figli e dal tipo di famiglia. Il loro statuto sul mercato del lavoro, infatti, varia molto meno col variare del numero dei figli e del tipo di famiglia rispetto a quello delle donne.

Un altro aspetto interessante è che attualmente, per quanto concerne lo statuto delle madri e dei padri sul mercato del lavoro, non si rilevano grandi differenze tra città e campagna. Anche dall'analisi di Pascale Gazareth³ emerge che il domicilio (città contro campagna) non influisce sul rischio di una maggiore difficoltà nel conciliare la vita professionale con quella familiare. Perlomeno, la problematica generale della conciliabilità fra famiglia e professione ha pressoché la stessa importanza nelle regioni rurali e in quelle urbane.

² cfr. Ufficio federale di statistica 2003: 55.

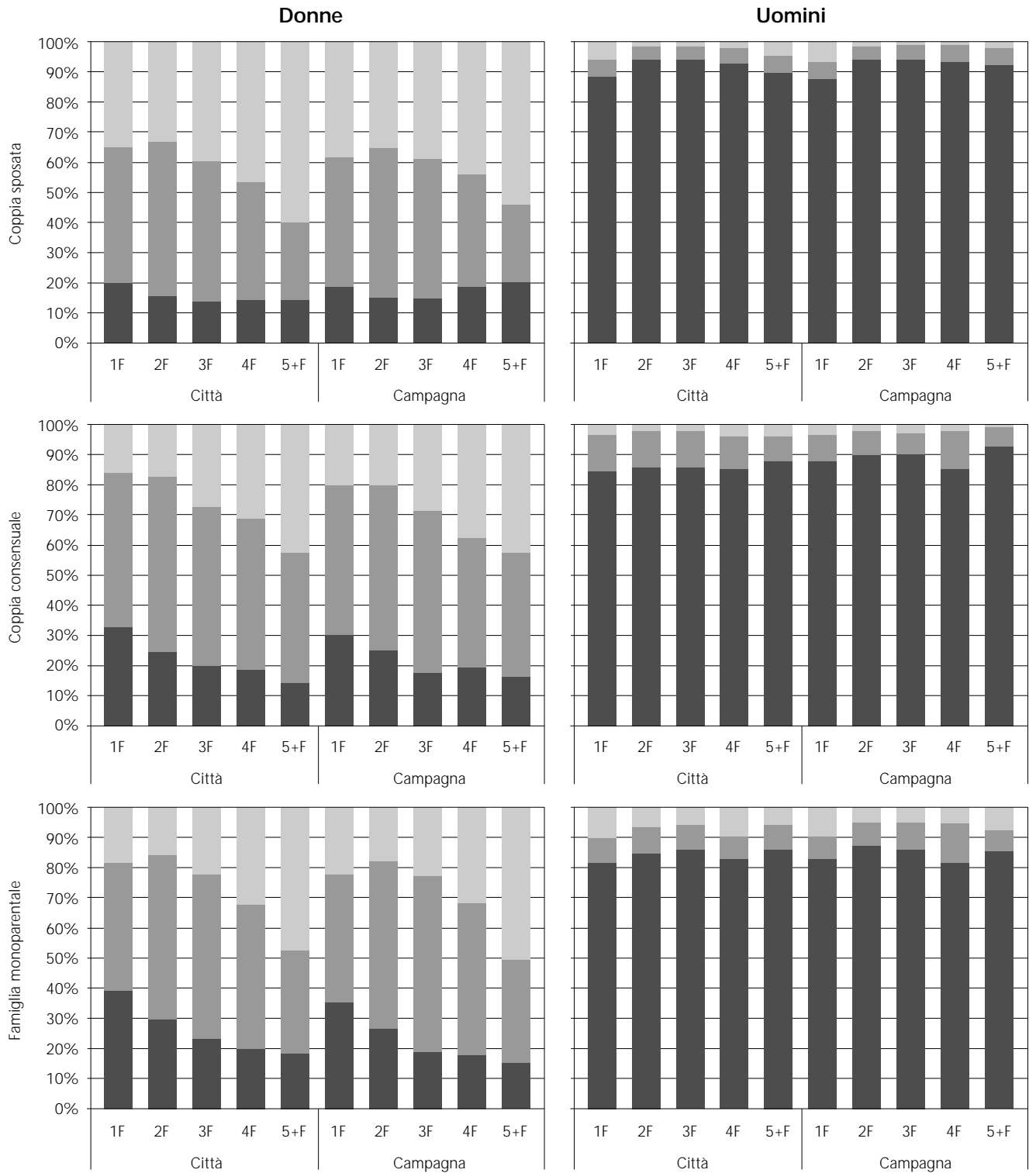
³ Pascale Gazareth (2003: 158).

Statuto sul mercato del lavoro suddiviso secondo sesso, tipo di economia domestica, luogo di domicilio (città /campagna) e numero di figli, 2000

Grafico 4

- Senza attività professionale
- Attività professionale a tempo parziale
- Attività professionale a tempo pieno

Fonte: UST / Censimento 2000 (le persone ancora in formazione, i beneficiari di rendite, gli inoccupati e le persone sprovviste di dati precisi sono stati esclusi dai calcoli).

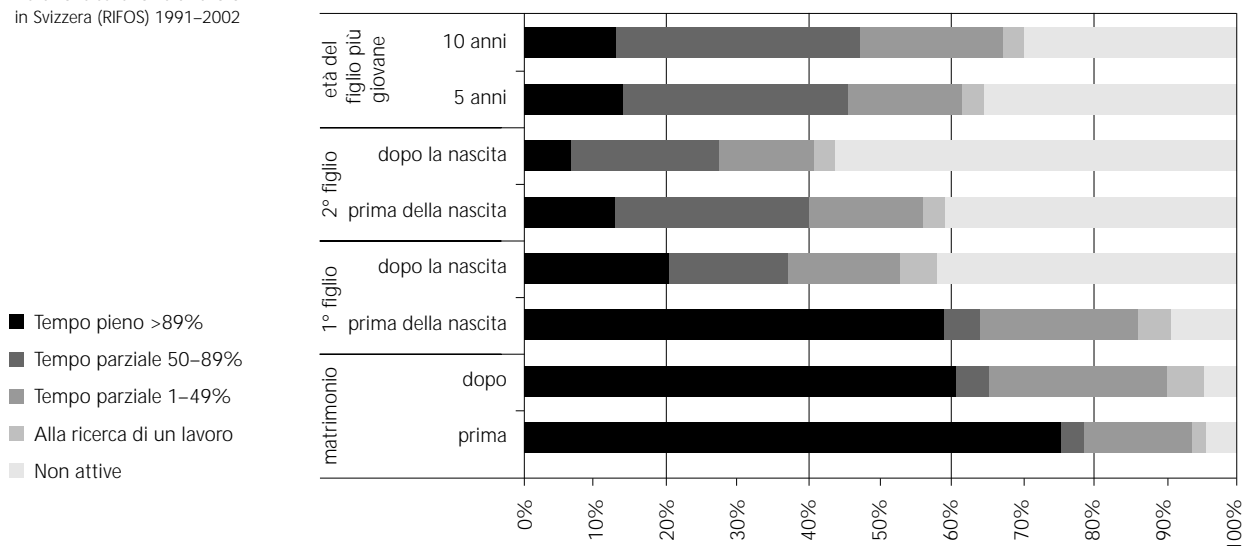


In Svizzera, la dinamica della partecipazione femminile al mercato del lavoro è esemplificata nel Grafico 5: da un'analisi dettagliata dei cambiamenti intervenuti in campo familiare e professionale fra il 1991 e il 2002 emerge che per alcune donne il matrimonio comporta già di per sé una riduzione del lavoro remunerato, anche se ormai è raro che il matrimonio comporti la totale rinuncia allo svolgimento di un'attività professionale. Oggi è soprattutto la nascita dei figli a causare netti cambiamenti nello statuto delle donne sul mercato del lavoro: con la nascita del primo figlio, infatti, la percentuale delle donne che non svolgono un'attività professionale sale dal 9% al 42%. Viceversa, la percentuale delle donne che esercitano un'attività a tempo pieno diminuisce dal 58% al 20%.

Grafico 5

Matrimonio, nascita di un figlio e statuto delle donne sul mercato del lavoro in Svizzera, statistica trasversale, 1991–2002

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 1991–2002



Dopo la nascita del primo figlio, un terzo (33%) delle donne che esercitano un'attività professionale a tempo pieno continua a lavorare a tempo pieno, un po' meno di un terzo (29%) riduce il grado di occupazione e un altro terzo (34%) smette di lavorare. Dopo la nascita del primo figlio, la metà (48%) circa delle donne che esercitano un'attività professionale a tempo parziale continua a lavorare a tempo parziale, un po' meno della metà (45%) rinuncia, almeno temporaneamente, a svolgere un'attività professionale.

La nascita del secondo figlio rafforza ulteriormente la tendenza alla riduzione dell'attività professionale femminile. Per quanto riguarda gli uomini, invece, dall'analisi RIFOS 1991–2002 emerge che i cambiamenti familiari non hanno praticamente alcuna influenza significativa sull'attività professionale (il che coincide anche con i dati indicati nel Grafico 4).

2. Carico di lavoro complessivo e modelli di attività professionali nelle economie domestiche costituite da coppie

I conflitti e l'inconciliabilità tra famiglia e professione possono presentare cause diverse, quali incompatibilità di orari, conflitti tra i ruoli o ripercussioni negative di fattori professionali, ad esempio quando lo stress da lavoro grava sulla vita familiare. Un fattore centrale dell'inconciliabilità tra famiglia e professione è spesso l'eccessivo carico di lavoro in termini di tempo derivante dall'accumulo di diverse forme di lavoro (problema del doppio carico di lavoro). I bambini piccoli, in particolare, richiedono per forza di cose una continua assistenza, ma anche i "normali" lavori di casa richiedono tempo e impegno. L'effettivo carico di lavoro maschile e femminile diventa evidente solo quando si somma il lavoro retribuito con il lavoro familiare e domestico non retribuito. Dal Grafico 6 emergono chiaramente orari di lavoro settimanale molto pesanti:

Lavoro retribuito e non retribuito suddiviso secondo il sesso, il tipo di economia domestica e la situazione familiare, 2000

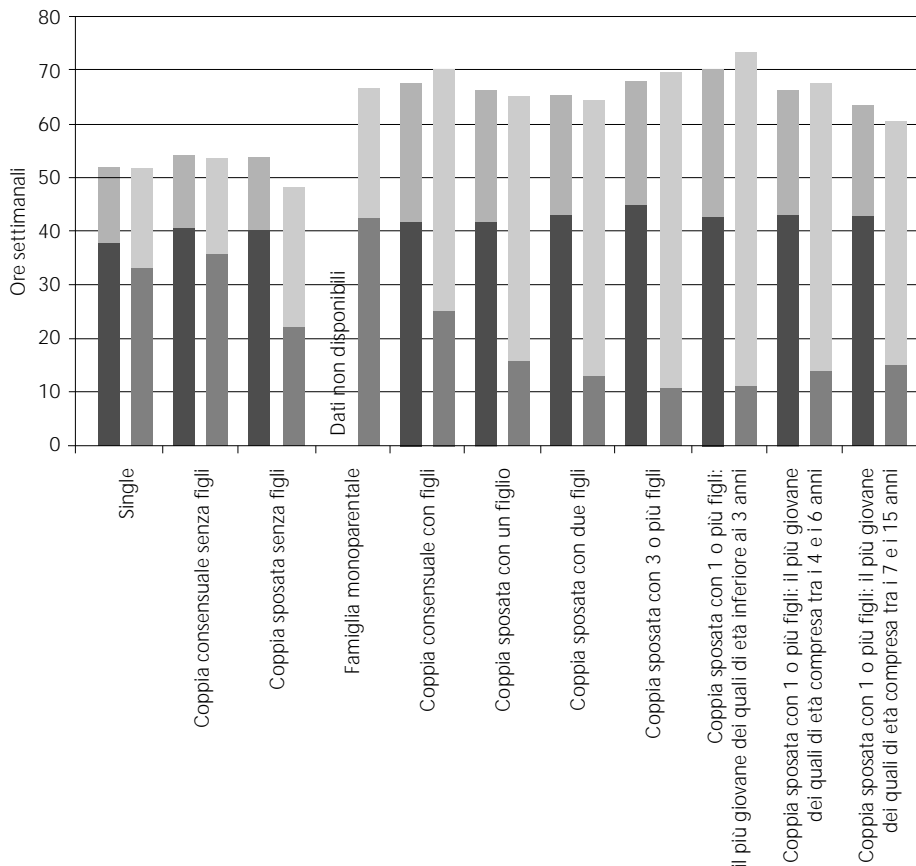


Grafico 6

Fonte: Strub, Bauer 2002 (basato sulla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 2000)

- Lavoro domestico e familiare uomini
- Lavoro retribuito uomini
- Lavoro domestico e familiare donne
- Lavoro retribuito donne

Va osservato, comunque, che questi dati sono stati indicati direttamente dalle persone interpellate (non si tratta, cioè, di rilevazioni oggettive del budget-tempo). In generale, emerge che gli uomini tendono a sopravvalutare la loro partecipazione al lavoro domestico, mentre le donne sottovalutano il tempo dedicato alla cura dei figli. Ma, pur con queste riserve di metodo, resta il fatto che i padri e le madri presentano un orario di lavoro settimanale complessivo variabile fra le 65 e le 70 ore settimanali. Il carico di lavoro massimo (percepito) è quello dei genitori con figli piccoli (0-3 anni).

Il carico di tempo complessivo percepito è più o meno lo stesso per entrambi i sessi. Le differenze fra i sessi emergono in primo luogo nella ripartizione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito: i padri svolgono più ore di lavoro retribuito, le madri più ore di lavoro domestico e familiare non retribuito. Ed è di fatto questa diversa ripartizione a limitare il carico di lavoro dei componenti della famiglia. D'altro canto, però, il fatto che le madri si concentrino sul lavoro domestico e familiare può ripercuotersi negativamente sulla loro posizione socio-economica.

Solo una minoranza (complessivamente il 15% delle economie domestiche), cerca di alleggerire la propria mole di lavoro ricorrendo ad aiuti esterni per il disbrigo delle faccende domestiche e per la cura dei figli (cfr. Tabella 1). A questo proposito, è notevole l'aiuto fornito dai nonni. Le famiglie monoparentali e le coppie consensuali con figli sono quelle che più spesso si avvalgono di aiuti esterni a domicilio. Tuttavia, nella Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera 2000 è stato analizzato solo l'aiuto fornito a domicilio da persone esterne non appartenenti alla famiglia. Non è stata invece presa in considerazione la cura dei figli al di fuori dell'economia domestica (nidi per l'infanzia, asili, mamme diurne ecc.), così come non è stato considerato il trasferimento delle attività domestiche all'esterno, ad esempio il consumo di pasti fuori casa.

Tabella 1

Aiuti esterni nei lavori domestici e nella cura dei figli per tipo di economia domestica 2000

Fonte: Strub, Bauer 2002: Fig. 7

	% di economie domestiche con aiuti esterni a domicilio	In caso di aiuti esterni: ore settimanali
Single	13%	2.8
Coppie consensuali senza figli	12%	2.8
Coppie sposate senza figli	12%	3.0
Famiglie monoparentali	25%	9.0
Coppie consensuali con figlio/i	24%	9.3
Coppie sposate con 1 figlio	18%	7.9
Coppie sposate con 2 figli	15%	7.6
Coppie sposate con 3 e più figli	17%	7.9

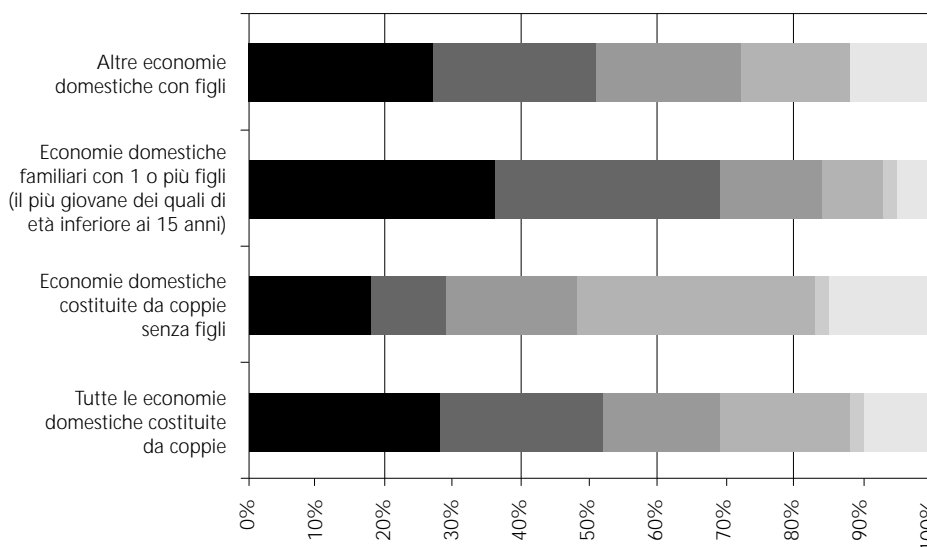
Nelle coppie consensuali, la conciliabilità sociale e temporale fra vita familiare e vita lavorativa è strettamente connessa al rispettivo modello di attività professionale. La classica suddivisione del lavoro in seno alla famiglia è una delle strategie per ridurre al minimo l'incompatibilità tra famiglia e professione, facendo sì che l'uomo svolga un'attività professionale a tempo pieno e la donna si concentri a tempo pieno sulla casa e sui compiti familiari. Generalmente, il doppio carico di lavoro tocca l'apice quando entrambi i partner esercitano un'attività professionale a tempo pieno. Un modello di famiglia paritario in relazione alla famiglia – in cui entrambi i partner lavorano a tempo parziale – può ridurre il problema del doppio carico di lavoro, così come la riduzione dell'orario di lavoro di uno dei due partner.

I Grafici 7a e 7b illustrano la ripartizione e l'evoluzione dei vari modelli familiari-professionali. Da un lato, si rileva che il modello di attività professionale classico (uomo che lavora a tempo pieno, donna che non esercita alcuna attività professionale) continua a essere rappresentato, in particolare quando ci sono figli piccoli. Negli ultimi decenni, tuttavia, questo modello di famiglia borghese tradizionale ha perso nettamente terreno. Al suo posto è subentrato un modello di famiglia borghese più moderno con un padre che lavora a tempo pieno e una madre che lavora a tempo parziale. Quando non ci sono figli, spesso la donna svolge un lavoro retribuito con un grado d'occupazione superiore al 50%. In presenza di figli piccoli, invece, la donna spesso riduce il suo grado di occupazione.

È più raro che entrambi i partner svolgano un'attività professionale a tempo pieno, in particolare se ci sono figli piccoli da accudire. Per contro, questo modello è adottato soprattutto dalle coppie senza figli. Il modello paritario in relazione alla famiglia, dove entrambi svolgono un'attività professionale a tempo parziale (modello metà-metà), è ancora più raro, anche se tendenzialmente in aumento.

Modelli di attività professionali e modelli familiari nelle economie domestiche costituite da coppie con o senza figli di età inferiore ai 15 anni, 2000

Grafico 7a



Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 2000. Sono comprese solo economie domestiche costituite da coppie in cui l'età del partner è compresa tra i 25 e i 64 anni e quella della partner tra i 25 e i 61 anni.

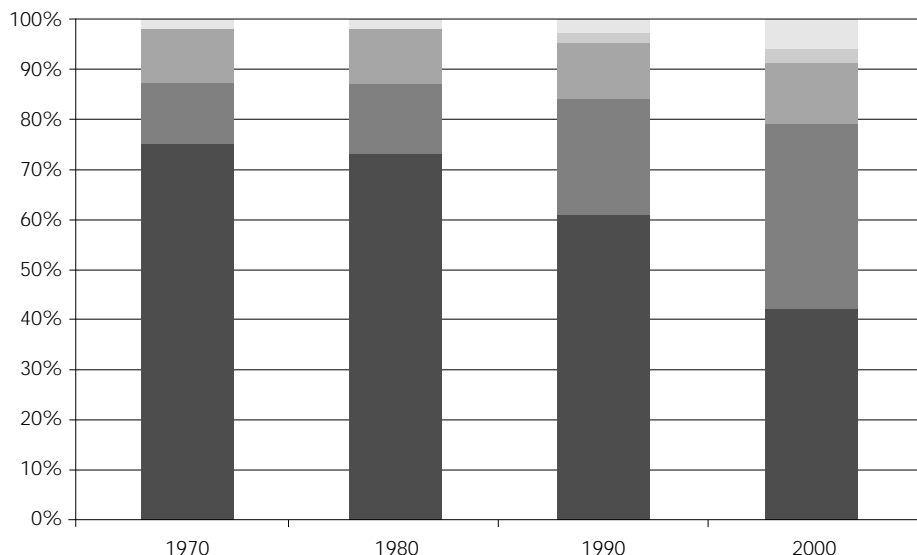
- Il partner lavora a tempo pieno
La partner non è professionalmente attiva
- Il partner lavora a tempo pieno
La partner lavora a tempo parziale 1-49%
- Il partner lavora a tempo pieno
La partner lavora a tempo parziale 50-89%
- Entrambi i partner lavorano a tempo pieno
- Entrambi i partner lavorano a tempo parziale 50-89%
- Altri modelli

Modelli di attività professionali e modelli familiari nelle economie domestiche costituite da coppie con figli di età inferiore ai 7 anni, 1970–2000

Grafico 7b

Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 2000. Sono comprese solo economie domestiche costituite da coppie in cui l'età del partner è compresa tra i 25 e i 64 anni e quella della partner tra i 25 e i 61 anni.

- Altri modelli
- Paritario in relazione alla famiglia
- Paritario in relazione all'att. professionale
- Borghese moderno
- Borghese tradizionale



L'evoluzione degli ultimi decenni, dunque, mostra una modernizzazione solo parziale dei modelli familiari, in linea con le osservazioni sociologico-familiari secondo cui la vita familiare moderna è contraddistinta da un complesso intreccio di comportamenti tradizionali e post-moderni.

3. Cura dei familiari anziani: un secondo fattore di conflittualità tra famiglia e professione?

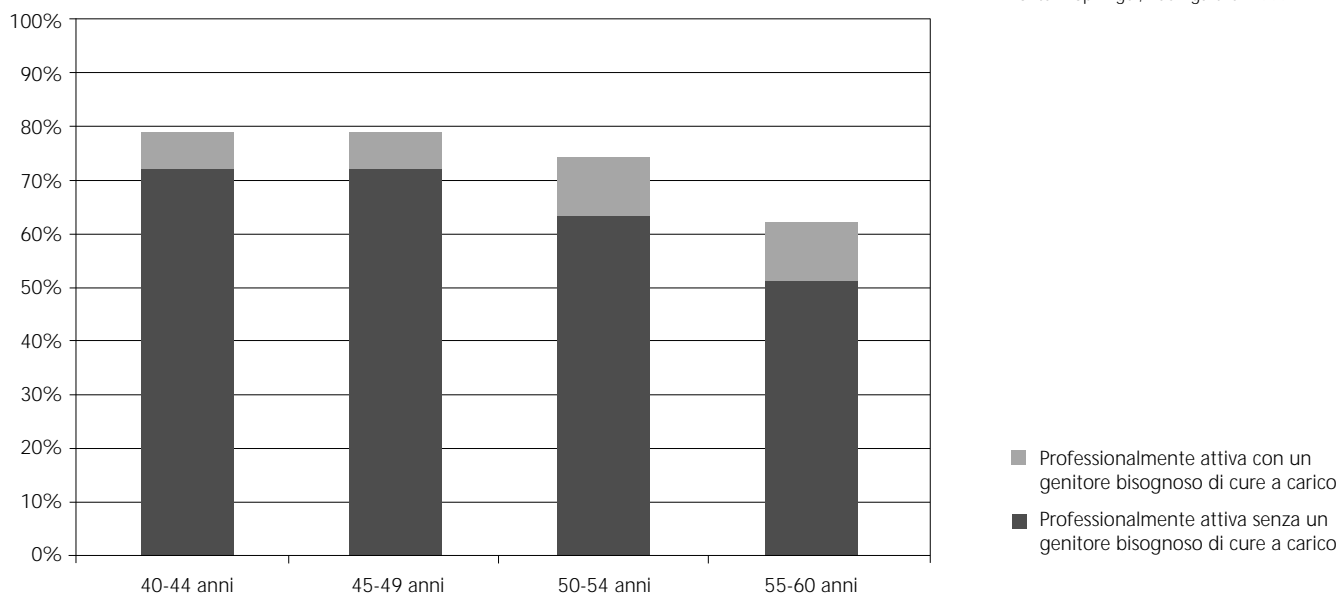
Nelle discussioni scientifiche e di politica sociale la conflittualità fra attività professionale e cura dei figli è senza dubbio il tema centrale. Ma in una società longeva si presenta sempre più spesso anche un secondo fattore di conflittualità fra famiglia e professione: l'incompatibilità tra le fasi professionali tardive e la cura intergenerazionale dei familiari anziani. Ad esempio, donne e uomini di 45 o 50 anni che esercitano un'attività lucrativa possono trovarsi ad affrontare il problema di dover assistere o accudire i genitori o i suoceri anziani: in caso di demenza senile, questo può comportare compiti assistenziali impegnativi potenzialmente in conflitto con l'attività professionale.

Non è chiaro con quale frequenza si manifesti questo secondo fattore d'incompatibilità fra famiglia e professione perché mancano dati al riguardo. Attualmente, però, il 7% delle donne nella fascia d'età compresa tra i 40 e i 49 anni e l'11% delle donne nella fascia d'età compresa tra i 50 e i 60 anni potrebbero potenzialmente trovarsi in questa situazione conflittuale (cfr. Grafico 8). Il rischio di un doppio carico di lavoro professionale e assistenziale aumenta nel 6° decennio di vita, perché l'invecchiamento dei genitori accresce il rischio di necessità d'assistenza da parte dei figli proprio nell'ultimo decennio prima del pensionamento di questi ultimi. Sebbene i dati trasversali menzionati

Secondo fattore di conflittualità per quanto riguarda la conciliazione tra famiglia e professione per le donne, 1997

Grafico 8

Fonte: Höpflinger, Baumgartner 1999



nati non consentano di fare affermazioni precise in merito, è prevedibile che nel confronto longitudinale almeno una donna su quattro potrebbe potenzialmente trovarsi nel corso della sua vita a dover affrontare un secondo fattore di conflittualità tra famiglia e professione.

Il manifestarsi o meno di questa potenziale conflittualità in un doppio carico di lavoro – professionale e assistenziale – dipende dal tipo e dall'intensità dell'attività professionale svolta dalle donne interessate (lavoro a tempo pieno o a tempo parziale) ma anche dal genere di cure richieste dai familiari (cura a domicilio o in un istituto, presenza e aiuto fornito da sorelle/fratelli). È decisivo, inoltre, se anche i familiari di sesso maschile (figli, generi) partecipano alla cura degli anziani della famiglia oppure se lasciano che se ne occupino principalmente le donne. In casi estremi, un elevato carico di lavoro dovuto alla responsabilità di accudire un familiare può determinare una riduzione o la totale rinuncia all'attività professionale da parte delle donne. Viceversa, la cura di un familiare può essere limitata a causa dell'attività professionale. In futuro, l'evoluzione demografica (anziani sempre più numerosi e sempre meno familiari disponibili per accudirli) metterà ancora più in risalto questa problematica. Anche i tentativi della politica sociale di aumentare l'età pensionabile potrebbero ulteriormente acuire questo secondo fattore d'incompatibilità fra famiglia e professione.

4. Situazioni problematiche a livello familiare e professionale – percezioni e condizioni quadro

I dati fin qui menzionati si riferiscono a indicatori oggettivi relativi al coordinamento dei compiti familiari e professionali. La percezione dello stress dovuto a un doppio carico di lavoro – familiare e professionale – è soggettiva, dipende cioè tanto dalla flessibilità con cui si suddividono i ruoli all'interno della famiglia, quanto dalle competenze e dalle risorse individuali delle singole persone. Percepire una situazione come stressante dipende anche dalla presenza o mancanza di risorse economiche sufficienti e da una prospettiva di miglioramento o di peggioramento della situazione a breve termine.

Un confronto fra situazioni difficili oggettive e soggettive (cfr. Grafico 9) evidenzia comunque che le problematiche oggettive e soggettive non coincidono completamente.

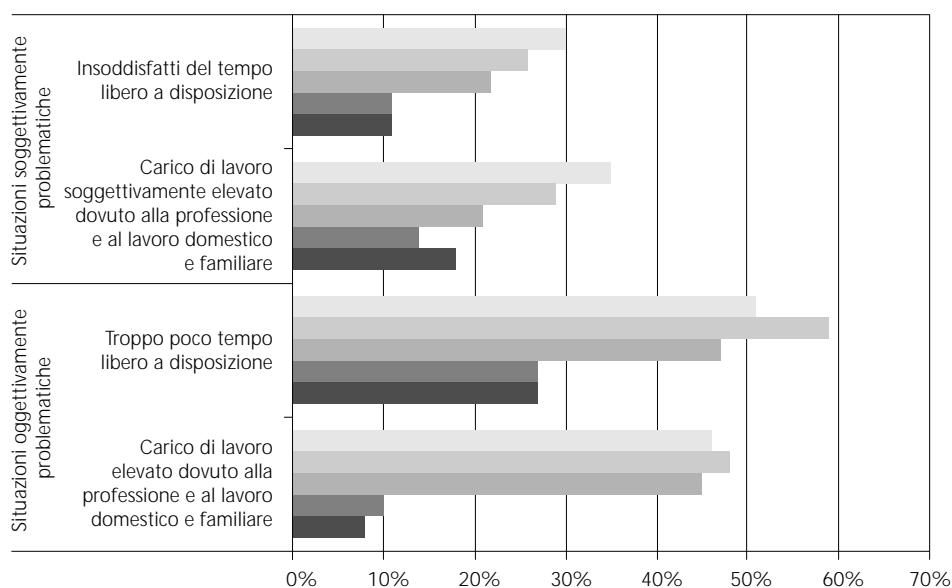
Da questo grafico emerge che il 45%–48% delle economie domestiche composte da coppie con figli e delle famiglie monoparentali hanno oggettivamente poco tempo a disposizione a causa del lavoro professionale e della famiglia, ma un numero nettamente inferiore di persone si sentono soggettivamente stressate. Elevate risorse individuali e una buona rete di sostegno sociale possono contribuire a far superare anche situazioni difficili. Resta il fatto, però, che più di un terzo delle madri sole soffrono di un carico di lavoro soggettivamente elevato, mentre per le coppie con figli questa percentuale oscilla fra il 22% e il 29%, a seconda del numero dei figli.

Grafico 9

Situazioni problematiche oggettive e soggettive a seconda delle condizioni di vita e della situazione familiare, 1998

Fonte: Rilevazione del reddito e del consumo 1998, cfr. Ufficio federale di statistica 2002

- Famiglia monoparentale
- Economia domestica costituita da una coppia con 3 o più figli
- Economia domestica costituita da una coppia con uno o due figli
- Economia domestica costituita da una coppia senza figli
- Single



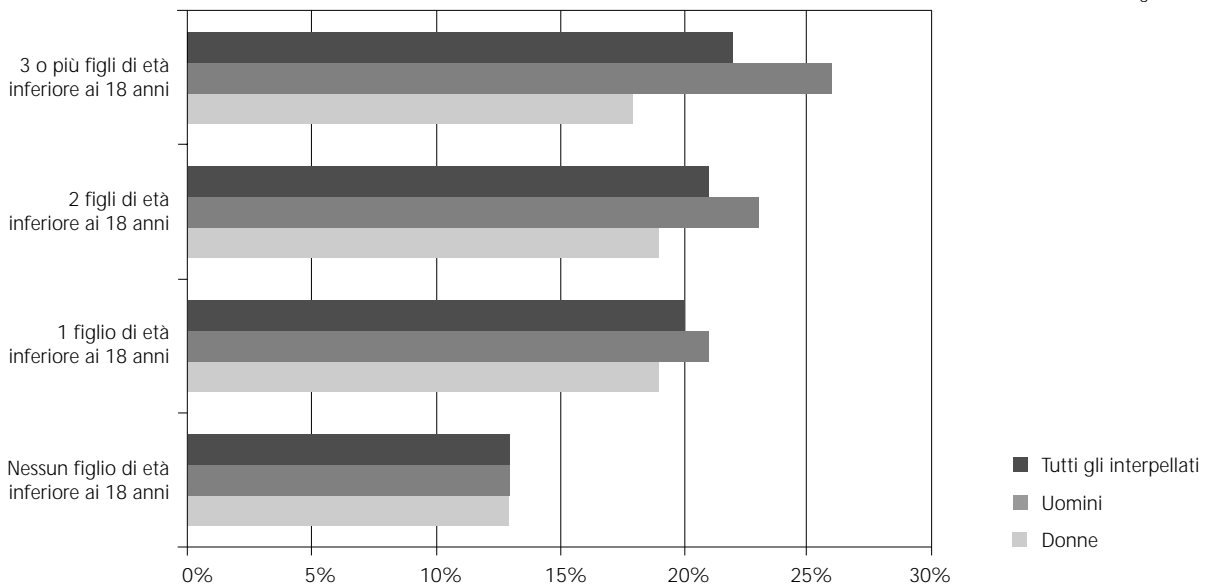
Quando il doppio carico di lavoro – professionale e familiare – è elevato, si ha meno tempo libero a disposizione (per sé stessi o per il riposo). Una buona metà dei genitori interpellati dichiara infatti di avere troppo poco tempo libero. L'insoddisfazione per la mancanza di tempo libero è particolarmente evidente in coloro che hanno figli.

Nell'ambito del Panel Famiglie in Svizzera è stato chiesto agli interpellati se negli ultimi 12 mesi avessero avuto rilevanti difficoltà a conciliare la professione con la vita familiare o privata (cfr. Grafico 10a, 10b).

Problemi di conciliabilità percepiti dalle persone in età lavorativa (15–64 anni) secondo il numero di figli e il sesso, 1999

Grafico 10a

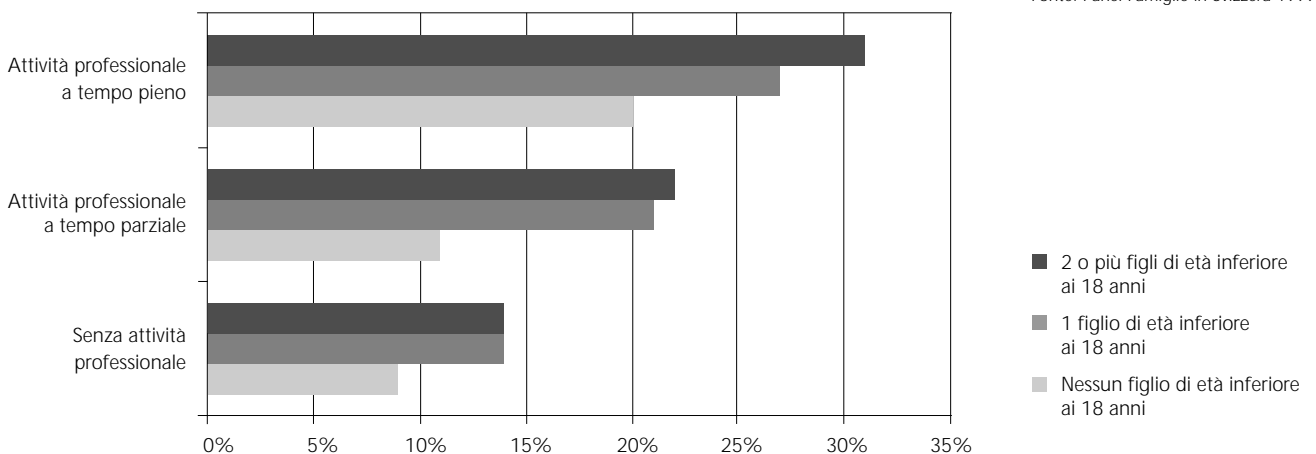
Fonte: Panel Famiglie in Svizzera 1999



Problemi di conciliabilità percepiti dalle donne in età lavorativa secondo il numero di figli e l'attività professionale, 1999

Grafico 10b

Fonte: Panel Famiglie in Svizzera 1999



Nel complesso, emerge che un buon quinto dei genitori ha problemi a conciliare professione e famiglia. Nell'interpretare queste cifre, tuttavia, occorre tenere conto di un aspetto legato alla metodologia del sondaggio: spesso, infatti, ponendo domande dirette si ottengono risultati inferiori che non con domande indirette (non di rado, infatti, gli interpellati rispondono in modo meno veritiero, dando cioè un quadro più positivo rispetto alla realtà, alle domande dirette che non a quelle indirette). È interessante rilevare che i padri percepiscono maggiori problemi di inconciliabilità rispetto alle madri. Questo dipende dal fatto che quasi tutti i padri, ma non tutte le madri, esercitano un'attività professionale a tempo pieno. Differenziando le risposte delle donne in base all'attività professionale e al numero di figli, emerge chiaramente che i problemi d'inconciliabilità tra professione e famiglia percepiti dalle donne dipendono sia dal numero dei figli che dal tipo di attività professionale esercitata: la percentuale di madri senza attività professionale che percepiscono il conflitto di inconciliabilità è la metà di quella delle madri che lavorano a tempo pieno. Le madri che lavorano a tempo parziale si collocano fra gli altri due gruppi, il che ci fa dedurre che il lavoro a tempo parziale può ridurre solo in parte i problemi di inconciliabilità fra professione e famiglia.

Conclusioni

Non tutte le donne e non tutti gli uomini che svolgono contemporaneamente compiti professionali e familiari hanno problemi d'inconciliabilità. In condizioni quadro favorevoli, lavorare in due settori fondamentali della vita rappresenta un arricchimento per la vita stessa, perché sia gli impegni familiari sia quelli professionali vengono vissuti in modo positivo. I conflitti d'inconciliabilità sorgono quando le condizioni quadro professionali e/o familiari sono sfavorevoli.

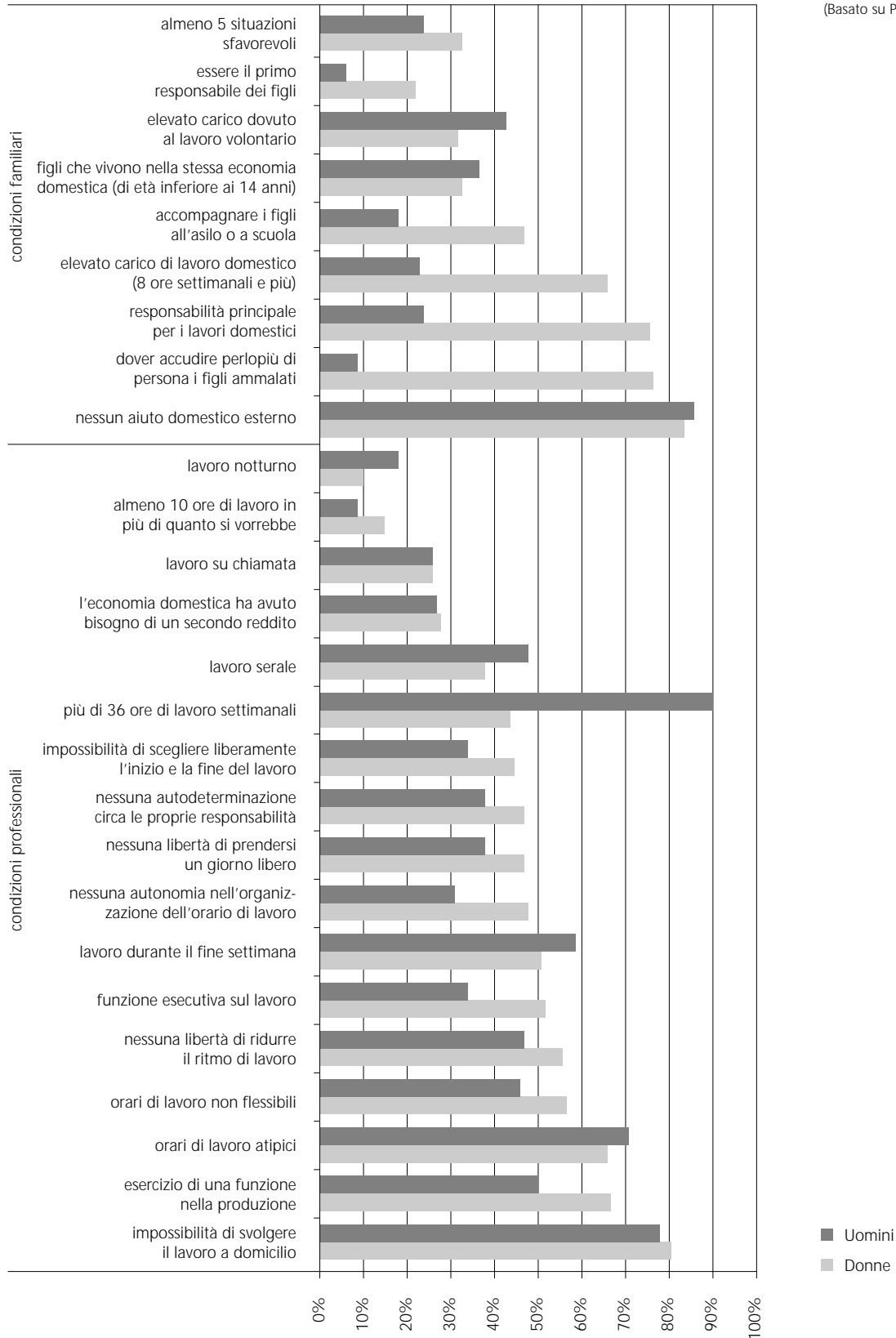
Nel Grafico 11 è indicata la percentuale di donne e uomini in età lavorativa che si trovano ad affrontare condizioni quadro lavorative o familiari sfavorevoli.

In media, le donne e gli uomini totalizzano rispettivamente 3,9 e 3,7 condizioni quadro professionali o familiari sfavorevoli. Se partiamo dal presupposto che più di 5 condizioni sfavorevoli comportano una notevole difficoltà nel conciliare la famiglia con la professione, constatiamo che attualmente un terzo delle donne si trova ad affrontare importanti problemi d'inconciliabilità. Lo stesso dicasi per un quarto degli uomini. Com'era prevedibile, le madri con figli piccoli sono afflitte da problemi di inconciliabilità con una frequenza 1,8 volte superiore rispetto alle donne senza figli. Inoltre, le straniere presentano più spesso conflitti d'inconciliabilità rispetto alla media perché sovente hanno meno mezzi finanziari a disposizione per ricorrere ad aiuti domestici esterni e un minor margine di libertà sul lavoro rispetto alle donne svizzere. Ma anche una formazione superiore (livello terziario) aumenta nel complesso il rischio di inconciliabilità fra famiglia e professione – nonostante una maggiore autonomia nella configurazione dell'orario di lavoro – perché le donne con una buona formazione rinunciano più di rado a esercitare un'attività professionale e sono molto esigenti sia nella vita professionale che in quella familiare.

Condizioni professionali e familiari che rendono difficile conciliare famiglia e professione, 1999/2000

Grafico 11

Fonte: Gazareth 2003: pp. 154–155
(Basato su Panel Famiglie in Svizzera 2000)



La conciliabilità di famiglia e professione può essere resa difficile sia da condizioni quadro lavorative che da condizioni quadro familiari. Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, le difficoltà si manifestano non solo a causa di un orario di lavoro impegnativo, ma anche per la poca libertà nel configurare gli orari di lavoro in modo flessibile. Orari di lavoro rigidi o atipici rendono difficile conciliare famiglia e professione al pari di una limitata autonomia nel configurare orario, luogo e ritmo di lavoro. Per quanto riguarda le condizioni familiari, tra i più importanti fattori di rischio vi sono la mancanza di appoggi esterni e l'incombenza – spesso forzata – della responsabilità principale dei figli e del lavoro domestico.

Le diverse condizioni quadro professionali e familiari – e le loro rispettive combinazioni – indicano inoltre che i problemi di conciliabilità richiedono soluzioni diverse a seconda del tipo di ambiente in cui donne e uomini vivono e lavorano.

Bibliografia

- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2002) Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Censimento 2000: analisi non ancora pubblicate dell'Ufficio federale di statistica.
- Gazareth, Pascale (2003) Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, in: Ufficio federale di statistica (ed.) (2003) Auf dem Weg zur Gleichstellung. Frauen und Männer in der Schweiz, Dritter statistischer Bericht, Neuchâtel: UST: 151–161.
- Höpflinger, François; Baumgartner, Doris (1999) 'Sandwich-Generation': Metapher oder soziale Realität?, Zeitschrift für Familienforschung, 11,3: 102–111.
- Panel Famiglie in Svizzera 2000: nostre analisi.
- Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 1991-1999: comunicato stampa dell'Ufficio federale di statistica, N° 007/2000 "Immer mehr Frauen kombinieren Beruf und Familie" (d/f).
- Strub, Silvia; Bauer, Tobias (2002) Come è ripartito il lavoro tra i sessi? Un'indagine sulla ripartizione del lavoro non retribuito e retribuito nelle famiglie in Svizzera e nel confronto internazionale, Berna: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.
- Ufficio federale di statistica (2002) Wohlstand und Wohlbefinden. Lebensstandard und soziale Benachteiligung in der Schweiz, Neuchâtel: UST.
- Ufficio federale di statistica (ed.) (2003) Auf dem Weg zur Gleichstellung. Frauen und Männer in der Schweiz, Dritter statistischer Bericht, Neuchâtel: UST.

Sintesi

L'attività professionale delle donne e delle madri è nettamente aumentata anche in Svizzera facendo acquistare maggiore importanza anche al lavoro femminile a tempo parziale. Mentre una volta le donne spesso rinunciavano all'attività professionale dopo la nascita di un figlio, oggi molte donne continuano a esercitare una professione a tempo parziale (cosa che, da un lato, riduce i conflitti fra professione e famiglia ma, dall'altro, limita le possibilità di carriera per le donne). L'attività professionale femminile a tempo pieno continua a essere molto rara per le donne con figli piccoli e per le donne che vivono in famiglie di tipo tradizionale. Il modello di famiglia borghese tradizionale (padre con attività professionale a tempo pieno, madre che non esercita alcuna professione) ha perso peso, ma non è stato sostituito da un modello chiaramente paritario (modello metà-metà), quanto piuttosto da un modello di famiglia borghese moderna (padre con attività professionale a tempo pieno, madre con attività professionale a tempo parziale).

Sommando i compiti familiari a quelli professionali, i padri e le madri presentano un orario di lavoro molto impegnativo di 65-70 ore settimanali. Il carico di lavoro è particolarmente ingente a livello di tempo quando in famiglia ci sono figli piccoli. I genitori che si avvalgono di aiuti esterni per i lavori domestici e per l'assistenza dei figli a domicilio continuano a rappresentare una minoranza. Moltissimi genitori reputano eccessivo il carico di lavoro in termini di tempo e di conseguenza non sono soddisfatti nemmeno del loro tempo libero. Un buon cinquantaper cento di tutti i genitori dichiarano di avere troppo poco tempo libero. Complessivamente, un quinto dei genitori ritiene di avere evidenti problemi a conciliare i compiti familiari con quelli professionali.

La conciliabilità dei due settori è chiaramente influenzata dalle condizioni quadro familiari e professionali. Orari di lavoro non flessibili o atipici rendono difficile la situazione al pari delle limitazioni a livello di configurazione dell'orario di lavoro. Uno dei principali fattori di stress per quanto concerne le condizioni familiari è la mancanza di un aiuto esterno nella cura dei figli.

Oltre alla difficoltà di conciliare l'attività professionale con la cura dei figli, oggi per alcune categorie di donne si delinea anche un secondo fattore di inconciliabilità tra famiglia e professione: il conflitto fra fasi professionali tardive e la cura intergenerazionale dei familiari anziani. Pertanto, il problema di conciliare professione e famiglia non riguarda solo le prime fasi della vita familiare, ma può interessare anche quelle successive.

IV. Attività professionale e vita privata – un'analisi nell'ottica della psicologia del lavoro

Eberhard Ulich

Con una semplice ricerca in Internet, in meno di mezzo minuto si ottengono più di 4.2 milioni di risultati alla voce "work life balance", circa 670'000 alla voce 'professione e famiglia' e altrettanti alla voce 'famiglia e professione'. Questo dimostra che la problematica esiste e che molti ambienti ne sono consapevoli e vi attribuiscono grande importanza. D'altra parte però, la frequenza delle registrazioni alla voce 'work life balance' potrebbe far pensare che si tratti di un concetto semplice e logico. Si tratta invece di un concetto incoerente e fuorviante, in quanto presuppone un equilibrio tra il lavoro e la vita. In primo luogo il lavoro è però parte della vita a tutti gli effetti e per questa ragione in altri ambiti si parla anche di 'working life'. Secondariamente esistono numerose forme di lavoro diverse dall'attività remunerata, a cui si allude quasi sempre parlando di 'work life balance'. L'importante è quindi riuscire a bilanciare le opportunità e le esigenze dell'ambito professionale con quelle delle altre attività vitali. Questo contributo presenta alcune riflessioni sul contenuto, gli orari e i luoghi di lavoro, viste nell'ottica della psicologia del lavoro. Idealmente: "l'attività professionale dovrebbe essere strutturata in modo da consentire e favorire l'assunzione delle proprie responsabilità nei confronti della società, siano esse legate alla cura di bambini o anziani, a forme di aiuto al vicinato o all'impegno sociale. Una simile prospettiva è però ben lungi dal fenomeno di moda della 'work life balance', la cui applicazione ed esistenza a livello aziendale si riduce alla dimostrazione del fatto che le persone socialmente impegnate o i padri di famiglia attivi sono al tempo stesso collaboratori più produttivi." (Resch 2003, 131).

1. Attività professionali attente alla promozione della personalità

La psicologia del lavoro dell'area germanofona è concorde nell'attribuire un'importanza centrale al concetto di 'promozione della personalità' nella valutazione delle attività lavorative, come espresso anche nella definizione ampiamente accettata delle attività lavorative umane:

"Sono considerate umane le attività lavorative che non nuocciono alla salute psicofisica dei lavoratori, che non ne compromettono – o ne compromettono solo momentaneamente – il benessere, che rispondono alle loro esigenze e qualifiche, che consentono loro di influire individualmente e/o collettivamente sulle condizioni di lavoro e sui rispettivi sistemi e che contribuiscono allo sviluppo della loro personalità, inteso come l'espressione del loro potenziale e la promozione delle loro competenze." (Ulich 1984, 2001a).

Tabella 1

Impostazione dei compiti secondo caratteristiche quali la motivazione e la promozione della personalità e della salute. (da: Ulich 2001a)

Caratteristica	Effetto previsto	Realizzazione mediante....
Totalità	<ul style="list-style-type: none"> – I collaboratori riconoscono il significato e il valore della loro attività – I collaboratori ottengono un riscontro dei progressi compiuti sul lavoro compiti con elementi di pianificazione, esecuzione e controllo e possibilità di verificare se i risultati conseguiti nella propria attività corrispondono alle esigenze poste
Molteplicità delle esigenze	<ul style="list-style-type: none"> – Possono essere utilizzate capacità, conoscenze e attitudini diverse – Possono essere evitate sollecitazioni a senso unico compiti con esigenze fisiche e sensoriali diverse
Possibilità dell'interazione sociale	<ul style="list-style-type: none"> – Le difficoltà possono essere superate insieme – Il sostegno reciproco consente di meglio sopportare il carico di lavoro compiti per cui è ragionevole o necessaria la collaborazione con altre persone
Autonomia	<ul style="list-style-type: none"> – Rafforza l'autostima e la disponibilità ad assumere responsabilità – Insegna a non sentirsi ininfluente e insignificanti compiti con possibilità di disporre e decidere
Possibilità di imparare ed evolvere	<ul style="list-style-type: none"> – La flessibilità mentale complessiva resta intatta – Le qualifiche professionali vengono conservate e perfezionate compiti problematici che richiedono l'applicazione e l'ampliamento delle qualifiche esistenti o che necessitano di nuove qualifiche
Orario elastico e regolabilità priva di stress	<ul style="list-style-type: none"> – Impedisce inopportune concentrazioni del carico di lavoro – Crea spazi per riflettere con calma e interagire spontaneamente inserimento di ritagli di tempo nella determinazione delle scadenze lavorative
Utilità	<ul style="list-style-type: none"> – Dà la sensazione di realizzare prodotti socialmente utili – Offre la certezza che gli interessi individuali corrispondano agli interessi sociali 	<p>....prodotti, la cui utilità sociale non viene messa in dubbio</p> <p>....prodotti e processi di produzione, la cui compatibilità ecologica può essere verificata e garantita</p>

L'organizzazione dell'attività professionale attenta alla promozione della personalità verte innanzitutto sull'impostazione dei compiti, che in psicologia del lavoro viene definita anche 'primato del compito' (Ulich 2001a). Il compito del lavoro abbina da un lato l'aspetto sociale a quello tecnico e collega dall'altro le persone alle strutture organizzative. La ripartizione dei compiti tra le persone e la tecnica assume quindi un'importanza fondamentale per il ruolo dell'essere umano nel processo di produzione. Questa ripartizione è decisiva per stabilire se l'impostazione dei compiti secondo caratteristiche quali la motivazione e la promozione della personalità e della salute (cfr. Tab. 1) può essere realizzata nell'ambito del lavoro quotidiano nelle aziende.

Tra le caratteristiche elencate nella Tabella 1, è particolarmente importante la totalità o la completezza dei compiti lavorativi. I compiti completi sono caratterizzati soprattutto (1) dalla possibilità di fissare autonomamente gli obiettivi suscettibili di essere integrati in obiettivi preposti, (2) dalla capacità di preparare autonomamente le proprie azioni, intesa come l'esecuzione di compiti di pianificazione, (3) dal controllo con feedback dei risultati e dalla possibilità di verificare se i risultati delle proprie azioni corrispondono o meno agli obiettivi fissati.

1.1 I compiti di gruppo possono migliorare l'autocontrollo e aumentare il sostegno sociale

A causa della loro complessità, i compiti completi sono spesso realizzabili unicamente in gruppo. Nei moderni processi di produzione, infatti, l'esecuzione di un lavoro nel suo complesso deve essere scomposta in più compiti interdipendenti, il che consente inoltre un maggiore autocontrollo e un sostegno sociale più marcato. La determinazione autonoma di obiettivi totali o parziali, l'assunzione di funzioni pianificatrici e decisionali e l'adozione comune di decisioni non determinano soltanto il grado di completezza di un compito, e del livello di regolazione che esso richiede, bensì, nel caso di un lavoro di gruppo, anche il grado di autonomia collettiva del gruppo stesso. Sugli effetti economici dell'introduzione di gruppi di lavoro parzialmente autonomi si è detto e scritto molto dagli anni Settanta in poi. Per il presente contributo sono interessanti soprattutto le possibili ripercussioni sulla sfera non professionale.

Tra i lavori pubblicati in passato, si annovera quello di Meissner (1971) sulla correlazione tra il genere di attività professionale e il comportamento nel tempo libero dei dipendenti di un'azienda di lavorazione del legname di una cittadina canadese. Meissner rilevò che i lavoratori con minori obblighi professionali e maggiori possibilità di comunicazione sociale sul posto di lavoro tendessero a una più ampia 'socialità' anche fuori del contesto professionale, mentre quelli con attività fortemente tecnologiche e minori possibilità di allacciare contatti sul lavoro manifestassero una limitata 'socialità' anche nel tempo libero. Secondo Meissner, questi risultati giustificano ampiamente un'ipotesi di 'carry over'. Con questo concetto s'intende dire che gli effetti – positivi o negativi – delle strutture e dei loro mutamenti vengono trasferiti da un settore della vita all'altro. Meissner descrive questa correlazione con un'immagine: "the long arm of the job" (il lungo braccio del lavoro). In realtà si tratta del risultato di un'analisi trasversale, per cui non possono essere esclusi eventuali effetti selettivi. Risulta pertanto interessante analizzare soprattutto gli effetti dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione azienda-

le. Per esempio, nel corso di un progetto triennale di strutturazione del lavoro nel reparto di montaggio dei motori delle officine VW di Salzgitter (Ulich 1980, 2001a), Bruggemann (1979,1980) ha constatato un notevole influsso delle mutate esperienze lavorative non solo sull'evoluzione degli interessi prettamente lavorativi, ma anche sugli interessi sociali e politici. Tra i lavoratori coinvolti nel progetto – si trattava della sostituzione di una catena di montaggio mediante un sistema di gruppi semiautonomi con compiti lavorativi completi – è stato riscontrato anche un notevole miglioramento delle condizioni di salute.

Nel frattempo anche da uno studio svolto da Melin et al. (1999) sul personale addetto al montaggio di un prodotto identico in diverse strutture è emerso che il lavoro in gruppi semiautonomi ha un migliore impatto a livello fisiologico e consente un maggiore recupero a lavoro ultimato rispetto a un'attività frammentata dall'inizio alla fine del turno.

1.2 Due esempi

Nel quadro del citato progetto della VW, sono stati osservati anche cambiamenti di tipo emozionale che riguardavano da un lato la fiducia in sé stessi e dall'altro la percezione delle proprie competenze. È sintomatica l'affermazione di un collaboratore impegnato nel progetto: " Sono molto fiero di me stesso, se penso che per anni ho fatto l'automata alla catena di montaggio". L'ampliamento degli interessi, una maggiore fiducia in sé stessi e la percezione delle proprie competenze rientrano tra gli effetti più citati – e senza dubbio più importanti per la ripartizione dei compiti in ambito familiare – dell'organizzazione del lavoro attenta alla promozione della personalità. Ecco due esempi al riguardo.

Il primo esempio riguarda il reparto centrale di controllo della contabilità presso la BAT in Germania (Hort 1978, Ulich 2001a). Da un'analisi svolta prima della ristrutturazione era emerso che due terzi degli impieghi presentavano caratteristiche tipiche dell'organizzazione tayloristica del lavoro: ampia divisione del lavoro con brevi cicli lavorativi, elevato grado di ripetitività, uniformità del contenuto e controllo da parte di terzi. Nel complesso il lavoro nel reparto era particolarmente detestato. Dopo un esame della situazione (cfr. Ulich 2001a), in collaborazione con i dipendenti, è stato elaborato un progetto che prevedeva di rendere più interessante il lavoro introducendo attività parziali più impegnative, di ampliare e aumentare la ripartizione delle competenze e di introdurre gruppi di lavoro semiautonomi. Un'analisi economica dimostrò che il progetto aveva avuto gli effetti positivi abituali, come il miglioramento della produttività e della qualità, l'abbreviazione dei tempi di lavorazione ecc. (cfr. Hort 1978, 11). Esaminando gli effetti dei mutamenti sulla percezione e il comportamento dei collaboratori coinvolti (cfr. Ulich 2001a) ci si è resi conto che era diminuita soprattutto la sensazione di poter dare di più a livello qualitativo, una delle caratteristiche principali di un'organizzazione del lavoro dequalificante. Gli effetti dei mutamenti citati sullo sviluppo della personalità sono emersi in occasione di una riunione di reparto a scopo valutativo:

Signora E: "All'inizio ero molto scettica, in quanto mi chiedevo cosa avremmo ancora potuto imparare noi anziani... L'aspetto umano è migliorato notevolmente...ho imparato ad ascoltare...questo tentativo ha poi avuto effetti molto positivi sulla mia sfera privata e da allora sono un'altra persona".

Signora F: "Ero stupita nel vedere che anche i colleghi più anziani potevano ancora cambiare in senso positivo... Ora quando torno a casa dal lavoro sono serena ... mi sento più libera".

Signor G: "Ora sopporto meglio le critiche... Il mio orizzonte è molto più ampio".

Signor H: "La collegialità è molto migliorata... Sono più sicuro di me stesso".

Signora I: "Il progetto mi ha aiutato molto".

Il secondo esempio riguarda l'introduzione del lavoro di gruppo nella produzione di circuiti elettronici presso la ditta Alcatel STR in Svizzera. Questo esempio merita ancora maggiore considerazione se si pensa che la maggioranza del personale era costituita da donne straniere con scarse qualifiche, gran parte delle quali parlava molto male la lingua tedesca. Sulla scia dell'evoluzione delle strutture lavorative favorevoli alla promozione della personalità è stato realizzato il modello riprodotto nel primo riquadro.

Gruppi semiautonomi addetti al montaggio di circuiti elettronici

Riquadro 1

da: Frei 1993, 327 seg.

"Gruppi di 5-6 donne si occupano autonomamente dell'intero montaggio dei circuiti stampati, della ripartizione del lavoro e del controllo delle parti non elettroniche dei circuiti. La divisione delle funzioni è così stata ridotta ad un'unica interfaccia, il che significa che soltanto i test elettronici vengono eseguiti da un gruppo apposito. I gruppi responsabili del montaggio si ripartiscono soltanto le quantità degli elementi da montare, ma non le funzioni. L'integrazione dei test elettronici nei gruppi di montaggio avrebbe chiesto un'infrastruttura tecnica eccessiva. E' stato inoltre eliminato un livello gerarchico esistente in precedenza, per cui i gruppi non hanno più un proprio superiore, ma a seconda del caso dipendono direttamente dal responsabile. Gli ex capi operai dovrebbero assumere il ruolo di istruttori, incaricati anche di risolvere eventuali problemi, ma non dovrebbero più avere funzioni di gestione."

Nei loro rapporti, Frei (1993) e Frei et al. (1993) hanno ampiamente riferito delle onerose misure di qualifica necessarie in questo caso, nonché dei problemi emersi con la ristrutturazione e delle rispettive soluzioni. A prescindere dagli effetti economici chiaramente documentabili, in questo contesto sono interessanti soprattutto gli effetti sullo sviluppo della personalità delle donne coinvolte. Al riguardo, nei rapporti si legge quanto segue:

“Qualche tempo dopo l'introduzione del lavoro di gruppo, ci siamo resi conto che alcune donne erano diventate più sicure di sé. Anche il loro portamento era cambiato, camminavano a testa alta. Le abbiamo interpellate e ci hanno raccontato che in effetti erano cambiate, ma che questo cambiamento aveva anche risvolti negativi. A casa per esempio, capitava loro di rispondere per le rime ai propri mariti, il che provocava anche delle liti, oppure parlavano del p r o p r i o lavoro e i compagni non sempre lo gradivano. Adesso anche il loro lavoro era diventato importante.” (Frei 1993, 335 – il corsivo è nostro).

Ovviamente questi effetti non si manifestano allo stesso modo per ogni persona coinvolta in un simile processo di ristrutturazione. Sovente, e per ragioni molto diverse, alcune persone si oppongono a simili cambiamenti, com'è avvenuto nel progetto della VW. Proprio questo progetto, parte integrante del programma governativo tedesco sull'umanizzazione del lavoro, ha dato luogo alle considerazioni presentate in sintesi qui di seguito:

Partendo dal presupposto che la personalità di un essere umano adulto evolve anche e soprattutto interagendo con l'attività lavorativa, occorre tenere conto delle differenze tra gli individui. Tradizionalmente queste differenze vengono registrate nell'ambito di test attitudinali. In base ai risultati, le persone sottoposte ai test vengono attribuite alle strutture o ai posti di lavoro che appaiono più adeguati. Le esperienze acquisite nell'ambito del progetto della VW ci hanno indotto a sviluppare in alternativa il *principio dell'organizzazione differenziale del lavoro* (Ulich 1978, 2001a). Per organizzazione differenziale del lavoro s'intende la possibilità offerta ai dipendenti di scegliere contemporaneamente tra diverse strutture di lavoro. L'offerta di strutture di lavoro alternative per la realizzazione dello stesso prodotto o dello stesso servizio dovrebbe essere particolarmente indicata per garantire uno sviluppo ottimale della personalità nel contesto lavorativo in funzione delle diverse caratteristiche individuali. Per tenere conto anche dei processi di *sviluppo* della personalità, il principio dell'organizzazione differenziale del lavoro va completato con il *principio dell'organizzazione dinamica del lavoro*. Con questo s'intende la possibilità di ampliare strutture lavorative esistenti o di crearne delle nuove, tenendo conto dei progressi conseguiti dai dipendenti nell'apprendimento e nello sviluppo. La possibilità di optare tra varie alternative e di modificare eventualmente la propria scelta costituisce un notevole incremento dell'autonomia e del controllo delle proprie condizioni di lavoro. Gli effetti positivi che ne scaturiscono sono stati documentati a varie riprese (cfr. Ulich 2001a).

2. Orari di lavoro conciliabili con altri impegni

Tutta una serie di pubblicazioni sulla 'work life balance' attribuisce particolare importanza agli orari di lavoro che consentono di conciliare professione e famiglia. In molti casi ci si concentra addirittura su questo unico aspetto. Anche nel contesto del gruppo di lavoro che svolge audit sul tema 'famiglia e professione' i progetti relativi agli orari di lavoro vengono citati al primo posto; in questo caso vengono però illustrate anche misure di altro genere (cfr. Riquadro 2).

**Provvedimenti di politica familiare secondo le indicazioni di
'Beruf und Familie GmbH' (2003)****Riquadro 2**

- > Orario di lavoro
- > Svolgimenti e contenuti del lavoro
- > Luogo di lavoro
- > Politica dell'informazione e della comunicazione
- > Gestione
- > Politica del personale
- > Componenti salariali e prestazioni pecuniarie
- > Servizi di sostegno alle famiglie
- > Modello di dati relativi alla politica aziendale e del personale

Tra la moltitudine di provvedimenti sull'orario di lavoro riportati alla voce 'professione e famiglia' ne figurano alcuni quali 'lavoro a tempo parziale per motivi familiari' oppure 'orario di lavoro orientato sulle fasi della vita', mentre di provvedimenti per un'ulteriore riduzione dell'orario normale di lavoro non vi è traccia. Eppure, è proprio da misure come queste che si possono trarre conclusioni significative, come dimostrato in maniera esemplare dall'introduzione della settimana di quattro giorni e 28.8 ore lavorative presso le officine VW. Rammentiamo che a causa di un calo delle vendite 30 000 dipendenti delle officine tedesche della VW rischiavano di perdere il posto di lavoro. Per evitare simili provvedimenti, dopo due settimane di trattative e cinque round negoziali, i partner sociali sono giunti a un accordo che prevedeva la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 28.8 ore e l'introduzione della settimana di quattro giorni. Le supposizioni secondo cui le ore libere sarebbero state dedicate al lavoro nero non sono state confermate. Non solo: da ricerche sociologiche è emerso che grazie a questo nuovo tempo libero non pochi giovani padri riuscivano a conciliare meglio lavoro e famiglia (cfr. Riquadro 3).

Cambiamenti in seguito all'introduzione della settimana di 28.8 ore**Riquadro 3**

" Col tempo e con l'esperienza ci si rende conto che, se pianificata correttamente, la settimana di quattro giorni può essere uno strumento valido, per cui lo scetticismo iniziale lascia il posto a un ampio consenso: il clima familiare e il rapporto con i figli migliorano, il lavoro a squadre viene sopportato meglio e la ripartizione dei compiti tra i sessi è più equilibrata. Anche se prima dell'introduzione di questo modello nessuno degli uomini interessati avrebbe mai preso in considerazione l'idea di diminuire il proprio orario di lavoro, l'aspetto collettivo, la possibilità di constatare di persona i benefici dell'orario ridotto e la garanzia dell'occupazione determinano un'ampia accettazione nei confronti di un orario di lavoro inferiore alle 30 ore settimanali, che in un'ottica maschile, viene visto piuttosto come

da: Jürgens 2001, 57 seg.

un modello di lavoro al femminile. Anche i lavoratori più giovani occupati nell'industria dimostrano un certo interesse per la settimana di quattro giorni, che consente loro di passare più tempo con i propri figli. Un aspetto che, pur non costituendo di norma l'obiettivo primario, viene sicuramente favorito da questo modello di orario ridotto... La flessibilizzazione e il prolungamento dell'orario di lavoro osservati a partire dalla metà del 1996 determinano però effetti piuttosto contrastanti rispetto a quanto descritto prima."

Una serie di rapporti conferma che le esperienze di orario di lavoro ridotto nelle officine tedesche della VW sono state prevalentemente positive. Da una rilevazione svolta in tre officine da parte di Promberger e Trinczek (1995) nell'anno successivo all'introduzione dell'orario ridotto emerge che circa il 53 per cento delle persone occupate desiderava mantenere questa forma di lavoro, nonostante la diminuzione del reddito annuo del 15 per cento circa. Simili esperienze sono emerse anche in Svizzera con la riduzione dell'orario di lavoro presso la TA-Media e con il modello di solidarietà introdotto dalla Posta (Ulich 2001b, cfr. tabelle nell'allegato). I risultati delle ricerche svolte da Jürgens e Reinecke (1998) dal titolo emblematico *Zwischen Volks- und Kinderwagen* (Tra Maggiolino e carrozzina) e riportati in parte nel terzo riquadro, dimostrano però che soprattutto gli effetti positivi sulla sfera familiare dipendono in maniera decisiva dalla *pianificabilità dell'attività lucrativa* (v. anche Jürgens 2000, 2001). In questo contesto non va inoltre sottovalutata l'importanza del fatto che la settimana di 28.8 ore non costituisce una forma di impiego a tempo parziale. Il lavoro a tempo parziale continua a essere connotato negativamente non solo in seno alle imprese ma anche agli occhi di numerosi dipendenti, in prevalenza uomini. "Ai sensi del contratto tariffario, un collaboratore della VW con un orario di lavoro di 28.8 ore settimanali va considerato incontestabilmente una forza lavoro a tempo pieno." (Teriet 1995, 222).

2.1 Possibili effetti della flessibilizzazione dell'orario di lavoro

La scarsa pianificabilità e le *limitate possibilità di autocontrollo* sono anche sintomatiche di alcune nuove forme di *flessibilizzazione* dell'orario di lavoro nell'azienda. Anche dal rapporto della commissione di esperti tedesca sul futuro della politica sanitaria aziendale emerge che la flessibilizzazione del lavoro può anche esercitare effetti negativi sulla possibilità di gestire le attività extraprofessionali (cfr. estratto del Riquadro 4). L'aumento di *forme di lavoro precarie*, come il lavoro su chiamata o la segmentazione del personale in dipendenti fissi e ausiliari, costituisce una vera e propria minaccia per la 'work life balance' e per la conciliabilità tra professione e famiglia.

Possibili conseguenze della flessibilizzazione dell'orario di lavoro sulla pianificazione delle attività extraprofessionali

Riquadro 4

“ La crescente attenzione alle esigenze dei clienti porta le imprese ad attribuire grande importanza a un servizio rapido ed efficace nel rispetto degli standard di qualità: i lavoratori sono quindi costretti a lavorare in funzione degli incarichi... Da loro ci si attende che siano flessibili e che si presentino sul lavoro quando c'è bisogno. Per citare un esempio, gran parte delle addette al montaggio pezzi di un'azienda dell'industria accessoria soggiace a contratti di 20 ore, ma la loro settimana lavorativa può variare da zero a 40 ore a seconda del volume di attività. Questa gestione del tempo limita notevolmente il raggio d'azione dei collaboratori nell'ambito del lavoro non retribuito, il che, a dipendenza della situazione familiare, può determinare notevoli problemi di pianificazione (work life balance).”

da: Commissione di esperti, AG 1, 2003, (Frieling et al. 2003)

In molti casi si rilevano problemi analoghi anche nell'ambito della nuova impostazione del cosiddetto *orario di lavoro basato sulla fiducia*. Con questo metodo, la registrazione delle ore viene soppressa e le prestazioni dei dipendenti sono valutate unicamente in base al loro rendimento, senza più considerare l'aspetto della presenza, come avveniva in passato. In questo modo i dipendenti dovrebbero trasformarsi in collaboratori imprenditoriali. In una serie di nuovi contributi (per es. Glissmann 2000, Pickshaus 2000, Glissmann e Peters 2001) si allude al fatto che questa nuova forma di autonomia all'insegna del “fate quello che volete, ma siate produttivi” (Peters 2001, 36) produca in realtà effetti completamente diversi da quelli perseguiti inizialmente con l'idea dell'autocontrollo individuale e collettivo. In questo caso l'autocontrollo è piuttosto associato all'auto-economizzazione degli individui e delle squadre (Glissmann 2000, 11). Nell'ambito di questa organizzazione dell'orario di lavoro può quindi capitare che per aumentare i proventi si sia tentati di rinunciare all'uno o all'altro collaboratore e far svolgere lo stesso lavoro a un numero più ristretto di persone (Peters 2001, 36).

Non di rado però, come emerge chiaramente dai commenti, i maggiori proventi vengono ottenuti con un aumento del lavoro supplementare. In due pubblicazioni, Schmidt (2000) e Glissmann (2001), vengono riportate testimonianze di collaboratori, nelle quali vengono descritte le conseguenze anche gravi che le *situazioni di questo tipo, in cui i confini tra vita privata e vita professionale vengono a cadere*, possono avere sulla salute e sugli spazi dedicati alla famiglia. Laddove vengano attuati progetti di orario di lavoro basato sulla fiducia, occorre esigere, nell'interesse della salute e della qualità della vita dei collaboratori, l'applicazione di norme severe per garantire *un'autonomia regolata*, intesa come forma individuale o collettiva di gestione autonoma del tempo, che impedisca ai lavoratori di sottoporsi a ritmi estenuanti e che non penalizzi sistematicamente le attività non retribuite.

2.2 Possibili effetti del lavoro a squadre e del lavoro notturno

Ricerche risalenti a diversi decenni addietro (per es. Ulich 1957, 1964, Ulich e Baitsch 1979) avevano già dimostrato che anche forme diverse di lavoro a squadre e *di lavoro notturno* compromettono notevolmente la vita familiare e altri ambiti della vita privata,

come la possibilità di partecipare regolarmente ad avvenimenti sociali. Fino ai giorni nostri, si è attribuito troppo poco peso alle affermazioni di Haider (1962) circa l'interferenza del lavoro notturno – direttamente proporzionale alla sua durata – nella vita familiare, e di Neuloh (1964) sui possibili *effetti 'desocializzanti'* del lavoro di squadra a rotazione e del lavoro notturno (cioè un 'impoverimento della struttura dei ruoli' e una 'limitazione delle prospettive sociali'). Cosa significhino queste affermazioni è chiarito in un rapporto di Nachreiner (1984), (cfr. Riquadro 5).

Riquadro 5

Effetti psicosociali del lavoro a squadre

da: Nachreiner 1984, 353 seg.

“ Analizzando gli effetti del lavoro a squadre sul rapporto di coppia, si constata che tra i lavoratori sottoposti ai turni il rischio di veder finire la propria relazione o il proprio matrimonio è nettamente più elevato rispetto alle persone che lavorano di giorno... Anche la carriera scolastica dei loro figli risente di questa situazione... E' infatti emerso che, a prescindere dal grado di qualifica dei padri, i figli di lavoratori a squadre hanno minori probabilità di frequentare una scuola superiore rispetto agli altri ragazzi... Pertanto il lavoro a squadre potrebbe diventare una sorta di cattiva eredità sociale, in quanto sussiste l'elevato rischio che questi ragazzi seguano le orme paterne a causa dei loro scarsi risultati scolastici. Considerando i contatti sociali più in generale, si constata che sovente per i lavoratori a squadre è più difficile ampliare o semplicemente conservare la propria cerchia di conoscenti e amici (in cui il numero dei lavoratori a squadre è superiore a quello delle persone che lavorano di giorno), in seno alla quale si sentono spesso isolati o esclusi. Anche la loro presenza in ambito politico (partiti, organi politici o aziendali autonomi) è scarsa e prevalentemente passiva... Da questi risultati si capisce che l'orario atipico dei lavoratori a squadre costituisce un ostacolo non indifferente alla loro partecipazione alla vita sociale e al processo di socializzazione sia nel ruolo di protagonisti che in quello di spettatori.”

Nel tentativo di risolvere i numerosi problemi legati al lavoro a squadre, è stata più volte prospettata una cosiddetta '*opzione tempo-denaro*' – che in alcune imprese è stata anche attuata. Questa formula consente a ogni dipendente di decidere liberamente se farsi versare l'indennità per lavoro a squadre prevista dal contratto collettivo di lavoro sotto forma di denaro o di tempo libero. Anche le possibilità del *modello a staffetta* offerte dalle officine VW e le diverse forme di riduzione dell'orario di lavoro proposte dal progetto di TA-Media vanno nella stessa direzione. In questo caso emergono elementi di un'organizzazione dell'orario di lavoro differenziale, analogamente all'organizzazione del lavoro differenziale basata sul contenuto.

3. Luoghi di lavoro consoni agli impegni familiari

Da circa vent'anni si discute del cosiddetto *telelavoro a domicilio* e della possibilità di avvalersene per conciliare lavoro e vita privata. Al riguardo risulta interessante l'opinione dello psichiatra infantile Bruno Bettelheim, secondo cui: “ Sarebbe auspicabile che lo

sviluppo sociale e le tecnologie del futuro consentissero ai genitori di rimanere maggiormente a casa. Se così fosse, il loro lavoro diventerebbe più reale agli occhi dei loro figli che perlopiù ne hanno solo sentito parlare. Ancora più importante sarebbe se il contesto professionale dei genitori diventasse reale quanto quello casalingo o del tempo libero. In tal modo, la vita di genitori e figli nella sua totalità diventerebbe molto più concreta per ambo le parti." (Bettelheim 1987, 243).

Tuttavia, esaminando 'costi' e 'benefici' empirici del telelavoro elettronico a domicilio negli USA, già nel 1984 Morf e Alexander avevano rilevato tutta una serie di notevoli svantaggi per i dipendenti. Tra i possibili costi o svantaggi citavano gli oneri finanziari derivanti dall'adeguamento dell'abitazione alle esigenze lavorative, la riduzione delle possibilità di carriera e la sorveglianza elettronica del lavoro. In questa sede ci si concentrerà però piuttosto sulle conseguenze psicosociali citate dagli autori, come la pressione determinata dal conflitto di ruoli, la mancanza di una struttura lavorativa, l'isolamento sociale o la diminuzione degli stimoli e delle possibilità d'apprendimento legate al tragitto verso il posto di lavoro.

Un crescente numero di nuovi studi conferma che in molti casi, invece dell'auspicata possibilità di meglio conciliare lavoro e famiglia e di ripartire diversamente i ruoli, si osservano piuttosto *problemi di gestione familiare e un rafforzamento dei ruoli tradizionali* (Glaser e Glaser 1995, Garhammer 1997, Hornberger e Weisheit 1999, Konradt e Wilm 1999, Treier 2001). Questa realtà viene espressa per esempio nel raffronto di Hornberger e Weisheit tra i vantaggi e i rischi del telelavoro individuale in relazione alla conciliabilità tra vita familiare e impegni professionali (Tabella 2).

Vantaggi e rischi del telelavoro in relazione alla conciliabilità tra vita familiare e impegni professionali

Tabella 2

da: Hornberger e Weisheit 1999

Vantaggi	Rischi
1. Ripartizione autonoma del tempo per l'attività professionale e gli impegni familiari	1. Ore supplementari latenti, orari di lavoro troppo lunghi
2. Determinazione dell'orario e del luogo di lavoro in funzione della fase della vita	2. Eliminazione dei confini geografici e temporali tra lavoro e vita privata
3. Presenza in casa per la cura dei figli	3. Molteplice pressione dovuta ai conflitti di ruolo tra lavoro e famiglia.
4. Miglioramento del rapporto genitori-figli	4. Peggioramento della qualità delle relazioni familiari
5. Diminuzione delle ripercussioni negative degli impegni familiari sulla carriera professionale	5. Rafforzamento della ripartizione tradizionale dei ruoli tra uomo e donna

I riscontri empirici di Büssing (1999, Büssing e Broome 1999) e Treier (2001) descrivono la problematica reale del telelavoro elettronico ancora meglio del presente confronto tra vantaggi e rischi (Riquadro 6).

Riquadro 6 **Telelavoro a domicilio e organizzazione familiare**

Il telelavoro a domicilio provoca “ non solo la scomparsa dei confini reali, ma anche di quelli simbolici tra le diverse sfere della vita, con tutte le loro implicazioni – non di rado contraddittorie – a livello di prestazioni, riconoscimento e competitività da un lato e di rilassamento, vicinanza e sicurezza, dall’altro.” (Büssing 1999, 233)

Sussiste pertanto il “ rischio di non più scindere il lavoro dalla vita familiare e dal tempo libero.” (Büssing & Broome 1999, 114)

“ I risultati delle ricerche sull’organizzazione familiare smentiscono chiaramente il mito secondo cui il telelavoro a domicilio consentirebbe di meglio conciliare famiglia e lavoro.” (Treier 2001, 558)

“ Soprattutto le donne vincolate a impegni familiari che svolgono il telelavoro sono costantemente divise tra lavoro e famiglia.” (Treier 2001, sintesi)

Rispetto ai problemi qui enunciati, che rappresentano anch’essi una forma specifica di *dissoluzione dei confini tra vita professionale e vita familiare*, ovviamente diversa da una persona all’altra e da un caso all’altro, esistono precise opzioni come la creazione di *centri di telelavoro* nelle vicinanze dell’abitazione che comporterebbe notevoli vantaggi e consentirebbe di ovviare al vincolo geografico del posto di lavoro (cfr. Holti e Stern 1986, Jaeger, Bieri e Dürrenberger 1987, Duerrenberger e Jaeger 1993, Büssing e Aumann 1997, Ulich 1988, 2001a, Rey 2002). I centri di telelavoro permetterebbero di evitare l’isolamento che può provocare il telelavoro a domicilio e di conservare i confini ‘simbolici’ tra le diverse attività, “ impedendo così la fusione delle preoccupazioni private e professionali in un unico amalgama dovuta all’alienazione della sfera domestica” (Büssing e Aumann 1997, 242). Nell’organizzazione del lavoro è concepibile affidare a singoli la responsabilità dell’esecuzione di compiti completi, creando margini di manovra che consentano l’autocontrollo collettivo e il sostegno reciproco. In Svizzera sono stati redatti numerosi rapporti relativi a esperienze risalenti prevalentemente agli anni 1980 e 1990 (per es. Jaeger et al. 1987, Ulich 2001a, Rey 2002). Dal loro contenuto emerge chiaramente che i centri di telelavoro costituiscono una delle possibilità di ovviare almeno in parte al vincolo geografico del posto di lavoro, di introdurre attività lavorative che promuovano la personalità e parallelamente di garantire un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata. Tutto ciò, nella consapevolezza che ad essere coinvolta non è solo la qualità della vita ma anche la salute.

4. Salute e qualità della vita

In base alla definizione dell'Organizzazione mondiale della sanità del 1946, la salute è uno "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale – e non semplicemente un'assenza di malattie o di infermità". Nella definizione più recente del 1987, la salute viene descritta come la capacità e la motivazione di condurre una vita economicamente e socialmente attiva. Pochi mesi prima, la Charta di Ottawa (1986) rammentava il significato del lavoro e delle condizioni di lavoro per il mantenimento e la promozione della salute. Risulta pertanto evidente che l'Organizzazione mondiale della sanità ha integrato nella sua concezione della salute la correlazione – evidenziata dalla sociologia del lavoro – tra la qualità della vita lavorativa e la qualità della vita in generale. Al riguardo, nell'ambito della Conferenza di Copenaghen (1991) tutti gli Stati membri sono stati esortati tra l'altro a "migliorare entro il 2000 lo stato di salute dei lavoratori mediante la creazione di condizioni di lavoro più sane".

Questo obiettivo non è però stato raggiunto. Pertanto Nefiodow (2000), che si orienta ai criteri di salute dell'OMS, nella sua analisi delle conseguenze a lungo termine delle congiunture è giunto alla conclusione che i problemi della salute psicosociale costituiscono il principale ostacolo a un ulteriore sviluppo dell'economia e della cultura. Risulta pertanto chiaro che la salute e la qualità della vita di molte persone rappresentano una fonte di preoccupazione anche per i Paesi industrializzati. Quando poi sedicenti futurologi parlano di un calo dell'importanza dei "rapporti di vicinato e delle reti familiari" nonché di una "dissoluzione progressiva di tradizionali strutture collettive" sostenendo che "non esiste più alcuna sicurezza, ma solo diversi gradi di incertezza", così facendo mettono in discussione sistemi di sostegno sociale fondamentali per la salute e per la qualità della vita.

5. Qualche considerazione personale per concludere

Vorrei che gli esseri umani affrontassero il futuro della nostra società con minore leggerezza. Vi sono modelli più adeguati, come quelli proposti da tempo da autori di tutto rispetto oppure dal Club di Roma nel rapporto dal titolo "Come lavoreremo" (Giarini e Liedtke 1998), nel quale vengono presentati l'idea di un reddito di base che copra il fabbisogno materiale e garantisca un'esistenza dignitosa e un modello lavorativo a vari livelli che associ attività professionale, attività produttive di utilità pubblica e lavoro proprio. Nel loro rapporto, Giarini e Liedtke citano i molteplici vantaggi di una simile soluzione, che consentirebbe parallelamente di riunire e semplificare i sistemi statali fiscali e delle assicurazioni sociali. Questo sistema aumenterebbe l'indipendenza materiale delle donne rispetto agli uomini e dei lavoratori rispetto ai datori di lavoro, nella scelta di un'attività farebbe prevalere la motivazione al lavoro su criteri prettamente materiali e promuoverebbe la sensibilità per le attività socialmente utili, come l'assistenza ai propri genitori. Le persone dovrebbero però essere disposte a correre un certo rischio e a unire per un certo periodo i loro redditi di base allo scopo di fondare un'impresa comune. Esaminando più da vicino questi modelli, appare evidente che presentano molteplici opportunità per una 'work life balance' in generale, e per un'ottimizzazione dell'equilibrio tra famiglia e lavoro in particolare.

Bibliografia

- Bettelheim, B. (1987). Ein Leben für Kinder: Erziehung in unserer Zeit. 4. Auflage. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt.
- Bruggemann, A. (1979). Erfahrungen mit wichtigen Variablen und einigen Effekten beruflicher Sozialisation in einem Projekt zur "Humanisierung des Arbeitslebens". In P. Groskurth (Hrsg.), Arbeit und Persönlichkeit, p. 146–175. Reinbeck: Rowohlt.
- Bruggemann, A. (1980). Zur Entwicklung von Einstellungen und sozialem Verhalten in den untersuchten teilautonomen Gruppen. BMFT-Forschungsbericht HA 80–018.
- Büssing, A. (1999). Telearbeit. In C. Graf Hoyos & D. Frey (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (p. 225–236). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Büssing, A. & Aumann, S. (1997). Telezentren – die bessere Form der Telearbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 240–250.
- Büssing, A. & Broome, P. (1999). Telearbeit. Zeitflexibel in die Informationsgesellschaft. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (S. 99–126). Berlin: edition sigma.
- Dürrenberger, G. & Jaeger, C. (1993). Dezentrale Arbeitsplätze – eine Investition in Basels Zukunft. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- Frei, F. (1993). Partizipation und Selbstregulation bei CIM: das "Baugruppenprojekt" bei Alcatel STR. In G. Cyranek & E. Ulich (Hrsg.), CIM – Herausforderung an Mensch, Technik, Organisation (p. 321–338). Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (Hrsg. E. Ulich), Band 1. Zürich: Verlag der Fachvereine, Stuttgart: Teubner.
- Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W. & Ruch, L. (1993). Die kompetente Organisation. Zürich: Verlage der Fachvereine, Stuttgart: Schäffer/Poeschel.
- Frieling E. & Gösel C. (2003) Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf. Expertise im Auftrag der Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Manoscritto non pubblicato.
- Garhammer, M. (1997). Teleheimarbeit und Telecommuting: ein deutsch-amerikanischer Vergleich über kulturelle Bedingungen und soziale Auswirkungen einer neuen Arbeitsform. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 232–239.
- Giarini, O. & Liedtke, P.M. (1998). Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg: Hoffmann & Campe.
- Glaser, W.R. & Glaser, M. (1995). Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit ausserbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland. Berlin: Luchterhand.
- Glissmann, W. (2000). Ökonomisierung der 'Ressource Ich' – die Instrumentalisierung des Denkens in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstöße – IG Metall in der IBM, Mai, 5–24.
- Glissmann, W. (2001a). Mechanismen sozialer Ausgrenzung. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 60–80). Hamburg: VSA.
- Glissmann, W. (2001b). Ökonomik der Masslosigkeit. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 129–142). Hamburg: VSA.
- Glissmann, W. & Peters, K. (2001). Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Haider, M. (1962). Ermüdung, Beanspruchung und Leistung. Wien: Deuticke.

- Holti, R. & Stern, E. (1986). Distance working, origins – diffusion – prospects. Publication No. EUR 10692 EN. Brussels: Commission of the European Communities.
- Hornberger, S. & Weisheit, J. (1999). Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In A. Büssing & H. Seifert (Hrsg.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (p. 127–145). Berlin: edition sigma.
- Hort, J. (1978).: Fall II: Neue Formen der Arbeitsstrukturierung in der Administration. In: Humanisierung des Arbeitslebens. Rüschnikon: Gottlieb-Duttweiler-Institut, 1978, 1–11.
- Jaeger, C., Bieri, L. & Dürrenberger, G. (1987). Telearbeit – von der Fiktion zur Innovation. Reihe Arbeitswelt (Hrsg. A. Alioth), Band 4. Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Jürgens, K. (2000). Das Modell Volkswagen – Beschäftigte auf dem Weg in die atmende Fabrik. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 54, 89–96.
- Jürgens, K. (2001). Volkswagen – Exportschlager in Sachen Arbeitszeit? In E.Ulich (Hrsg.), Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle (p. 41–63). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Jürgens, K. & Reinecke, K. (1998). Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin: Edition Sigma.
- Konradt, U. & Wilm, A. (1999). Gesundheitsförderung an Telearbeitsplätzen: Durchführung von Gesundheitszirkeln. Zeitschrift für Gesundheitswissenschaft 7, 267–285.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: a study of work and leisure. Industrial Relations 10, 239–260.
- Melin, B., Lundberg, U., Söderlund, J. & Granqvist, M. (1999). Psychological and physiological stress reactions of male and female assembly workers: a comparison between two different forms of work organization. Journal of Organizational Behavior 20, 47–61.
- Morf, M. & Alexander, P. (1984). The Electronic Cottage. State-of-the Art-Paper. Office for Research in High Technology Education, University of Tennessee. December 1984.
- Nachreiner, F. (1984). Psychologische Probleme der Arbeitszeit – Schichtarbeit und ihre psychosozialen Konsequenzen. Universitas 39, 349–356.
- Nefiodow, L. (2000). Der sechste Kondratieff. 4. Auflage. Sankt Augustin: RheinSieg.
- Neuloh, O. (1964). Sozialisation und Schichtarbeit. Soziale Welt 15, 50–70.
- Peters, K. (2001). Die neue Autonomie in der Arbeit. In W. Glissmann & K. Peters (Hrsg.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 18–40). Hamburg: VSA.
- Pickshaus, K. (2000). Der Arbeit wieder ein Mass geben. In R. Wieland und K. Scherrer (Hrsg.), Arbeitswelten von morgen (p. 86–93). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Promberger, M. & Trinczek, R. (1995). Beschäftigungsbefragung bei der VW AG zur 28,8h-Woche. Ergebnisse einer ersten Grobauswertung. Erlangen-Nürnberg: Institut für Soziologie der Universität.
- Resch, M. (2003). Work-Life Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In H. Luczak (Hrsg): Tagungsband der GFA Herbstkonferenz 2003. Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten (p. 125–132). Stuttgart: Ergonomia Verlag.
- Rey, L. (Hrsg.) (2002). Mobile Arbeit in der Schweiz. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (Hrsg.E.Ulich), Band 28. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Schmidt, A. (2000). Mit Haut und Haaren: Die Instrumentalisierung der Gefühle in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstöße – IG Metaller in der IBM, Mai, 25–42.

- Teriet, B. (1995). Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitregelungen. In Wege aus der Arbeitslosigkeit (p. 213–229). Beihefte der Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, Heft 43. Berlin: Duncker & Humblot.
- Treier, M. (2001). Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation. Hamburg: Kovac.
- Ulich, E. (1957). Zur Frage der Belastung des arbeitenden Menschen durch Nacht- und Schichtarbeit. Psychologische Rundschau 8, 42–61.
- Ulich, E. (1964). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ulich, E. (1978). Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Psychosozial 1, 44–63.
- Ulich, E. (1980). Bericht über die arbeits- und sozialpsychologische Begleitforschung. In Bundesminister für Forschung und Technologie (Hrsg.), Gruppenarbeit in der Motorenmontage (p. 97–142). Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens. Band 3. Frankfurt: Campus.
- Ulich, E. (1984), Psychologie der Arbeit, In: Management Enzyklopädie, Band 7 (p. 914–929). Landsberg: Moderne Industrie.
- Ulich, E. (1988). Ueberlegungen zur Aufhebung der Ortsgebundenheit von Arbeit. Psychosozial 33, 83–91.
- Ulich, E. (2001a). Arbeitspsychologie. 5. Auflage. Zürich: vdf Hochschulverlag, Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Ulich, E. (Hrsg.) (2001b). Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation, Band 29. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. und C. Baitsch (1979). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. 2. Auflage. Rüslikon: gdi-Verlag.

Allegato

A.1 La 'staffetta delle generazioni'

In accordo con le imprese, i collaboratori più anziani possono accedere progressivamente al pensionamento, passando da 24, a 20 e a 18 ore settimanali, percependo mediamente l'85% del proprio reddito a tempo pieno. Invece, le persone che hanno seguito una formazione presso la VW vengono di norma assunte dopo aver superato l'esame finale, ma possono lavorare al massimo 20 ore alla settimana nei primi due anni e 24 ore nell'anno e mezzo successivo.

A.2 Modello di garanzia dell'impiego

Pre-stampa TA-Media	
Riduzione dei posti prevista	17 su 168
Riduzione necessaria dell'orario di lavoro individuale	10%
Riduzione salariale	6.66%
Possibili forme di riduzione dell'orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - 48 min. al giorno - 4 ore alla settimana - 2 settimane di ferie supplementari e 4,5 ore libere una settimana su due - 3 settimane di ferie supplementari e 2.50 ore libere una settimana su due
Durata dell'accordo con protezione contro il licenziamento:	1.1.1995 – 31.12.1996

A.3 Il modello solidale della Posta

	1 ^a settimana	2 ^a settimana	3 ^a settimana	4 ^a settimana
Persona 1	Lavoro	Lavoro	Lavoro	Libero
Persona 2	Lavoro	Lavoro	Libero	Lavoro
Persona 3	Lavoro	Libero	Lavoro	Lavoro
Persona 4	Libero	Lavoro	Lavoro	Lavoro

Sintesi

Obiettivo del presente contributo è di esaminare l'influsso che le condizioni di lavoro esercitano sulla conciliazione tra professione e sfera privata, con particolare attenzione alle attività attente alla promozione della personalità e ad orari e luoghi di lavoro più consoni alla vita privata in generale e agli impegni familiari in particolare. Vengono pertanto affrontate nell'ottica della psicologia del lavoro alcune tematiche che normalmente non rientrano nella discussione sulla cosiddetta 'work life balance'.

V. La politica familiare in Francia dagli anni Settanta in poi: l'integrazione progressiva del modello della "madre lavoratrice"

Jeanne Fagnani

In Francia la partecipazione alla vita economica delle donne con figli in giovane età è in continuo aumento dalla fine degli anni Sessanta. Il loro tasso di occupazione è ormai uno dei più elevati dell'Unione europea, mentre in materia di fecondità nell'UE la Francia è seconda solo all'Irlanda¹. Questo fenomeno, che ha molte ragioni, è in parte imputabile all'introduzione – a partire dagli anni Settanta – di una politica familiare che ha progressivamente integrato il modello della "madre lavoratrice".

In seguito agli avvenimenti del maggio 1968, i governi succedutisi e i partner sociali (soprattutto i sindacati dei lavoratori, i sindacati padronali e le associazioni familiari) implicati nell'elaborazione della politica familiare hanno finito per ammettere la realtà del lavoro femminile avallando la volontà delle donne di raggiungere l'indipendenza economica. Prendendo poco a poco le distanze dal modello del "marito che porta a casa i soldi" prevalso fino ad allora, lo Stato e il dipartimento delle questioni familiari della Sicurezza sociale (soprattutto per il tramite della Caisse Nationale des Allocations Familiales – CNAF), in collaborazione con le collettività locali, hanno progressivamente adottato una serie di misure per aiutare i genitori a "conciliare vita professionale e vita familiare". Queste misure tuttavia hanno assunto anche la valenza simbolica di "segnali" che hanno così rafforzato e legittimato la determinazione delle donne ad inserirsi sul mercato del lavoro: hanno attenuato le costrizioni, le tensioni e i sensi di colpa delle madri contribuendo alla creazione di un'atmosfera favorevole ad un maggiore inserimento delle giovani madri sul mercato del lavoro. Nonostante il fatto che la politica familiare procedesse per vie tortuose e disordinate, con esse è stato avviato un processo che ha contribuito ad accelerare la trasformazione dello status sociale ed economico delle donne francesi².

Nella prima parte del mio lavoro ripercorrerò brevemente le tappe della politica familiare dalla fine degli anni Sessanta. La seconda parte sarà dedicata alla descrizione dei meccanismi di conciliazione lavoro/famiglia progressivamente adottati. Sottolineerò in particolare i principi alla base dell'intervento pubblico in questo campo e la logica a cui rispondono. Infine concluderò indicando alcune lacune, ambiguità ed effetti perversi di questa politica familiare.

¹ Nel 2001, in Francia, l'indice congiunturale di fecondità (somma dei tassi di fecondità per età per un determinato anno, indice influenzato dalle variazioni del calendario delle nascite) era dell'1,89 contro l'1,41 della Svizzera, mentre le stime della discendenza finale (il numero medio di bambini che hanno avuto le donne, nate un dato anno, alla conclusione della loro vita fertile) delle donne nate nel 1963 erano pari rispettivamente al 2,06 e all'1,71 (fonte: INED, 2003).

² Fagnani, J., 2000, *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard Ed., Paris.

1. L'evoluzione della politica familiare dagli anni Sessanta in poi

Dalla fine della guerra fino agli anni Sessanta le autorità si concentrarono principalmente sulla "protezione" e sul miglioramento della salute dei bambini e delle loro madri durante la gravidanza e al momento del parto. La pessima situazione sanitaria alla fine della seconda guerra mondiale – soprattutto tra i ceti meno abbienti –, la forte mortalità infantile³ e giovanile e le preoccupazioni di ordine demografico furono alla base della riforma e dello sviluppo dei servizi della cosiddetta "Protection Maternelle et Infantile" (creata nel 1874). Fu in quest'ottica che, dopo la Liberazione, il governo francese modificò il sistema dell'assegno per il salario unico (Allocation de Salaire Unique, ASU) introdotto dal regime di Vichy: questo sussidio non imponibile versato indipendentemente dal reddito della famiglia, fu aumentato a partire dal secondo figlio. Siccome l'obiettivo perseguito era soprattutto di ordine demografico, i figli nati al di fuori del matrimonio o quelli di nazionalità straniera non furono più esclusi dal provvedimento.

In tal modo, fino agli anni Sessanta, la politica familiare promosse il modello di coppia tradizionale, aiutando generosamente le famiglie nelle quali solo il padre esercitava un'attività professionale. Le sole donne nubili o sposate presenti in numero piuttosto considerevole sul mercato del lavoro erano quelle che lavoravano nell'ambito della famiglia – in settori come l'agricoltura, il piccolo commercio o l'artigianato.

Tuttavia, a partire dal 1962, il modesto importo dell'Allocation de Salaire Unique non bastò più a persuadere le donne con uno o due figli a restare a casa. Fino agli anni Settanta solo le madri di famiglie numerose con risorse finanziarie limitate avevano ancora interesse a restare al di fuori del mondo del lavoro. Inoltre questa prestazione si faceva sempre più obsoleta di fronte alle aspirazioni delle giovani donne che bussavano sempre più numerose alle porte del mercato del lavoro. Piuttosto che sopprimere questo sussidio con un colpo di spugna, il legislatore preferì tuttavia lasciarlo diventare poco a poco desueto, temendo di dover affrontare le associazioni familiari, ancora molto attaccate al modello della "casalinga". La prestazione fu soppressa solo nel 1978, quando ormai era stata ridotta al minimo. Quindi, alla fine degli anni Sessanta, anche se non si può dire che i responsabili politici cercassero di aiutare le madri a fare il loro ingresso nell'economia, essi non cercavano nemmeno più di dissuaderle. Bisognerà tuttavia attendere l'inizio degli anni Settanta per assistere ad una svolta decisiva.

Quando il movimento femminile era in piena espansione, aiutare le giovani donne a mantenersi sul mercato del lavoro diventò una questione d'interesse politico. Le rivendicazioni delle donne incominciarono a coincidere sempre di più con i discorsi dei politici preoccupati di conquistarsi un elettorato femminile sempre più attento alla questione dell'occupazione. Furono quindi votate delle leggi volte a migliorare la situazione delle donne sul mercato del lavoro, come per esempio la legge del 1972 sulla parità salariale tra i sessi. Anche il diritto della famiglia – quale accompagnamento all'emancipa-

³ Nel 1950 era del 52 per 1000, nel 1985 dell'8 per 1000.

zione economica delle donne – subì profonde modifiche. Grazie alla riforma dei regimi matrimoniali del 1965, la legge non esigeva più che la donna coniugata esibisse un contratto matrimoniale o un'autorizzazione scritta del marito per aprire un conto in banca. La legge del 1975 introdusse il divorzio per mutuo consenso, mentre nel codice civile fu soppressa la nozione giuridica di "capofamiglia" visto che ormai entrambi i coniugi dovevano assumersi congiuntamente "la direzione morale e materiale della famiglia". Infine il concetto di "potestà parentale" subentrò a quello di "patria potestà".

Nello stesso periodo gli ambienti della politica divennero sempre più ricettivi alle tesi degli specialisti di questioni infantili favorevoli alla creazione di asili nido. Si passò dai 31'000 posti fino ad allora disponibili negli asili nido collettivi ai 47'000 del 1975. Nel 1972 il legislatore fece un passo decisivo creando un assegno per spese di custodia per le madri lavoratrici. Parallelamente – su iniziativa dei comitati aziendali – in varie aziende vennero istituiti asili nido, centri di accoglienza e colonie di vacanza per i figli dei dipendenti. Nel 1971 furono aumentate sensibilmente le indennità legate al congedo di maternità delle salariate, mentre nel 1980 – conformemente ad una politica che fin dal 1946 privilegiava le famiglie numerose – il congedo di maternità delle donne in attesa del terzo figlio fu portato a 26 settimane (contro le sedici previste per la prima o la seconda nascita).

Nel 1977 il governo di Giscard d'Estaing creò un congedo parentale per l'educazione: della durata di due anni, senza remunerazione e senza una garanzia di rioccupazione vera e propria, non era nient'altro che una brutta copia del congedo parentale istituito in Svezia nel 1974. Tuttavia era un chiaro segnale che le autorità prendevano sempre più in considerazione la crescente presenza delle madri sul mercato del lavoro. Bisognò attendere il 1984 perché questo congedo fosse accessibile anche ai padri. Nella seconda metà degli anni Settanta l'aumento dei posti disponibili negli asili nido e la crescente scolarizzazione dei più piccoli alla scuola materna diedero un impulso decisivo ad una politica che integrava viepiù la realtà economica e sociale del lavoro remunerato delle donne.

2. Lo sviluppo degli asili nido collettivi e della scuola materna

Alla fine degli anni Settanta le iniziative per migliorare la qualità dell'accoglienza dei bambini conobbero un nuovo impulso. Oltre ad un aumento significativo del numero di posti disponibili negli asili nido ed alla creazione di un'organizzazione collettiva per il tempo libero dei bambini e degli adolescenti, fu deciso di migliorare la situazione professionale delle "assistenti materne" dotandole di uno statuto proprio: la legge del 1977 consentì ad una categoria di lavoratrici – rimaste fino ad allora nell'ambiguità della condizione di "nutrici" – di ottenere lo statuto di salariate con i relativi diritti.

In seguito alle esperienze condotte dopo il 1968, il funzionamento e la regolamentazione degli asili nido subirono alcune modifiche a metà degli anni Settanta e fu elaborato un programma ad orientamento educativo per i più piccoli. Va anche detto che, agli occhi dei genitori impegnati sia sul fronte professionale che su quello familiare e dell'opinione pubblica in generale, l'immagine degli asili nido continuava a migliorare,

come dimostrato dalle inchieste periodiche del Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC). Questo tipo d'istituto e la competenza del personale ivi impiegato godevano del riconoscimento del pubblico e presentavano un elevato indice di gradimento da parte degli utenti, soprattutto da parte delle classi medie istruite.

Anche un altro tipo d'istituto contribuì a rafforzare la tendenza ad assistere collettivamente i bambini in tenera età: stiamo parlando della scuola materna, un'istituzione specificatamente francese creata nel 1881⁴. Malgrado questa tendenza suscitasse non poche discussioni, il tasso di scolarizzazione dei bambini di due anni conobbe un incremento sempre maggiore negli anni Settanta, passando dal 26% del 1976 al 35% del 1998. La qualità del servizio, le tesi degli esperti sulle ripercussioni positive di questo tipo di educazione sullo sviluppo psicomotorio del bambino e gli sforzi compiuti in campo pedagogico contribuivano ad attenuare il senso di colpa delle madri lavoratrici. Va anche detto che, a partire dalla fine degli anni Cinquanta, la scuola era gratuita e la presenza di un refettorio e di una nursery consentiva ad entrambi i genitori di dedicarsi pienamente alla loro attività lavorativa.

3. Gi anni Ottanta: l'enorme sviluppo dei modelli di custodia individuale e la forte influenza delle politiche occupazionali sulla politica familiare

Nel 1981, con l'ascesa al potere della sinistra, l'accessibilità del mercato del lavoro per le donne diventa una questione d'interesse politico. Eletto in parte grazie all'elettorato femminile, il nuovo presidente e il suo governo non potevano più occultare gli ostacoli all'inserimento professionale delle donne, in particolare i problemi legati alla custodia dei bambini piccoli. Il rapporto Bouyala-Roussille, commissionato dal governo nel 1982, fu il punto culminante del lungo processo di sensibilizzazione dell'opinione pubblica rispetto a questa problematica. Ancora una volta il rapporto sottolineava l'importanza della dimensione qualitativa della socializzazione dei più piccoli negli asili nido e l'importanza del lavoro delle assistenti materne.

In questo contesto, nel 1983 la CNAF crea i cosiddetti "contratti-asili nido", allo scopo d'incoraggiare le collettività locali a sviluppare l'offerta di asili nido. Le casse per gli assegni familiari (CAF, Caisses d'Allocations Familiales) s'impegnavano a coprire una parte delle spese di funzionamento, mentre in cambio i Comuni dovevano costruire nuove installazioni. Di fatto, il numero dei posti offerti da questi istituti era ancora ampiamente insufficiente e le assistenti materne, i giardini d'infanzia o le scuole materne non erano in grado di venire incontro ad una domanda in costante aumento. I contributi finanziari delle CAF a favore degli asili nido passarono a 64 milioni nel 1986 e a 105 milioni nel 1987. Nel 1988 furono creati circa 20'000 nuovi posti, un numero nettamente inferiore alle promesse elettorali del candidato alla Presidenza della Repubblica François Mitterand⁵.

Accanto a questo miglioramento – sia quantitativo che qualitativo – del sistema di custodia collettiva dei più piccoli, i vari governi introdussero nello stesso periodo due prestazioni che ridussero le spese di custodia dei bambini a carico delle famiglie. La loro logica consisteva nel rendere solvibili le famiglie e ridurre il costo del lavoro nel settore terziario, poiché il dipartimento delle questioni familiari della Sicurezza sociale statale (tramite sgravi fiscali) si faceva carico dei contributi sociali e di una parte dei salari delle assistenti materne e dell'assistenza a domicilio.

Per lottare più efficacemente contro il diffuso lavoro nero delle assistenti ed accentuare gli sforzi dell'azione pubblica nel campo della qualità dell'accoglienza dei più piccoli, nel 1990 fu introdotta una nuova riforma: l'aiuto alla famiglia per l'impiego di un'assistente materna autorizzata (AFEAMA, Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée) subentrò alla prestazione offerta fino ad allora. La nuova prestazione, gestita e versata dalle CAF, viene tuttora versata ai genitori che affidano i figli di età inferiore ai sei anni ad un'assistente materna autorizzata⁴. Queste famiglie possono beneficiare al contempo di una modesta riduzione sulle imposte. Nello stesso periodo della riforma vennero adottate delle misure per professionalizzare maggiormente le assistenti materne: a partire da questo momento fu necessaria una formazione di due anni che le assistenti avrebbero dovuto seguire entro cinque anni dall'autorizzazione ad esercitare.

Dal momento che riduce notevolmente le spese di custodia dei genitori che fanno ricorso ad un'assistente materna autorizzata, questa prestazione ha conosciuto un notevole successo. Il numero di famiglie beneficiarie è passato dalle 110'000 del 1991 alle quasi 580'000 del giugno 2002. L'assistente materna è diventata il principale sistema di custodia dei bambini di meno di tre anni per le famiglie nelle quali entrambi i genitori esercitano un'attività lavorativa (cfr. Tabella 1).

⁴ La scuola materna è posta sotto l'egida del Ministère de l'Education nationale. Lo Stato ne è il maggior finanziatore, seguito dalle collettività territoriali. Il costo medio di un allievo della scuola materna è stimato a 4'040 euro l'anno.

⁵ Jenson, J., Sineau, M., 1995 *Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

⁶ Oltre alla presa a carico da parte delle CAF dei contributi sociali dell'assistente materna, la famiglia riceve un complemento finanziario. Per molto tempo forfetario, dal 2001 questo complemento è proporzionale alle risorse della famiglia.

Tabella 1

Bambini di età inferiore ai tre anni con entrambi i genitori sul mercato del lavoro; ripartizione secondo il tipo di custodia

Fonte: Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), 2003

Istituti collettivi	
Asili nido	15.1%
Scuole materne*	16.3%
Sistemi di custodia individuale	
Assistente materna autorizzata (famiglia con AFEAMA)	29.0%
Genitore a casa a beneficio dell'assegno parentale di educazione (APE)	38.0%
Custodia retribuita al domicilio del bambino	2.0%
TOTALE (N=1'590'000)	100%
* <i>Bambini iscritti alla scuola materna i cui genitori non sono necessariamente attivi in campo professionale</i>	

Nello stesso periodo fu creata un'altra prestazione per consentire alle famiglie benestanti di ricorrere ad un altro sistema di custodia, molto flessibile, fino ad allora molto costoso: la custodia al domicilio dei genitori. L'assegno di custodia a domicilio (Allocation de Garde d'Enfant à Domicile, AGED) copre una parte dei contributi sociali pagati per l'impiego di una o più persone assunte dalle famiglie allo scopo di prendersi cura dei loro bambini. Ufficialmente l'obiettivo era quello di "diversificare i sistemi di custodia" e di favorire la "libertà di scelta dei genitori". Tuttavia, visto l'aumento della disoccupazione, si cercava soprattutto d'incoraggiare la creazione di "impieghi familiari" concedendo dei notevoli sgravi fiscali alle famiglie benestanti⁷. Nel 2002, 60'000 famiglie erano a beneficio dell'AGED e la percentuale di bambini a beneficio di una custodia di questo tipo era molto bassa (cfr. Tabella 1).

Attualmente il 10% dei bambini al di sotto dei 3 anni frequenta l'asilo nido. Oltre un terzo dei bambini di 2 anni e quasi tutti i bambini di 3 anni sono già scolarizzati. Le nursery dispongono di 70'000 posti che consentono ai genitori occupati a tempo parziale di affidare per qualche ora i loro piccoli a personale qualificato. Questa politica ha permesso la creazione di molti posti di lavoro (o la regolarizzazione di posti di lavoro fino ad allora non dichiarati): oltre alla scuola materna, circa 310'000 posti di lavoro – equivalenti a impieghi a tempo pieno – sono attualmente sovvenzionati per la cura e la custodia dei bambini durante l'orario lavorativo dei genitori. Il numero di assistenti materne autorizzate (sotto la supervisione dei servizi della Protection Maternelle et Infantile) è passato dalle 130'000 del 1991 alle 384'000 del 2002, permettendo ad un numero considerevole di donne – spesso immigrate – di accedere allo statuto di lavoratrici.

Sempre per lottare contro la disoccupazione – ma su un registro diverso – nel 1994 le autorità hanno rafforzato il sistema del congedo parentale e dell'assegno parentale d'educazione (Allocation parentale d'éducation, APE). Nell'ambito della legge sulla famiglia, l'APE è stato esteso alla nascita del secondo figlio (prima potevano beneficiarne solo le famiglie con almeno tre figli). Questa prestazione è versata (dalle CAF) senza condizioni legate alle risorse fino al terzo anno di età del bambino nel caso in cui uno dei genitori di una famiglia con almeno due figli – in base a determinate condizioni legate all'attività anteriore⁸ – decida di lasciare l'attività professionale o di esercitarla a tempo parziale per occuparsi dei figli. L'importo è forfetario (493 euro al mese nel 2003, se il genitore abbandona completamente l'attività lavorativa, come nel caso dell'80% dei beneficiari) e non imponibile. L'APE ha riscosso un grande successo e il numero di beneficiari tra il 1993 e il 2001 è più che triplicato, raggiungendo un effettivo di 562'000 genitori nel 2003 (98% di madri). Di fatto questa riforma ha provocato un brusco calo del tasso di attività delle madri con due figli, di cui il più piccolo di età inferiore ai tre anni: tra il 1994 e il 1997 il tasso è sceso di oltre 15 punti percentuali⁹. Anche se rientra nell'ambito della politica familiare, l'APE è diventato soprattutto uno strumento di politica occupazionale.

L'introduzione dell'"assegno impiego-servizio" (chèque emploi-service) completa l'ampio spettro di aiuti della collettività a favore dei genitori di bambini scolarizzati (a partire dall'età di sei anni) che non possono più beneficiare dell'AFEAMA o dell'AGED. Grazie alle detrazioni fiscali concesse nell'ambito di questo dispositivo, le famiglie possono delegare una parte dei compiti domestici assumendo una persona per l'assistenza dei bambini all'uscita di scuola o il mercoledì o ancora per effettuare i lavori domestici. I genitori possono anche fare ricorso agli istituti parascolastici: infatti le collettività locali e le casse per gli assegni familiari hanno unito le loro risorse per sviluppare congiuntamente attività ricreative per giovani.

4. Aumento considerevole delle spese per la conciliazione tra vita professionale e familiare

Tra il 1994 e il 2001 il totale dei fondi che il dipartimento delle questioni familiari della Sicurezza sociale – tramite le casse per gli assegni familiari (CAF) – ha stanziato a favore della custodia dei bambini in giovane età è aumentato del 170%. Questa progressione si spiega essenzialmente con il successo dell'APE e dell'AFEAMA (cfr. Tabella 2). Le spese per gli asili nido hanno invece conosciuto nello stesso periodo un incre-

⁷ Lo sgravio fiscale massimo (sull'imposta sul reddito) – il cui importo negli anni Novanta oscillava – è passato nuovamente, nel 2003, a 10'000 euro l'anno.

⁸ Per beneficiare dell'APE alla nascita del secondo figlio il genitore deve aver lavorato 2 anni nel corso dei 5 anni precedenti la domanda; questa condizione passa a 2 anni nel corso dei 10 anni precedenti in caso di domanda alla nascita del terzo figlio. Anche chi è inattivo o disoccupato può beneficiare di questa prestazione alle stesse condizioni.

⁹ Il tasso è passato dal 69% del 1994 al 53,5% del 1997.

mento meno significativo (39%): tuttavia, a parte quelle effettuate dalle collettività locali¹⁰, nel 2002 esse ammontavano a 561 milioni di euro per l'insieme delle casse per gli assegni familiari. Inoltre, allo scopo di sostenere gli investimenti a favore delle strutture di accoglienza e dei servizi destinati ai bambini d'età inferiore ai sei anni, sono stati creati due fondi gestiti in via eccezionale dalle CAF. Su scala nazionale questi meccanismi hanno permesso d'investire 27 milioni di euro nel 2001 e 43 milioni nel 2002. Del resto il costo degli sgravi fiscali o degli esoneri legati alla custodia dei bambini in tenera età per lo Stato è stimato a oltre 500 milioni di euro.

**Spese del dipartimento delle questioni familiari della Sicurezza sociale*
per i sistemi di custodia individuale: evoluzione 1994 – 2000**
(in milioni di euro)

Tabella 2

Fonte: CNAF, Direction des Statistiques,
des Etudes et de la recherche, 2002

* Tutti i regimi

	1994	2000	Aumento in %
Assegno parentale d'educazione (Allocation Parentale d'Education, APE)	942.35	2,799.43	+197
Assegno per l'impiego di un'assistente materna autorizzata (Allocation pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée, AFEAMA)	685.58	1,694.95	+147
Assegno di custodia del bambino a domicilio (Allocation de Garde d'enfant au Domicile, AGED)	85.49	134.60	+57

Riassumendo, negli ultimi vent'anni la collettività ha accettato di compiere notevoli sforzi finanziari per venire incontro ai genitori lavoratori, riconoscendo in tal modo il contributo indispensabile delle donne alla vita economica e al mantenimento della coesione sociale. Lo Stato ha ampiamente partecipato a questi sforzi concedendo sgravi fiscali e costruendo scuole materne. Le collettività locali, che finanziano in gran parte (con l'aiuto delle CAF) l'infrastruttura per l'infanzia, hanno anch'esse partecipato a questi sforzi per la presa a carico collettiva dei più piccoli. Questa serie di misure ha aiutato un gran numero di donne ad inserirsi sul mercato del lavoro e a restarvi successivamente alla maternità, permettendo ad un numero sempre maggiore di esse di accedere ad incarichi di quadro.

5. Aumento costante del tasso di occupazione femminile, soprattutto delle madri

A partire dall'inizio degli anni Ottanta e grazie ad un effetto a catena, le interazioni tra la progressiva instaurazione di una politica a favore dei genitori attivi e l'evoluzione degli atteggiamenti e comportamenti femminili nei confronti del lavoro retribuito s'intensificano traducendosi in un sensibile aumento della partecipazione delle madri di famiglia alla vita economica. Tra il 1968 e il 1975, per esempio, il tasso di attività delle donne con due figli – uno dei quali di meno di due anni – passa dal 26% al 38%. Negli ultimi dieci anni il tasso di occupazione delle donne con un figlio di età inferiore ai sei anni è aumentato di altri cinque punti percentuali¹¹ ed anche quello relativo alle donne con tre figli (di età inferiore ai 18 e superiore ai 3 anni) è cresciuto sensibilmente, passando dal 44% del 1982 al 64% del 2002.

Al giorno d'oggi il tasso d'occupazione delle mamme francesi è uno dei più elevati dell'Unione europea: tra le donne con un figlio di età inferiore ai 15 anni il tasso è pari al 74% contro il 75,5% della Svizzera. Di esse, rispettivamente il 23,7% e il 58% lavora a tempo parziale¹².

Dall'inizio degli anni Settanta in poi, il modello della "madre lavoratrice" si è progressivamente imposto sia nell'ambito della politica familiare che nell'opinione pubblica, come dimostrato dalle indagini periodiche del CREDOC¹³. Nel 1979 il 41% dei francesi riteneva "che non dovrebbero lavorare in nessun caso se hanno dei bambini piccoli". Questa percentuale è passata al 29% nel 1987 ed al 21% nel 2001 (cfr. Tabella 3). Ne consegue che una donna con un bambino piccolo non è più considerata "una cattiva madre" se esercita un'attività lavorativa a tempo pieno, contrariamente a quanto avviene in Germania, dove si ritiene che dovrebbe dedicarsi innanzitutto all'educazione del figlio¹⁴.

¹⁰ Per quanto riguarda le collettività locali, le spese a favore dell'accoglienza dei bambini in tenera età che consistono principalmente nel finanziamento della custodia collettiva prescolastica (asili nido, nursery, centri ricreativi, giardini d'infanzia prescolastici) sono ingenti ma non se ne conosce con precisione l'entità. Nel 2001 le stime parlavano di un miliardo di euro.

¹¹ Tra il 1989 e il 1999 questo tasso è passato dal 52% al 57%.

¹² Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), 2002, *Perspectives de l'emploi*, Paris.

¹³ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), 2002, *Conditions de vie et aspirations des Français, Rapport pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales*, Paris.

¹⁴ Fagnani, J., 2004, *Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées?* In Wolfgang Neumann (Hrsg.): *Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland*, Opladen: Leske und Budrich, di prossima pubblicazione.

Tabella 3

**Opinioni in merito al lavoro retribuito delle madri:
evoluzione 1979–2001 (una sola risposta possibile)**

Fonte: CREDOC, 2002 (inchiesta svolta presso un campione rappresentativo della popolazione adulta di 18 anni e più)

	1979 in %	2001 in %
Non dovrebbero lavorare in nessun caso se hanno bambini piccoli	41.0	21.0
Dovrebbero lavorare unicamente se la famiglia non ce la fa a tirare avanti con un unico salario	22.0	16.0
Dovrebbero lavorare comunque se lo desiderano	29.0	57.0
Dovrebbero lavorare comunque	1.0	3.0
Non dovrebbero lavorare in nessun caso	5.0	2.0
Non sa	0.8	1.0

Malgrado questi progressi, le lacune e le ambiguità della politica familiare restano. Vorrei ora sottolinearne i limiti e gli effetti perversi soprattutto dal punto di vista della promozione della parità tra i sessi nella sfera familiare e professionale.

6. Persistenza delle disparità nella distribuzione delle responsabilità familiari

La questione dell'evoluzione del ruolo dei padri nelle famiglie è sempre più al centro delle discussioni sulla distribuzione delle responsabilità parentali e sulla parità tra i sessi. Grazie all'impulso della legislazione europea, incoraggiare i padri a prendersi cura dei figli sin dalla loro nascita era diventato uno degli obiettivi dell'azione pubblica del governo socialista nel campo della politica familiare, come dimostrato dalla decisione del 2001 di allungare il congedo di paternità¹⁵. Eppure l'impegno degli uomini nella sfera domestica resta limitato ed evolve molto lentamente.

Permane la discrepanza tra le loro aspirazioni e il loro comportamento: il tempo dedicato alle attività parentali mantiene una forte connotazione femminile. L'ultima inchiesta budget-tempo dell'INSEE del 1999¹⁶ rileva che anche nelle coppie nelle quali il padre e la madre lavorano a tempo pieno l'uomo dedica più tempo alla vita professionale rispetto alla consorte: il 57% del totale del tempo della vita professionale della coppia, mentre il tempo dedicato dal padre alle attività parentali rappresenta il 29% di quello della coppia e quello dedicato alle faccende domestiche il 34%. Tuttavia va ricordato che la sempre maggior riluttanza dei padri ad assumere una funzione puramente simbolica ha portato ad un aumento, sia pure lieve, del tempo dedicato ai figli¹⁷.

La politica familiare svolge un ruolo evidente nel mantenimento delle disparità nella distribuzione dei compiti in seno alla coppia: dal momento che meccanismi come l'APE e il congedo parentale d'educazione sono sfruttati solo dalle donne, si afferma sempre

di più l'idea che la cura dei bambini piccoli sia esclusivamente di loro competenza. Di conseguenza nel corso di questi congedi si assiste ad un ritorno della suddivisione dei compiti tradizionale in seno alla coppia¹⁸. In tal modo questi dispositivi si rivelano una vera e propria "arma a doppio taglio" contribuendo al persistere delle discriminazioni sessuali sul mercato del lavoro, in particolare nel campo delle assunzioni e delle promozioni in seno alle aziende¹⁹.

7. Vita familiare e/o vita professionale: una libertà di scelta molto relativa

Malgrado i periodici discorsi ufficiali sulla necessità di promuovere la "libera scelta delle famiglie", non si può fare a meno di constatare che questa "scelta" (scelta del sistema di custodia, scelta di continuare o meno a lavorare in seguito alla nascita di un figlio) per la maggior parte delle famiglie resta ampiamente illusoria per varie ragioni: sia di ordine economico sia a causa degli orari di lavoro e/o delle lacune in materia di offerta di soluzioni di custodia.

Per le famiglie a basso reddito l'asilo nido resta il sistema di custodia sovvenzionato dalla collettività meno oneroso (oltre alla scuola materna, che è gratuita ma accoglie solo un terzo dei bambini di età inferiore ai tre anni) per via dell'esistenza di una scala tariffaria. In effetti è ampiamente riconosciuto che gli asili nido collettivi svolgono una funzione al contempo educativa e sociale. I bambini sono seguiti da personale qualificato e da specialisti dell'infanzia in età prescolare. Nonostante gli sforzi intrapresi dalla CNAF per incoraggiare con aiuti economici le collettività locali a sviluppare questo tipo d'istituto, il numero di posti resta ampiamente insufficiente (viene accolto solo circa un bambino su dieci). Come abbiamo visto, per favorire la creazione di posti di lavoro, a partire dagli anni Ottanta i governi che si sono succeduti hanno dato la precedenza allo sviluppo dei sistemi di custodia individuali a scapito delle istituzioni collettive²⁰.

¹⁵ La decisione di portare la durata del congedo di paternità da 3 a 14 giorni è stata annunciata dal primo ministro nel corso della Conferenza sulla famiglia del giugno 2001. Il provvedimento è entrato in vigore nel gennaio del 2002. Il governo intendeva creare una "vera e propria parità parentale" (discorso di Lionel Jospin alla Conferenza sulla famiglia, 11 giugno 2001).

¹⁶ Algava, E. 2002, *Quel temps pour les activités parentales?*, Etudes et Résultats, DREES, n°162 et Brousse, C. 1999, *La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale*, in: Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (INSEE), France, *portrait social*, Paris.

¹⁷ Brousse, 1999, op. cit.

¹⁸ Fagnani, 2000, op. cit.

¹⁹ Fagnani, J., 1995, "L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", *Droit Social*, 3.

²⁰ I posti negli istituti collettivi (asili nido e nursery) sono diminuiti: nel 1995 rappresentavano il 25% del totale dei tipi di accoglienza sovvenzionata, mentre nel 2001 la percentuale era scesa al 15%.

Inoltre gli asili nido sono ripartiti sul territorio in maniera diseguale: quasi la metà dei posti disponibili si trova nella regione di Parigi e si concentra nell'agglomerato urbano o nell'immediata periferia. I dipartimenti del sud della Francia offrono un numero di posti negli asili nido di gran lunga superiore a quello dei dipartimenti del nord del paese. Tra l'altro, gli agglomerati urbani sono meglio forniti rispetto alle zone rurali²¹.

In base alle stime, circa 360'000 bambini di età inferiore ai tre anni sono custoditi al di fuori del domicilio familiare e senza alcun tipo di sostegno da parte delle autorità. I tre quarti di loro sono custoditi dai nonni, il quarto rimanente da una persona retribuita ma non dichiarata. I genitori con orari flessibili, atipici o irregolari hanno difficoltà a trovare dei sistemi di accoglienza adeguati a questi ritmi lavorativi in continua espansione²².

Nel 2000 il 43% dei genitori ha fatto ricorso ad un sistema di custodia che non considera il più confacente alle proprie esigenze²³. In particolare, più della metà (58%) di coloro che considerano l'asilo nido il sistema più soddisfacente non ha potuto accedervi.

Oltre ad una ripartizione geografica diseguale degli istituti collettivi, permangono delle disparità d'accesso in funzione del reddito familiare: contrariamente alle famiglie benestanti, quelle a basso reddito – in particolare le famiglie monoparentali – non possono supplire alle lacune dell'offerta d'istituti collettivi facendo ricorso all'AGED, che resta al di là delle possibilità della maggior parte delle famiglie. Inoltre non possono sempre fare affidamento sull'aiuto dei parenti. Nonostante l'esistenza dell'AFEAMA, una prestazione modulata in base al reddito familiare, le assistenti materne autorizzate restano una soluzione troppo costosa per molte giovani famiglie: sono solitamente i ceti agiati o a reddito medio a ricorrere più spesso a questo tipo di custodia²⁴.

In mancanza di un sistema di custodia adeguato, molte donne ricorrono all'APE e interrompono l'attività lavorativa per tre anni. In nome della lotta contro la disoccupazione, il legislatore ha creato dei meccanismi apparentemente contraddittori: "una lavora, l'altra resta a casa", sembra essere il motto della politica familiare, almeno per quanto riguarda le madri di bambini in tenera età.

8. Altra lacuna: la professionalizzazione del personale di assistenza dei più piccoli

Come dimostra uno studio sulle assistenti materne²⁵, esse non dispongono sempre delle competenze e delle qualifiche necessarie per esercitare questo mestiere: la metà di loro non ha nessun diploma e solo il 35% è in possesso di un CAP (certificato d'attitudine professionale) o di un BEP (brevetto di studi professionali). Il problema delle lacune professionali del personale addetto alla cura dei più piccoli è particolarmente acuto nel caso della custodia dei bambini a domicilio: tramite l'AGED e gli sgravi fiscali ad esso collegati, la collettività sovvenziona generosamente questo sistema di custodia, ma non esercita alcun diritto di controllo sulle qualifiche e sulle condizioni di lavoro – spesso problematiche – del personale.

Un altro fenomeno che ha conseguenze tanto impalpabili quanto reali sulla questione femminile: questa categoria di personale – compreso quello attivo negli asili nido e nelle scuole materne – è infatti in prevalenza femminile. Questo fatto rafforza i pregiudizi in base ai quali le donne avrebbero la vocazione di occuparsi dei bambini e contribuisce a confinare la donna prevalentemente nella sfera domestica. Tutto questo a scapito degli sforzi compiuti dal Ministero della Famiglia per incitare i padri ad investirsi nell'educazione dei figli. Del resto, le denominazioni tipo "assistenti materne" o "scuole materne" contribuiscono allo stesso fenomeno e anche se il legislatore ha provveduto a mettere al femminile i nomi delle professioni, ha dimenticato di adottare lo stesso metro per quanto riguarda i mestieri tradizionalmente femminili, cosa che avrebbe neutralizzato la connotazione femminile dei mestieri legati alla custodia dei più piccoli.

Infine, dall'inizio degli anni Ottanta i governi che si sono succeduti hanno messo assieme – seguendo la congiuntura politica ed economica – dei meccanismi che formano un corpus poco coerente. Combattuta tra esigenze contraddittorie e interessi divergenti dei partner sociali, la politica familiare ha instaurato progressivamente un sistema di prestazioni accompagnato da una legislazione così complessa da nuocere alla loro "visibilità" sociale.

9. La recente riforma degli aiuti alla custodia dei più piccoli: una portata limitata a conferma dell'influenza della politica occupazionale su quella familiare

In seguito alla Conferenza sulla famiglia del 2003, a partire dal gennaio 2004 una prestazione (la "prestazione d'accoglienza dei bambini in tenera età", *Prestation d'accueil du jeune enfant*, PAJE) subentrerà alle prestazioni²⁶ per i più piccoli e all'APE. In realtà essa raggruppa in una denominazione comune l'insieme degli aiuti destinati ai più piccoli. La PAJE non ha semplificato il sistema delle prestazioni, visto che per contenere i costi la riforma ha introdotto nuovi limiti massimi per le risorse e moltiplicato i requisiti necessari, che variano a seconda del tipo di custodia scelto dai genitori. La "presta-

²¹ Clément, D., Nicolas, M., 2003, *Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants*, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.

²² Fagnani, J., 1999, *Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille*, Droit social, 3.

²³ CREDOC, 2002, op. cit.

²⁴ Legendre, F., Lorgnet, J. P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, *Les aides publiques à la garde des jeunes enfants: états des lieux et perspectives*, Recherches et Prévisions, di prossima pubblicazione.

²⁵ Algava, E., Ruault, M., 2003, *Les assistants maternelles: une profession en développement*, Etudes et Résultats, DREES, n°232.

²⁶ Unicamente per le famiglie con un figlio nato dopo il 1° gennaio 2004.

zione di base” della PAJE (160 euro al mese fino al compimento dei tre anni versati a prescindere dall’attività professionale dei genitori) non verrà corrisposta a chi avrà un reddito superiore ad un determinato massimo (fissato a 4575 euro al mese). Le nuove modalità favoriranno le famiglie con un reddito medio o basso nel caso dell’assunzione di un’assistente materna autorizzata e le famiglie con un reddito elevato per l’assunzione di un addetto alla custodia domiciliare²⁷. Verranno proseguiti gli sforzi finanziari a favore degli asili nido, in particolare per quanto riguarda gli asili delle aziende. Ma ancora una volta verranno favoriti i tipi di custodia individuali. La novità vera e propria consiste nell’estendere ai genitori “bi-attivi” *di figli unici* l’equivalente dell’attuale APE (chiamato “complemento di libera scelta d’attività”): se uno dei genitori non riprende l’attività lavorativa in seguito al congedo di maternità, ha diritto a 500 euro al mese per sei mesi. In questo caso le condizioni di diritto sono restrittive: è necessario aver lavorato in maniera continuata (o essere stato iscritto nelle liste di disoccupazione) nei due anni precedenti la nascita²⁸. Questo contribuirà ad escludere dalla prestazione le madri che hanno esercitato impieghi precari o non dichiarati durante questo periodo.

²⁷ Legendre et al., 2004, op. cit.

²⁸ Due anni nel corso dei quattro precedenti la nascita per le famiglie con due bambini, e due anni nel corso dei cinque precedenti la nascita per le famiglie con tre figli o più.

²⁹ Fagnani, 2004, op. cit.

³⁰ Fagnani, J., Letablier, M.T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.

Conclusione

Come nei paesi scandinavi, negli ultimi trent'anni anche in Francia la politica familiare ha dispiegato tutta una serie di meccanismi per aiutare i genitori a conciliare la sfera professionale con quella familiare. In questo campo la Francia è ai primi posti tra i Paesi dell'Unione europea. Contrariamente a quanto avviene in Germania, la maggior parte delle donne non si sente obbligata a rinunciare alla maternità per restare sul mercato del lavoro o seguire una carriera²⁹. Un tasso di fecondità relativamente alto accompagnato da un tasso di occupazione delle madri di tutto rispetto possono essere considerati come le conquiste di una politica familiare che ha saputo accompagnare i mutamenti sociologici dell'istituzione familiare e sostenere le donne nella loro aspirazione di conquistare l'emancipazione economica. Ciononostante, questa politica è oggi confrontata a nuove sfide e dilemmi di fronte al crescere delle disparità sociali e ai cambiamenti organizzativi del mondo del lavoro, con il corollario dello sviluppo di orari poco compatibili con una vita di famiglia³⁰. In un contesto di questo tipo, le carenze e le lacune rischiano di moltiplicarsi. D'altra parte, i progressi nel campo delle pari opportunità tra i sessi nel mercato del lavoro rischiano di venir compromessi nel caso in cui la ripartizione dei lavori domestici e dei compiti educativi in seno alle famiglie resti così poco equilibrata. Analogamente, il persistere di un elevato tasso di disoccupazione soprattutto tra le donne potrebbe attenuare gli effetti positivi della politica familiare in questo campo.

Bibliografia

- Algava, E., 2002, Quel temps pour les activités parentales?, Etudes et Résultats, DREES, n°162.
- Algava, E., Ruault, M., 2003, Les assistants maternelles: une profession en développement, Etudes et Résultats, DREES, n°232.
- Brousse, C., 1999, La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, in INSEE, France, portrait social, Paris.
- Clément, D., Nicolas, M., 2003, Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.
- Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), 2002, Prestations familiales 2002, Statistiques nationales, Direction des Statistiques, des Etudes et de la recherche.
- Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), 2002, Conditions de vie et aspirations des Français, Rapport pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Paris.
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), 2003, Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans, Etudes et Résultats, n°235.
- Fagnani, J., 1995, "L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", Droit Social, 3.
- Fagnani, J., 1999, Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, Droit social, 3.
- Fagnani, J., 2000, Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes, Bayard Ed, Paris.
- Fagnani, J., 2004, Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées? In Wolfgang Neumann (Hrsg.): Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland, Opladen: Leske und Budrich, di prossima pubblicazione.
- Fagnani, J., Letablier, M.T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.
- Institut national des études démographiques (INED)/ www.ined.fr/populationen-chiffres/indexF.html, 2003.
- Jenson, J., Sineau, M., 1995, Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.
- Legendre, F., Lorgnet, J. P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, Les aides publiques à la garde des jeunes enfants: états des lieux et perspectives, Recherches et Prévisions, di prossima pubblicazione.
- Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), 2002, Perspectives de l'emploi, Paris.

Abbreviazioni

AFEAMA, Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée

AGED, Allocation de Garde d'Enfant à Domicile

APE, Allocation Parentale d'Education

ASU, Allocation de Salaire Unique

CAF, Caisse d'Allocations Familiales

CNAF, Caisse Nationale des Allocations Familiales

CREDOC, Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie

DREES, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques,
Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales

INED, Institut National des Etudes Démographiques

INSEE, Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques

OCSE, Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico

PAJE, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant

Sintesi

Dagli anni Settanta ad oggi la politica familiare francese ha conosciuto un notevole sviluppo: il sostegno finanziario alle famiglie monoreddito è stato gradualmente integrato con il modello della "madre lavoratrice". Inizialmente il progressivo accesso delle donne al mondo del lavoro fu agevolato dallo sviluppo degli asili nido e delle scuole materne. La legittimità ed il valore sociale riconosciuti alla partecipazione delle donne alla vita economica aumentarono di pari passo. A partire dagli anni Ottanta ebbe inizio una grande espansione dei sistemi di custodia individuale, generosamente sovvenzionati dalla collettività. Questo cambiamento di rotta in relazione alla custodia dei più piccoli rifletteva la crescente influenza esercitata dalle politiche dell'occupazione sulla politica familiare. Quest'ultima, pur consentendo alla maggioranza delle donne di lavorare senza dover rinunciare alla maternità, non è comunque priva di lacune e ambiguità.

VI. Quando l'economia, il sistema educativo e la politica familiare vanno a braccetto – l'esempio della Finlandia

Aila-Leena Matthies

1. Introduzione: un esempio che contraddice le convenzioni delle success story neoliberali?

In alcuni settori chiave della vita sociale, come il mondo del lavoro, l'economia, la famiglia o i sistemi di custodia, vi sono differenze di rilievo fra i Paesi europei¹ nonostante la pressione esercitata dalla concorrenza globale e la progressiva integrazione europea. Questo non è affatto negativo, poiché il persistere di tali differenze consente di avviare una riflessione critica sui rispettivi sistemi nazionali o su una situazione ideale, da tutti auspicata, e di esaminare la fattibilità di vie alternative all'interno di una determinata società. Alcune di queste differenze trovano origine nel contesto storico-culturale dei vari Paesi e cambiarle può richiedere molto tempo. Altre peculiarità, essendo determinate da una volontà politica e realizzate dalle parti sociali, possono sempre essere oggetto di trattative.

La Finlandia presenta una situazione atipica e per molti versi estrema per quanto riguarda la configurazione di settori quali l'economia, l'ambito familiare e l'educazione. Dalle recenti analisi comparative svolte a livello europeo ed internazionale emerge un'immagine della Finlandia estremamente positiva, dovuta a fattori che – oltre che sorprendere – sembrano a prima vista contraddittori.

- Il Forum economico mondiale considera la Finlandia come il Paese dall'economia più competitiva, ammettendo nel contempo che l'influenza dello Stato è rimasta a livelli eccezionalmente elevati e che è stato mantenuto un forte settore dei servizi pubblici².
- In base alle conclusioni dello Studio "PISA³" dell'OCSE, il sistema scolastico finlandese è uno dei più efficienti del mondo, benché il modello pedagogico su cui è basato non sia affatto orientato, in senso classico, alle prestazioni, ma presenti al contrario degli elementi che in Germania verrebbero definiti spregiativamente come pedagogia "soft".

¹ Si vedano studi comparativi, come p. es. Gerhard / Knijn / Weckwert 2003; Dienel (2003); 120–145; Kröger 2003.

² Si veda per esempio Fischermann (2002).

³ Si veda www.pisa.oecd.org. "The OECD Programme for International Student Assessment (PISA)" ha confrontato il livello di preparazione alla vita offerto dalle scuole ai quindicenni di 32 Paesi.

- Rispetto alle donne europee, le donne finlandesi si distinguono per l'elevato tasso di occupazione a tempo pieno e per una fortissima propensione alla formazione (58% di laureate⁴). Ciononostante il Paese presenta un tasso di natalità (1,74) sensibilmente superiore alla media europea (1.47).

I fattori summenzionati, che non hanno mancato di stupire gli stessi finlandesi, meritano quindi un'attenta analisi. Infatti essi forniscono uno spunto interessante per combattere la retorica e il pensiero dominante della politica globale, europea e nazionale di molti Paesi, che proclamano "maggiore competitività grazie alla riduzione della spesa pubblica", "più figli e meno disoccupazione mediante l'esclusione delle donne dal mercato del lavoro", "migliori prestazioni degli scolari e degli insegnanti grazie a controlli più severi e ad una maggiore pressione". Più questi dogmi del nuovo credo economico mondiale vengono divulgati, più sorprendente appare il fatto che esistano delle moderne società dell'informazione come la Finlandia che contraddicono o perlomeno relativizzano alcuni di questi dogmi.

In questo lavoro tenterò di presentare nell'insieme le contraddittorie peculiarità della Finlandia. A mio avviso la politica del mercato del lavoro, la politica familiare e la politica dell'educazione non possono essere considerate isolatamente, bensì unicamente sotto l'aspetto della loro interdipendenza.

Malgrado alcuni vantaggi indiscutibili, la Finlandia è lungi dall'essere un modello armonico di politica sociale⁵. Attualmente anche i summenzionati settori politici sono al centro di aspri dibattiti. Di che cosa hanno maggiormente bisogno le giovani famiglie? Di un'offerta di custodia per bambini più ampia o di più "benessere temporale" per entrambi i genitori? Quanto tempo possono passare da soli nel pomeriggio i bambini in età scolare? Come ripartire equamente gli oneri dei datori di lavoro di entrambi i genitori in caso di gravidanza, paternità/maternità o malattia dei bambini? Tra tutte queste domande si fa strada una nuova prospettiva che mostra come per molti aspetti la Finlandia abbia sviluppato una *politica familiare favorevole all'occupazione*, ma stia ancora incontrando difficoltà nella transizione verso una *politica del mercato del lavoro favorevole alla famiglia*. Ilona Ostner⁶ ha già segnalato il fatto che nell'economia di mercato globale alla famiglia è attribuita sempre più una funzione di serbatoio per il mercato del lavoro e di consumatrice e che tale tendenza viene spacciata come atteggiamento favorevole alla famiglia. Anche le tendenze di questo tipo saranno oggetto di riflessione nel presente lavoro.

2. Lineamenti storici ed elementi attuali del modello finlandese dei generi

La Finlandia fa parte dei Paesi che – a causa del modello lavorativo dei genitori e dei modelli di custodia dei bambini – vengono ascritti dai ricercatori di politica sociale⁷ alla categoria del "*modello della doppia carriera*"⁸. In questo modello sia l'uomo che la donna sono occupati a tempo pieno e la custodia dei bambini è gestita da organizzazioni ufficiali, che in Finlandia sono nella maggior parte dei casi strutture comunali.

Da un punto di vista puramente teorico, in questo tipo di modello entrambi i genitori – indipendentemente dal sesso – possono scegliere di organizzare la loro vita in base a molteplici interessi, lasciando uguale spazio a tutti i settori della vita, professione e bambini compresi. I genitori finlandesi non si trovano mai a dover scegliere tra “l’una o l’altra cosa”. In pratica, però, quest’ampia possibilità di scelta non è sfruttata in ugual misura da entrambi i sessi: infatti i padri approfittano meno dell’opportunità di svolgere i compiti domestici e le attività di custodia accanto alla vita professionale, anche se i diritti e le compensazioni finanziarie sono garantiti a tutti dalla legge. La tendenza a prediligere il lavoro viene smentita solo da pochi temerari.

Le donne costituiscono quasi la metà (47%) della forza lavoro della Finlandia e lavorano di norma a tempo pieno. Non solo hanno raggiunto gli uomini sul piano dell’occupazione, ma li hanno addirittura superati in materia d’istruzione: la percentuale di donne laureate supera quella degli uomini, e anche le offerte di aggiornamento sono più frequentate dalle donne che dagli uomini. Il numero delle studentesse universitarie supera da tempo quello degli studenti maschi e il 25% delle cattedre è occupato da donne – un valore di punta in Europa. La partecipazione alla vita politica è del tutto normale per le donne finlandesi: non dimentichiamo che le finlandesi sono state le prime donne in Europa ad avere il diritto di voto (1905), in occasione dell’introduzione del suffragio universale, e che già il primo gabinetto contava delle donne ministro. Un terzo dei deputati del Parlamento finlandese e il 63% degli eurodeputati della Finlandia è costituito da donne. Attualmente le donne occupano diversi posti chiave del sistema politico finlandese. Questo discorso non vale tuttavia per il mondo dell’economia, dove il numero di donne che occupano posti di rilievo è insignificante.

Quali sono le ragioni di una simile situazione di parità? Scegliendo proprio il caso della Finlandia, Birgit Pfau-Effinger⁹ ha recentemente dimostrato come il modello dei generi sia riconducibile al contesto storico-culturale ed economico del Paese. A questo

⁴ Si veda www.oecd.org, “Education at a glance 2003”.

⁵ Non bisogna dimenticare che – come qualsiasi altro Paese – anche la Finlandia ha i suoi problemi particolari. Per citarne solo alcuni, si pensi al fatto che il tasso di suicidio degli uomini finlandesi è estremamente elevato rispetto al resto del mondo, e che un numero di donne superiore alla media muore in seguito a violenze familiari. Inoltre il sistema sanitario pubblico presenta vistosi problemi funzionali e le disparità regionali nell’erogazione dei servizi pubblici di base aumentano in modo preoccupante. I laureati che esercitano le professioni di medico, insegnante o assistente sociale hanno sempre meno voglia di lavorare in provincia e cercano opportunità d’impiego soprattutto nelle regioni urbane del sud del Paese. La disoccupazione giovanile è più alta della media generale e le offerte d’aiuto ai giovani non sono garantite per legge.

⁶ Ilona Ostner nel suo discorso intitolato “La famiglia – un elemento funzionale del mercato del lavoro?”, tenuto il 14 maggio 2002 all’Istituto universitario di Magdeburg-Stendal.

⁷ Questo tipo di categorizzazione è dovuto soprattutto a Jane Lewis; si veda (in tedesco) p. es. Lewis (2003), e a Birgit Pfau-Effinger (1999).

⁸ Pfau-Effinger, *ibid.*

⁹ Cfr. Birgit Pfau-Effinger, citazione alla nota 7.

proposito vorrei citare alcuni aneddoti storici e trarne le debite considerazioni. La prima menzione della Finlandia nella storia mondiale risale ai Romani e riguarda le donne: Tacito, console dell'allora civilizatissimo Impero romano, scrisse nel suo trattato Germania (98 d.C. circa) di un popolo del Nord dell'Europa, i Finnici, così barbaro che le donne accompagnavano gli uomini dappertutto, persino a caccia¹⁰. Questa affermazione è suffragata da ritrovamenti dell'età della pietra (pitture rupestri, tombe): viste le dure condizioni di vita del loro Paese, in Finlandia le donne hanno sempre dovuto collaborare alla sopravvivenza molto più che in altri territori. In pratica, la stragrande maggioranza dei finlandesi non ha mai potuto permettersi il lusso di "avere una donna a casa" in nessun'epoca della storia.

Comunque sia, che ci si trovi in ambito di mitologia popolare o di educazione moderna, in Finlandia l'indipendenza economica e l'autodeterminazione delle donne è considerata una cosa ovvia. Eppure il lavoro delle donne non è riconducibile ad un livello di emancipazione fuori della norma o ad un massiccio influsso del femminismo, ma in gran parte alla mancanza di valide alternative finanziarie.

Fino agli anni Sessanta la Finlandia era un Paese prevalentemente agricolo, la cui economia rurale poggiava su piccole aziende agricole familiari. In questi insediamenti – spesso isolati – il lavoro delle donne era tanto indispensabile quanto quello degli uomini. Anche nel settore industriale e terziario – sviluppatosi con un certo ritardo – le donne costituivano una mano d'opera a buon mercato molto richiesta. Vista la presenza quasi ininterrotta delle donne sul mercato del lavoro e nel settore produttivo, era logico che quando venne introdotta la sicurezza sociale statale nel secondo dopoguerra (sistema pensionistico, assicurazione malattie) le donne fossero considerate come individui a tutti gli effetti – con prestazioni assicurative indipendenti e diritti propri – e non aggregate all'assicurazione del marito in veste di "membri della famiglia a carico". La stessa logica regnava anche nel sistema educativo: tutte le cittadine e i cittadini erano ugualmente necessari allo sviluppo economico del Paese e dovevano quindi avere le stesse opportunità d'istruzione.

Il fatto che determinati archetipi culturali (la tradizione) e le strutture politico-sociali (opportunità formative e spinta occupazionale) abbiano favorito, rafforzato e reso più indipendenti le donne finlandesi non può essere elevato a mito della donna forte e tanto meno essere considerato come "elemento d'indebolimento" degli uomini. Eppure sempre più spesso ci si chiede – non senza una certa legittimità – se gli uomini finlandesi non siano da considerare come perdenti di fronte al successo delle donne nella società. Apparentemente il sistema scolastico non incoraggia abbastanza i maschi e la forte presenza delle lavoratrici donne nelle istituzioni di custodia e negli istituti educativi influisce negativamente sui modelli di socializzazione maschili. In Finlandia la povertà è un fenomeno maschile, perlomeno a giudicare dalle richieste di sussidi assistenziali e ai meccanismi di emarginazione sociale. Inoltre la speranza di vita piuttosto bassa degli uomini è sintomatica di un altro tipo di disuguaglianza esistenziale, che però non si riscontra solo in Finlandia.

Per controbattere a questi argomenti si può invocare il fatto che le donne continuano ad essere escluse dai posti chiave dell'economia e che – malgrado gli sforzi effettuati in campo formativo – continuano a percepire remunerazioni inferiori a quelle dei colleghi maschi. Anche il rischio postmoderno dell'occupazione precaria colpisce in maniera significativa soprattutto le donne: dagli anni Novanta a questa parte il 50% delle donne è impiegata con contratti di lavoro a durata determinata, contro il 18% degli uomini.

Dalle tesi e controtesi enunciate sopra emerge che, se è vero che il modello femminile delle donne finlandesi è diverso da quello degli altri Paesi, lo stesso si può forse dire di quello maschile, cosa che i pochi studi svolti finora in questo campo in Finlandia non hanno ancora analizzato abbastanza.

Riassumendo possiamo affermare che la figura della donna in seno alla società finlandese si è perlopiù adeguata a quella che è comunemente considerata la "norma maschile": indipendenza economica, lavoro a tempo pieno, istruzione, efficienza, partecipazione politica. Giovani donne di questo tipo si trovano oggi ovunque in Europa, solo che di solito hanno rinunciato – a differenza di quanto avviene in Finlandia – ad uno o più figli. Attualmente i dibattiti si focalizzano sulla questione della norma maschile, troppo unilaterale e in fin dei conti nefasta. Un riavvicinamento di ambo i sessi ad una norma "femminile" o ad un modello che andasse al di là della dicotomia tra i sessi significherebbe forse mettere le attività della vita di entrambi i genitori sullo stesso piano? Certo fa comodo all'economia avere a disposizione giovani genitori ben formati, flessibili e disponibili in maniera praticamente illimitata. Ma è proprio qui che i giovani genitori sembrano non voler più stare al gioco, perché la perdita in termini di qualità della vita è troppo elevata.

3. Custodia diurna dei bambini: offerta, formazione, pegno di lealtà dei contribuenti, integrazione sociale, spazio per la vita professionale delle donne...

La lunga e relativamente forte partecipazione di entrambi i sessi all'organizzazione politica del modello societario scandinavo e la decisa adesione delle donne all'offerta formativa hanno avuto effetti non trascurabili, visto che si riflettono nelle priorità poste dalla politica e nel modo in cui esse vengono messe in pratica dal punto di vista qualitativo. Un tratto distintivo dello Stato sociale nordico è il fatto che esso non sia inteso solo come sistema monetario della sicurezza sociale, ma attribuisca al settore dei servizi – in campo sociale, sanitario o educativo – un'importanza analoga, se non addirittura maggiore¹¹.

¹⁰ Citato da Merja Manninen (1990).

¹¹ Per saperne di più si vedano p. es. Julkunen 1990 e Sipilä (1997).

I servizi di cui beneficiano quasi tutti i cittadini e le cittadine legittimano una pressione fiscale relativamente elevata: in cambio delle imposte versate allo Stato e al Comune i cittadini ricevono qualcosa di tangibile e immediato. Inoltre i servizi rappresentano un mercato di posti di lavoro straordinariamente vasto dal punto di vista quantitativo e impegnativo dal punto di vista della qualità. Questi posti di lavoro vengono occupati prevalentemente da donne con un elevato profilo formativo. In altre parole, l'enorme sviluppo del settore dei servizi pubblici – in campo educativo, sociale e sanitario – in Finlandia è stato finanziariamente possibile grazie all'impiego della manodopera femminile a basso costo impiegata dallo Stato. In tal modo si è potuto creare a prezzi contenuti uno "Stato sociale imperniato sulle prestazioni"¹². Le differenze di reddito tra i sessi si spiegano soprattutto con la forte segregazione del mercato del lavoro. D'altro canto quanto detto sopra ci fa capire meglio anche il concetto del "women-friendly welfare state"¹³, che spiega il particolare attaccamento delle donne allo Stato sociale di tipo nordico¹⁴.

Il pensiero – tipico dell'economia di mercato – di offrire ai cittadini del Paese una vasta scelta di servizi sociali in concorrenza tra loro non ha preso piede in Finlandia, e gli istituti di custodia dei bambini in mano ai privati sono pochi¹⁵. I servizi comunali come la custodia diurna dei bambini non sono dunque affatto considerati come servizi di "seconda categoria", ma, al contrario, riuniscono bambini e famiglie di ogni ceto sociale ad un livello qualitativo molto elevato.

Il fatto che per i genitori finlandesi l'aver una vita professionale e l'assicurarsi una discendenza non si escludano a vicenda dipende in primo luogo dalle compensazioni finanziarie percepite durante i congedi di maternità o parentali e dalla costante offerta di custodia diurna dei bambini. Il ragionamento è semplice: il mercato del lavoro ha bisogno di entrambi i genitori, e la società non può rinunciare al rinnovo generazionale assicurato dai nuovi nati. Quindi entrambe le cose devono avere un'attrattiva per i genitori, in particolar modo per le donne. In linea di principio questo vale per tutti i Paesi dell'area scandinava e valeva anche per la DDR e per la maggior parte dei Paesi dell'Europa dell'Est.

Del resto è chiaro che la custodia diurna dei bambini è una condizione indispensabile all'attività lavorativa di entrambi i genitori e alla natalità del Paese¹⁶. Senza la consapevolezza che ogni bambino troverà un posto in un istituto di custodia diurna – dove sarà seguito ed assistito nel migliore dei modi in maniera da consentire ai genitori di continuare a lavorare – il desiderio di avere figli resterebbe in molti casi un semplice desiderio. La sola esistenza di un sistema di custodia affidabile rappresenta di per sé un incentivo ad avere dei figli¹⁷. Altrettanto decisiva è la possibilità di lasciare il lavoro per un determinato periodo con la garanzia di ritrovarlo.

La legge finlandese del 1973 sulla custodia diurna dei bambini obbliga i Comuni a mettere a disposizione di tutti coloro che ne hanno bisogno un sistema di custodia diurna in appositi istituti o presso madri diurne. Nel 1994 la legge è stata estesa a tutti i bambini da 0 a 7 anni quale diritto soggettivo indipendentemente dal fatto che i genitori lavorino oppure no. Dagli anni Ottanta la custodia domiciliare grazie agli assegni educativi è sostenuta nella stessa misura della custodia in appositi istituti. Le famiglie

dovrebbero poter scegliere se custodire personalmente i figli o affidarli ad un istituto comunale senza pensare all'aspetto finanziario. I contributi dei genitori agli istituti di custodia diurna sono proporzionali al loro reddito.

Tenuto conto del fatto che ci vogliono anni per curare e crescere un figlio, senza parlare della nascita di eventuali fratelli o sorelle e degli eventuali periodi di disoccupazione temporanea dei genitori, i bambini che conoscono un unico modello di custodia sull'arco della loro infanzia sono molto pochi. Quasi ogni bambino sperimenta sia la custodia in un istituto diurna che la custodia a domicilio di uno dei genitori o di un fratello o una sorella. Anche i genitori traggono vantaggio dalle molteplici possibilità offerte. In media il 24% dei bambini sotto i 3 anni viene affidato ad un istituto diurna, mentre tra i bambini di età compresa tra i 3 e i 6 anni questa percentuale sale al 66% contro il 34% di quelli che rimangono a casa¹⁸.

In Finlandia i bambini iniziano la scuola nell'anno in cui compiono il 7° anno d'età. Esiste anche la possibilità di frequentare un corso preparatorio facoltativo all'età di 6 anni, dispensato un paio d'ore al giorno in una struttura di custodia collettiva diurna o in una scuola. Il 96% dei bambini fa uso di questa possibilità nei primi due anni di scuola. Fino alla metà degli anni Novanta le strutture di custodia offrivano ai bambini un doposcuola in maniera quasi capillare. Tale prestazione è stata sensibilmente ridotta durante il periodo di crisi finanziaria.

¹² Si veda Julkunen (1992).

¹³ Al contrario delle femministe inglesi e mitteleuropee, che videro a lungo nello Stato sociale un'istituzione patriarcale, le ricercatrici nordiche riconobbero che il loro Stato sociale poteva essere senz'altro definito "attento alle esigenze delle donne".

¹⁴ Hernes (1987).

¹⁵ Negli anni Novanta, l'esperimento della privatizzazione ai fini della "modernizzazione" è rimasto una moda inaugurata dallo Stato. Tuttavia è presumibile che l'intenzione dell'UE di smantellare i presunti vantaggi di Comuni ed enti assistenziali sul piano della concorrenza per dare più spazio al "libero mercato dei servizi" e se possibile alle multinazionali del terziario nel settore dei servizi non suscitò grande entusiasmo in Finlandia, fornendo invece validi argomenti agli oppositori dell'UE. In proposito si veda p. es. Matthies (1998a).

¹⁶ Da notare che la scuola non è organizzata in base all'attività lavorativa dei genitori. La durata relativamente lunga della giornata scolastica e il pranzo caldo per i bambini ha sempre fatto parte dell'offerta degli istituti scolastici finlandesi – non fosse altro che per via del lungo tragitto tra casa e scuola – e ha quindi poco a che vedere con il fatto che i genitori lavorino.

¹⁷ Anche se questa tesi in Finlandia non è suffragata da dati statistici, le prove della sua fondatezza ci vengono dalla riunificazione tedesca: infatti nel 1990 le donne dei nuovi Länder hanno praticamente cessato di procreare (il tasso di natalità scese del 60% in un anno). Uno degli elementi alla base di questo fenomeno fu il fatto che l'esistenza delle strutture di custodia era messa in discussione o che la custodia comportava una spesa troppo elevata. A questo proposito si veda p.es. Matthies (1998b).

¹⁸ www.stakes.fi "Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003".

Rispetto agli altri Paesi, la chiave di ripartizione¹⁹ bambini/addetti alla custodia (ovvero il numero di bambini affidati ad ogni assistente) nelle strutture di custodia finlandesi è molto eloquente e spiega la qualità, le funzioni particolari e le implicazioni per l'occupazione del sistema di custodia diurna dei bambini. Lo Stato dispone che ad un addetto alla custodia di bambini al di sotto dei 3 anni vengano affidati al massimo 4 bambini, mentre per ogni addetto alla custodia di bambini tra i 3 e i 7 anni il numero massimo è di 7. Queste cifre sono sensibilmente inferiori a quelle degli altri Paesi europei e consentono un livello di assistenza e di promozione dello sviluppo infantile di gran lunga migliore. Anche le qualifiche del personale di custodia sono più elevate rispetto a quelle richieste negli altri Paesi europei. Una categoria professionale di rilievo è costituita dagli "insegnanti dei giardini d'infanzia" (in finlandese "lastentarhanopettaja", LTO), che devono seguire una formazione universitaria di 3-5 anni (BA o MA) e sono costantemente impegnati in cicli di perfezionamento per mantenersi sempre aggiornati sui progressi più recenti della promozione dello sviluppo infantile e della pedagogia infantile. La legge stabilisce che nelle strutture di custodia dei bambini un addetto su tre debba essere in possesso di questo titolo universitario^{20, 21}.

Nel complesso, le strutture di custodia collettiva diurna della Finlandia non sono considerate come enti assistenziali a caccia di donazioni per madri lavoratrici in condizioni di indigenza. Al contrario, gli elevati standard qualitativi rispetto al resto d'Europa e l'affidabilità garantita a livello pubblico e politico rivestono un'enorme importanza proprio per i genitori orientati alla formazione e alla carriera e, indirettamente, anche per i loro datori di lavoro. In definitiva togliere ai genitori l'onere della custodia dei bambini consentendo loro d'impegnarsi sul fronte professionale non può che giovare all'economia, mentre i bambini possono crescere sani e seguire uno sviluppo armonico conformemente ai progressi scientifici più recenti²².

4. Cosa c'è di diverso nelle scuole finlandesi? Alcuni spunti per capire il successo ottenuto nell'ambito dello studio PISA

In questo capitolo cercherò di illustrare come il sistema scolastico finlandese – di cui spesso si sentono lodare le virtù in seguito ai risultati dello studio PISA dell'OCSE – sia parte integrante ed indissociabile di un modello societario particolare e come si spieghino i risultati positivi. La mia ipotesi è che essi non siano merito di fattori interni alla scuola, di tecniche di apprendimento o particolari accorgimenti didattici, ma che ciò dipenda da una complessa concomitanza di fattori che ne determinano l'efficacia nel suo insieme.

A mio avviso il fattore più importante è il fatto che in ambito politico-sociale la Finlandia ha raggiunto da tempo un vasto consenso sul modello dell'istruzione pubblica generalizzata e introdotto una forma d'insegnamento scolastico che garantisce a tutti i bambini un uguale livello d'istruzione, relativamente elevato, indipendentemente dalla loro estrazione sociale. Vi è un ampio consenso sul principio che l'educazione è un fattore economico d'importanza capitale per la Finlandia e che gli investimenti in questo campo sono economicamente giustificati.

La struttura della scuola dell'obbligo, che si estende su un ciclo unico di 9 anni, introdotta all'inizio degli anni Settanta al posto del sistema a tre livelli precedentemente in vigore²³, fu imposta per motivi di politica regionale ed economica e incontrò dapprima una forte resistenza soprattutto da parte degli insegnanti e del loro sindacato. L'enorme balzo in avanti compiuto dalla Finlandia negli ultimi trent'anni, vale a dire la trasformazione da Paese periferico e arretrato ad economia prevalentemente agricola in una moderna società dell'informazione, ha confermato l'efficacia del nuovo sistema scolastico. È stato il livello d'istruzione relativamente elevato dell'insieme della popolazione a rendere possibile il rapido riassetto economico del Paese, consentendo una rapida riqualificazione del personale e il passaggio a nuovi compiti. Oggi la riconversione e il perfezionamento fanno parte del normale percorso professionale dei lavoratori.

Il secondo fattore di successo è a mio avviso l'atmosfera generale che regna in seno alle scuole finlandesi e un atteggiamento di fondo stimolante. Si parte dal presupposto che il bambino impari meglio se va volentieri a scuola, se vi si sente a suo agio e può dedicarsi all'apprendimento senza paure o impedimenti di altro genere. Il benessere psicofisico e sociale dei bambini costituisce una priorità assoluta. Ne sono la prova gli equipaggiamenti di buon livello, i pasti caldi presi in comune e soprattutto l'ampia gamma di professionisti che costituisce il personale addetto alla custodia²⁴. Gli insegnanti sono in generale estremamente motivati. Non ci sono scuole senza problemi, ma ogni scuola ha la possibilità di intervenire rapidamente per risolvere i problemi sul nascere. Fino al sesto anno di scuola gli allievi non ricevono nessun voto, ma effettuano delle autovalutazioni o ricevono le valutazioni di terzi. Queste non si basano sul confronto con i compagni di classe ma si riferiscono agli obiettivi personali, alle proprie carenze e al grado di apprendimento individuale del programma scolastico.

¹⁹ Si veda p. es. www.OECD.org. Starting Strong. Early Childhood Education and Care. 2001.

²⁰ Un esempio tipico delle dimensioni massime di un gruppo è il seguente: una classe di bambini al di sotto dei 3 anni comprende al massimo 12 bambini ed è assistita da un/una insegnante di giardino d'infanzia e da due educatori/educatrici. Per i bambini tra i 3 e i 7 anni le classi comprendono al massimo 21 bambini assistiti da due insegnanti di giardino d'infanzia e da un'educatrice. Inoltre possono venir create classi di "fratelli e sorelle", vale a dire gruppi composti da bambini di varie età con al massimo 15 bambini di età inferiore e superiore ai 3 anni accuditi in comune. In base alla chiave di ripartizione bambini/addetti alla custodia, un bambino handicappato conta per due o dispone di personale di assistenza supplementare.

²¹ Per saperne di più sulla custodia diurna dei bambini in Finlandia si veda p.es. Matthies (2003).

²² D'altro canto, il fatto che i genitori non siano coinvolti in nessuna raccolta di fondi, servizio mensa o attività di responsabilità in seno agli istituti di custodia riduce la loro partecipazione alla società civile.

²³ Per maggiori dettagli in merito al sistema educativo finlandese si vedano p.es. www.edu.fi/info/system e Matthies (2002).

²⁴ Allievi ed insegnanti non sono abbandonati a sé stessi, ma hanno a disposizione un'équipe o una rete di assistenti scolastici, colleghi, assistenti sociali specializzati, infermiere scolastiche, psicologi, consiglieri agli studi e pedagoghi specializzati a cui possono far ricorso in maniera flessibile.

Un terzo elemento è costituito dal sostegno integrato ed individuale per l'eliminazione delle lacune e delle difficoltà di apprendimento. Nella mentalità finlandese, una moderna società dell'informazione non può permettersi di confinare nell'emarginazione o di lasciare senza prospettive una parte degli scolari. Le lacune nella preparazione o le difficoltà di apprendimento vanno affrontate subito. Qualora il bambino, l'insegnante o i genitori individuino delle difficoltà di apprendimento, è possibile porvi immediatamente rimedio nell'ambito della scuola grazie ad ore di sostegno individuali o all'intervento d'insegnanti specializzati o di assistenti.

Le scuole e le classi speciali sono state progressivamente abbandonate e i loro corpi insegnanti integrati nelle scuole normali. In questo modo non c'è altra scelta che lavorare in gruppo secondo le possibilità e fare di tutto affinché ogni bambino raggiunga lo stesso livello dei compagni di classe. Succede raramente che un bambino debba ripetere una classe e, se accade, ciò è considerato come un insuccesso della scuola. Nei limiti delle risorse disponibili ogni scuola può sviluppare le soluzioni che ritiene più adatte ad ogni bambino. Non è affatto una vergogna beneficiare di queste prestazioni particolari, e di norma i bambini seguono volentieri le lezioni di sostegno.

In quarto luogo vorrei ricordare il grado d'autonomia, relativamente elevato rispetto a quello di molti altri Paesi, e la gestione moderna delle scuole finlandesi. Gli aspetti positivi del New Public Management – con accordi sugli obiettivi, bilanci globali, griglie orarie individuali e lavoro di gruppo – sono stati applicati in un modo che evidenzia la fiducia nelle competenze del corpo insegnante e nelle singole scuole. La direzione della scuola è investita di ampi poteri, ma è tenuta a coinvolgere in ugual maniera tutto il personale.

Infine v'è da ritenere che nei risultati dello studio PISA – che rispecchiano le prestazioni scolastiche dei quindicenni – confluiscono anche gli effetti di altri settori del sistema scolastico finlandese. Si pensi per esempio alla frequenza d'istituti prescolastici e alla formazione del corpo insegnante, che nonostante condizioni d'ammissione all'università estremamente severe, è orientata sin dall'inizio alla pratica e avviene in parte mediante la simulazione di vere e proprie situazioni d'insegnamento. Che si tratti del perfezionamento degli insegnanti, della propensione dei genitori all'educazione, delle abitudini generali di lettura, delle offerte pubbliche d'educazione o ancora della vasta rete di biblioteche, è chiaro che il successo del sistema scolastico finlandese s'inserisce nel quadro di un contesto generale favorevole all'educazione.

Per non presentare un quadro troppo rosa e inverosimile del sistema scolastico finlandese, menzionerò ancora alcuni temi che attualmente si trovano al centro dei dibattiti sulla materia. Da alcuni anni si discute vivacemente e si formulano proposte su come risolvere il problema del cosiddetto "vuoto pomeridiano" dei bambini, una problematica a metà strada tra politica educativa, familiare e del mercato del lavoro.

²⁵ Cfr. nota 23.

La durata della giornata scolastica in Finlandia viene decisa dalle singole scuole e di norma si protrae fino al pomeriggio, senza però coprire l'intero orario lavorativo dei genitori. Le lacune in materia di custodia si fanno sentire soprattutto per i più piccoli: anche se consumano un pasto caldo a scuola, in teoria hanno ancora molte ore da passare da soli tra la fine delle lezioni e l'ora di rientro dei genitori. In linea di massima in Finlandia ci si aspetta un elevato grado d'indipendenza dai bambini di 7 anni, un fatto che viene messo in discussione negli attuali dibattiti soprattutto a causa dei rischi sempre maggiori che si riscontrano nei contesti di socializzazione urbano e mediale.

Fino all'inizio degli anni Novanta i Comuni organizzavano ancora dei gruppi pomeridiani per i più piccoli nelle strutture di custodia collettiva diurna. Oggi si cerca invece di ovviare al vuoto pomeridiano con una molteplicità di soluzioni più o meno provvisorie. In seguito alle raccomandazioni di una commissione statale appositamente istituita, dal 2003 i Comuni sono tenuti, se necessario, ad offrire delle soluzioni di custodia per gli scolari. Fanno parte di tali soluzioni i club pomeridiani nelle scuole, che possono essere creati anche con l'aiuto di organizzazioni extrascolastiche, oppure gli esperimenti di allungamento della giornata scolastica mediante pause di mezzogiorno più lunghe abbinate ad attività ricreative. Oltre alle offerte complementari viene ampliata anche l'alternativa già esistente che consiste nella riduzione del tasso di occupazione dei genitori durante i primi anni di scuola dei bambini, facendo ricorso ad un anno sabbatico o scegliendo di ridurre la durata della giornata lavorativa. La novità consiste nella possibilità di ripartire in maniera flessibile tra i due genitori la riduzione del tempo di lavoro, in modo da far contribuire ai costi i datori di lavoro di entrambi i genitori. Così facendo, si considera il problema del "vuoto pomeridiano" non come un problema personale, bensì come una vera e propria questione di politica sociale.

Altri punti problematici del sistema scolastico finlandese emergono dall'intensa ricerca parallela al mondo della scuola. La situazione di svantaggio degli scolari maschi è un problema che, sebbene la sua esistenza sia stata ormai dimostrata in modo sempre più convincente, difficilmente potrà essere risolto fino a quando l'insegnamento sarà una professione poco attraente per gli uomini e fino a quando gli studenti maschi avranno minori opportunità di venire ammessi agli studi universitari per insegnanti a causa dei loro voti, di regola inferiori a quelli delle colleghe femmine. L'introduzione di una quota per la professione d'insegnante non ha avuto gli effetti sperati, perché gli insegnanti maschi restano raramente a lavorare nelle scuole – probabilmente a causa dei salari poco elevati – e preferiscono far carriera nell'amministrazione scolastica o al di fuori della scuola. Potrebbe anche rivelarsi utile applicare al mondo della scuola i principi pedagogici emersi dagli studi di genere dell'universo maschile.

Infine grande preoccupazione suscita anche la crescente disparità regionale nella qualità degli istituti scolastici²⁵. Anche questo problema è parzialmente legato alla questione dei sessi – i giovani di provincia sembrano particolarmente svantaggiati e mostrano meno voglia di andare a scuola – e in parte anche al contesto economico. L'equazione corrente è "meno posti di lavoro e meno professionisti impiegati nelle zone con problemi = meno attrattiva e libertà di manovra per le scuole".

Uno dei principali insegnamenti dello studio PISA è che un'offerta pubblica adeguata in campo sociale ed educativo non costituisce un peso insopportabile per l'economia. Al contrario: è un fatto dimostrato che gli investimenti nell'educazione costituiscono una condizione indispensabile per un'economia pubblica flessibile e orientata al futuro e che contribuiscono al superamento dei momenti di crisi. Malgrado i tagli alla spesa effettuati negli ultimi 10 anni, il sistema politico finlandese continua ad accordare un posto di primo piano al settore dell'educazione.

5. Prospettive per una nuova politica familiare europea volta all'emancipazione di entrambi i genitori

In Finlandia – come pure in altri Paesi scandinavi – le discussioni sulla conciliabilità tra vita di famiglia e vita lavorativa si svolgono su due assi principali. Da un lato ci si sforza di potenziare il sistema di custodia di competenza del settore pubblico con offerte di custodia pomeridiana degli scolari. Tuttavia tale obiettivo è in contraddizione con l'incoraggiamento a ridurre il tempo di lavoro ed a creare condizioni di lavoro più favorevoli alla vita di famiglia, soprattutto per i padri. L'assenza dei genitori – soprattutto dei padri – è alla base di nuovi problemi psicosociali di cui soffrono bambini e giovani. Pertanto sarebbe auspicabile che i Paesi europei nei quali ci si sforza di migliorare la politica familiare non s'ispirassero unicamente al modello scandinavo, ma fossero in grado di superarlo (per esempio evitandone le evoluzioni negative)²⁶.

Quello che manca di più alle giovani famiglie impegnate sia sul fronte professionale che su quello dell'educazione dei figli è il cosiddetto "benessere temporale". È proprio la mancanza di tempo ad affliggere le famiglie, soprattutto quelle che si spostano molto o che fanno vita da pendolari. La maggior parte dei conflitti familiari trova origine nella gestione del tempo e nell'esigenza di disporre di tempo per sé stessi. Contemporaneamente si persegue l'obiettivo di ottimizzare al massimo i pochi momenti trascorsi insieme.

Il desiderio di raggiungere questo benessere temporale segue una dinamica propria e rimescola le carte della tradizionale politica delle pari opportunità. Tuttavia esso corrisponde pienamente alle moderne ipotesi di un sistema di vita individuale e al tempo stesso pluralistico, che si sottrae alle tradizionali categorizzazioni dei sessi.

Dai sondaggi²⁷ sull'organizzazione ottimale del tempo di lavoro emerge che più della metà dei lavoratori e delle lavoratrici – indipendentemente dal sesso – vorrebbero una riduzione degli orari di lavoro e sarebbero disposti a lavorare meno, anche subendo ripercussioni finanziarie. Ad esprimersi in questo senso sono soprattutto i genitori di bambini in tenera età. I genitori di oggi non si lamentano solo della mancanza di servizi, ma anche del sovraccarico di lavoro, degli straordinari e del timore di perdere il posto. Allo stesso tempo dalle scuole e dagli enti di protezione della gioventù giungono notizie allarmistiche in merito allo stato di abbandono dei giovani e alla perdita di competenze educative da parte dei genitori.

Questa nuova ricerca di benessere temporale è particolarmente evidente se si considera il numero di genitori – in prevalenza le madri – che sfruttano le possibilità esistenti di esenzione dal lavoro. Anche in Finlandia un numero sempre maggiore di giovani donne respinge il modello del doppio impiego (casa e lavoro). L'esenzione dal lavoro per compiti educativi in seguito alla nascita di un figlio viene sfruttata appieno da molte donne, un dato in cui le promotrici di un tempo della custodia diurna ravvisano un riflusso sul piano della politica femminile. Inoltre anche la disponibilità di entrambi i genitori a ridurre l'attività lavorativa per seguire i figli in età scolare è un chiaro segno del cambiamento di valori o perlomeno delle priorità.

Molte giovani donne arrivano addirittura a subordinare il desiderio di avere figli all'impegno del partner a partecipare ai compiti familiari o a ridurre nella stessa misura l'attività lavorativa. La vita professionale deve adeguarsi a queste esigenze con l'appoggio della politica statale nell'ambito della paternità. In questa variante della politica dei sessi anche il padre ha la possibilità di orientarsi in base alla norma femminile²⁸.

Partendo dalla prospettiva della scuola e della famiglia, ci si chiede sempre più spesso fino a che punto le famiglie debbano conformare la loro esistenza agli interessi dell'economia e della vita professionale. Si preferirebbe inoltre che si parlasse di un'equa ripartizione del lavoro remunerato o di una riduzione del lavoro. Questo non riguarda unicamente l'equa ripartizione del lavoro tra uomo e donna, ma anche tra lavoratori oberati di lavoro e disoccupati frustrati di esserlo, in modo da far lavorare tutti un po' meno e di avere in compenso più tempo a disposizione per sé e per la famiglia, raggiungendo in pratica il famoso benessere temporale summenzionato.

Grazie a due riforme concrete in materia di politica a favore dei padri la società finlandese cerca attualmente di venire incontro all'esigenza di una politica occupazionale e familiare equilibrata per entrambi i sessi. All'inizio del 2003, il congedo di paternità remunerato²⁹ – indipendente da quello di maternità – è stato portato da due settimane ad un mese. Il congedo parentale di un anno e l'esenzione dal lavoro per compiti educativi fino al termine del terzo anno di vita del bambino per uno dei genitori vengono mantenuti, come pure il congedo di maternità di 6 settimane. Inoltre è stato stabilito

²⁶ Per esempio la riduzione della famiglia alla funzione di serbatoio del mercato del lavoro, di consumatrice e di debitrice delle banche in seguito alla politica degli alloggi incentrata sulla proprietà.

²⁷ Härmä, M. /Nupponen, T (2003).

²⁸ La discriminazione delle donne e gli ostacoli alla costituzione di una famiglia sono tuttavia determinati in misura molto maggiore dalla crescente insicurezza e incostanza del mercato occupazionale. I contratti di lavoro a tempo determinato – spesso una misura cautelativa dei datori di lavoro contro il rischio di maternità delle collaboratrici – trasformano nuovamente i figli in un rischio per l'occupazione delle donne e mettono a repentaglio le conquiste della nuova politica a favore dei padri.

²⁹ L'indennità corrisponde al 65% del salario e i costi sono a carico della sicurezza sociale finlandese, finanziata attraverso i contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori e le imposte.

che i genitori possono dividersi l'esenzione dal lavoro per compiti educativi riducendo entrambi i rispettivi tassi di occupazione, anche se tale disposizione è subordinata al consenso di entrambi i datori di lavoro³⁰. Tuttavia le prime esperienze mostrano che sono proprio i datori di lavoro dei padri ad avere problemi con la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e con il prolungamento del congedo di paternità. Inoltre non sono molti i padri che scelgono di restare a casa.

Il secondo progetto di riforma è ancora in fase di discussione: le organizzazioni femminili di tutti i partiti, le associazioni delle imprenditrici e quelle padronali del terziario hanno formulato la rivendicazione concreta di ripartire in maniera uguale tra i datori di lavoro di entrambi i genitori i costi relativi a maternità, nascita o educazione dei figli. Attualmente tali costi sono sostenuti unicamente dai datori di lavoro delle donne, mentre quelli degli uomini, che hanno più risorse a disposizione, non subiscono in alcun modo le conseguenze della paternità dei loro collaboratori. Questa disparità spiega anche la persistente discriminazione delle giovani donne alla ricerca di un impiego e l'elevata percentuale di contratti a tempo determinato. In una situazione di parità ogni candidato maschio in possesso dei requisiti necessari all'impiego dovrebbe rappresentare per il datore di lavoro un rischio uguale a quello rappresentato da una donna in età di procreare³¹.

In definitiva le questioni affrontate in queste pagine sono strettamente legate alla questione di come creare i presupposti per una società sostenibile, una vita di famiglia equilibrata e una solida socializzazione nell'era del capitalismo globale. Dai confronti a livello internazionale emerge il dato che molti fattori della politica sociale possono essere influenzati e modificati dalla volontà dei politici. Se l'Europa vuole profilarsi quale regione ad alta qualità e restare tale nella suddivisione globale del lavoro, la mera ricerca di luoghi di produzione meno costosi non dovrebbe più essere il criterio principale. La questione da porsi dovrebbe essere invece come e dove formare e invogliare a restare una forza lavoro altamente qualificata. Se il fatto che le donne europee sfruttino sempre di più le possibilità di studiare e si iscrivano all'università provoca un brusco calo dei tassi di natalità, è chiaro che bisogna trovare soluzioni praticabili alla questione "permanente" della conciliazione tra lavoro e famiglia. E queste soluzioni esistono – basta guardare al di là delle proprie frontiere.

Quali modelli familiari vanno instaurati in Europa? Fino a che punto è possibile per entrambi i sessi realizzare progetti di vita pluralistici e a quale prezzo? Su questo punto gli interessi dell'economia di mercato globalizzata e quelli di un'organizzazione familiare moderna sembrano divergere completamente. Non bisogna confondere una politica occupazionale favorevole alla famiglia con una politica familiare favorevole all'occupazione, anche se a lungo andare le due politiche dovranno per forza convergere. L'obiettivo da raggiungere deve essere quello di consentire ad entrambi i genitori di partecipare pienamente alla vita e all'educazione dei figli senza rinunciare a realizzarsi nella vita professionale.

³⁰ Suutarinen (2003).

³¹ Si veda p. es. Vanhemmuuden kustannukset uusjakaan. www.vihrealiitto.fi/kannanotot.

Bibliografia

- Dienel, Christiane (2003) Die Mutter und ihr erstes Kind – individuelle und staatliche Arrangements im europäischen Vergleich. Zeitschrift für Familienforschung 15.Jg. (2), p. 120–145
- Fischermann, Thomas (2002) Der Fall Finnland: US-Ökonom Jeffrey Sachs legt sein makroökonomisches Lehrbuch bei Seite. In www.Zeit.de 2002/06/Wirtschaft
- Gerhard, Ute / Knijn, Trudie / Weckwert, Anja (Hsg.) (2003) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. Verlag C.H. Beck. München
- Härmä, M. /Nupponen, T (2003) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyteiskunnassa. Sitra. Raportteja 22. 2003, www.sitra.fi
- Hernes, Helga (1987) Welfare State and Women Power: Essays in State Feminism. University Press. Oslo
- Julkunen, Raija (1990) Women in the Welfare State. In: Manninen, Merja / Setälä, Päivi (eds.) The Lady with the Bow. Otava. Helsinki, p. 140-160
- Julkunen, Raija (1992) Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Vastapaino. Tampere
- Kröger, Teppo (ed.) (2003) Families, Work and Social Care in Europe. SOCCARE-Project www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare
- Lewis, Jane (2003) Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit. In: Gerhard, Ute / Knijn, Trudie/ Weckwert, Anja (Hrsg.) Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. p. 29–52
- Manninen, Merja (1990) Finnish Women's Opportunities before the 19th Century. In Manninen, Merja / Setälä, Päivi (eds.) The Lady with the Bow. Otava. Helsinki, p. 9–16
- Matthies, Aila-Leena (1998a) Old Democracy – New Quality? Transformation of Social Services in East Germany and Finland. The Case of Child Daycare. In: Flösser, Gaby /Otto, Hans-Uwe (Eds.) Towards more democracy in Social Services. Berlin – New York. p. 221–236
- Matthies, Aila-Leena (1998b) Geschlechtermodell im Wandel? Finnland und Neue Bundesländer im Vergleich. Sozialreform 3, (1998) p. 193–214
- Matthies, Aila-Leena (2002) Finnisches Bildungswesen und Familienpolitik – ein leuchtendes Beispiel? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B41/ 2002, p. 38–45
- Matthies, Aila-Leena (2003) Nicht mehr in Frage gestellt – Kindertagesbetreuung in Finnland. In: Kinder-Tageseinrichtungen aktuell Nr. 6 (vol 12), p. 125–128
- Pfau-Effinger, Birgit (1999) Change of Family Policies in the Socio-cultural Context of European Societies. Comparative Social Research. Vol. 18., p. 135–159
- Sipilä, Jorma (Ed.) (1997) Social care services: the key to the Scandinavian welfare model. Aldershot. Avebury
- Suutarinen, Juhapekka (2003) Isät mukaan lapsia hoitamaan. PT-lehti 1/2003 www.palvelutyöntajat.fi

Collegamenti ipertestuali Internet

- www.edu.fi/info/system
www.OECD.org, Education at a glance
www.OECD.org. Starting Strong. Early Childhood Education and Care. 2001
www.pisa.oecd.org
www.stakes.fi Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003
www.vihrealiitto.fi/kannanotot. Vanhemmuuden kustannukset uusjakoon

Sintesi

Quali modelli di famiglia possono essere promossi attraverso una politica mirata nelle società europee? Fino a che punto e a che prezzo progetti di vita pluralistici possono essere realizzati da ambo i sessi? Su questo punto gli interessi dell'economia di mercato globale sembrano divergere nettamente da quelli di un'interpretazione del concetto di famiglia al passo con i tempi. Se però alla crescita del livello d'istruzione delle donne (che si iscrivono sempre più numerose ai corsi universitari) fa da corollario un pericoloso crollo dei tassi di natalità, bisogna ricominciare a cercare seriamente soluzioni praticabili all'"eterno problema" della conciliabilità tra famiglia e professione. Nella gestione dello sviluppo dei settori dell'economia, delle questioni familiari e dell'educazione la Finlandia costituisce un esempio atipico. Nelle analisi che mettono a confronto i sistemi di diversi Stati, il Paese scandinavo ottiene risultati estremamente positivi grazie a fattori non soltanto sorprendenti, ma – in un primo momento – apparentemente contraddittori.

L'economia finlandese è tra le più competitive nonostante la presenza ancora massiccia dello Stato e di un forte settore dei servizi pubblici. Malgrado il tasso d'occupazione ed il tasso d'istruzione delle donne finlandesi siano i più alti d'Europa, il Paese vanta un tasso di natalità nettamente superiore alla media europea. Infine lo studio PISA dell'OCSE ha indicato il sistema scolastico finlandese come uno dei più efficienti al mondo nonostante sia basato su una concezione pedagogica che rifiuta il modello classico fondato sulle prestazioni e sulla pressione che ne consegue.

Nel presente contributo cercherò di spiegare queste caratteristiche contraddittorie della Finlandia riferendomi alla realtà complessiva del contesto in cui sono inserite. Saranno analizzati anche i lati negativi del modello e le soluzioni attualmente discusse in Finlandia. Spero così di riuscire a chiarire che, essendo strettamente dipendenti l'una dall'altra, la politica del mercato del lavoro, la politica familiare e la politica dell'educazione possono anche sostenersi a vicenda con successo.

VII. La famiglia e il nuovo mondo del lavoro – sfide per una politica familiare sostenibile

Karin Jurczyk

Negli ultimi tempi il tema della famiglia è tornato alla ribalta. Il presente testo intende affrontare sostanzialmente due questioni: la prima concerne l'origine di questo rinato interesse ed il ruolo che rivestono le trasformazioni del mondo lavorativo. Nella seconda si tratta d'esaminare se e come questi sviluppi influiscano sulla conciliabilità tra lavoro e famiglia e quali sfide essi riservino alla politica familiare. Alla fine, sulla base delle conoscenze emerse dall'esame di queste due questioni, verranno discussi i fondamenti per una politica familiare sostenibile.

In Germania vi è oggi una maggiore attenzione riservata alle questioni familiari dovuta principalmente a due fattori: lo sviluppo demografico e il cosiddetto "PISA-Schock"¹. Entrambi toccano temi centrali di politica sociale, ossia la struttura dei sistemi di sicurezza sociale, il patrimonio umano della società² e l'inalterata, in parte addirittura crescente, disuguaglianza sociale. Questi problemi sono strettamente legati alla famiglia, perché il calo delle nascite mette in pericolo il patto generazionale alla base della politica sociale tedesca che garantisce le rendite di vecchiaia degli anziani grazie ad una generazione intermedia numericamente importante. Inoltre, si inizia a dubitare che la famiglia, come struttura educativa e d'apprendimento, sia in grado di preparare sufficientemente ed adeguatamente i figli alle sfide future della società. Infine, va riconosciuto che la famiglia di provenienza rimane sempre un importante filtro d'accesso alle opportunità sociali, in special modo nelle famiglie di origine straniera. Tutti questi aspetti contribuiscono a rimettere la famiglia al centro dell'agenda politica.

¹ Il termine "PISA-Schock" si riferisce al risultato dello studio internazionale di confronto delle conoscenze di base degli scolari (Baumert u.a. [ed]. 2001. PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen: Leske+Budrich.), in cui la Germania, nonostante si autodefinisca il "Paese dei poeti e filosofi", si è classificata piuttosto in basso. Da allora è sotto accusa non solo il sistema tedesco dell'istruzione, ma anche l'educazione prescolastica e familiare.

² Il concetto di patrimonio umano è un'estensione della definizione economica di capitale umano, che indica il potenziale di commercializzazione delle prestazioni lavorative degli individui sul mercato del lavoro. Il patrimonio umano indica invece l'insieme di possibilità e capacità delle persone di partecipare in modo appropriato ai vari contesti sociali e di strutturarli. Vedi Krüsselberg, Hans-Günter (2002). *Ökonomische Analyse der wertschaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung*. In: Krüsselberg, Hans-Günter/ Reichmann, Heinz (Hrsg.) *Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft*. Graftschaf: Vektor-Verlag, 87–130; Lüscher, Kurt (2003). *Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung*. In: Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF). Berna, 35 (d/f).

A questo si sovrappongono le discussioni già in atto da decenni sulla pluralizzazione e la differenziazione delle forme familiari, e sulla conciliazione tra famiglia e lavoro, anche se quest'ultima continua ad essere percepita come un problema prevalentemente femminile. Ieri come oggi la cosa che più colpisce nelle controversie in merito alle questioni familiari è la sorprendente cecità di fronte agli evidentissimi processi di trasformazione sociale che si svolgono al di fuori dell'ambito della famiglia, ma che hanno un enorme influsso su di essa.

Uno di questi, oggi predominante, è l'evoluzione del mondo del lavoro: non ancora sufficientemente percepita e tanto meno compresa. Le nuove tecnologie, la globalizzazione, i mutamenti dei rapporti di produzione e dello stato sociale stanno trasformando la società industriale "classica" in una società dell'informazione e dei servizi, dove i rapporti d'impiego e l'occupazione prendono nuove forme a livello di tempo, di spazio e di rapporti sociali, costringendo gli individui a conformare il proprio lavoro e la propria vita alla nuova situazione.

Questa trasformazione in atto viene indicata con il concetto euristico di "dissolvimento dei confini" ("Entgrenzung"). È facile immaginare l'ingente portata del suo impatto sulla famiglia, anch'essa in corso di trasformazione, sebbene non si possa parlare di un semplice rapporto causa-effetto. Tuttavia si sa ancora poco su come avvenga il dissolvimento dei confini e *che conseguenze* abbia. Al momento si può affermare che, nonostante si proclami da tempo la conciliabilità dei due ambiti (con un termine oggi di moda: la "Work-Life-Balance"), famiglia e lavoro *non* sono percepiti nella loro interazione, né organizzati conformemente ad essa, e che non si conoscono le relazioni tra i rapidi sviluppi nei due ambiti. Nei dibattiti pubblici sul futuro del lavoro continuano ad essere ignorate le questioni familiari, mentre le discussioni intense degli ultimi mesi e anni sulla politica familiare hanno dipinto il mondo del lavoro in genere come un'entità invariabile che deve essere "conciliata" con la famiglia, senza riconoscere la sua rapida e peculiare trasformazione. Anche quando le trasformazioni del lavoro sono prese eccezionalmente in considerazione, lo si fa per sottolineare che la tendenza attuale alla flessibilizzazione torna nettamente a vantaggio delle famiglie, facilitando la cura dei figli o l'assistenza di parenti anziani o malati. Più avanti si vedrà però che i mutamenti del mondo del lavoro hanno conseguenze molto più complesse e che il rapporto tra lavoro, esistenza e famiglia si sta squilibrando e va riassetato.

L'osservazione separata di lavoro e famiglia è *generalmente* problematica, perché da una parte il meccanismo del mondo del lavoro regola anche la vita privata, sebbene quest'ultima subisca un esproprio e una trasformazione, o uno sconvolgimento, concretamente solo nella sfera familiare³. Dall'altra, il lavoro continua a fondarsi su risorse legate al contesto socioculturale e familiare. È perciò necessario mostrare, procedendo per punti, che voler continuare a mantenere un'osservazione separata dei due ambiti può essere fatale per entrambi, in particolare a fronte degli attuali sviluppi. Il percorso è il seguente: il dissolvimento dei confini nella sfera lavorativa viene descritto nel dettaglio (1) rapportato all'ambito familiare (2). Infine vengono chiarite le necessità di intervento per una politica familiare sostenibile (3).

1. Dissolvimento dei confini in ambito lavorativo – una nuova ondata di modernizzazione

Cosa si intende con dissolvimento dei confini? Questo concetto descrive, più con l'intento di fornire un impulso che di dare una definizione sociologicamente precisa, il radicale cambiamento in atto in cui cadono le barriere ben definite tra le strutture sociali erette nella prima fase della modernità, vale a dire l'industrializzazione⁴. Questa ha determinato una separazione tra gli ambiti sociali del lavoro, svolto fuori casa, e della vita privata familiare. Là si guadagnava il pane, qui si crescevano i figli e si provvedeva – bene o male – al benessere materiale e spirituale dei membri della famiglia, il che si traduceva in una chiara suddivisione dei ruoli tra i sessi. Mentre il mondo del lavoro era il regno della razionalità e del rendimento, la sfera familiare era il luogo dove si affermavano l'individualità, l'emozionalità e la corporeità. La famiglia intesa in questo senso, con la professione associata all'uomo e la casa alla donna, è stata considerata a lungo una "risorsa naturale", semplicemente "fatta così" perché perfettamente rispondente ai bisogni umani. In questo idealtipo fordista⁵ "lavoro" e "vita" appaiono perfettamente divisi, scorrendo su binari specifici dei due generi. La famiglia, emozionale e "femminile", è complementare al rapporto di lavoro, normato e "maschile". A queste condizioni la conciliazione, ammesso che fosse un'opzione rilevante, era immaginabile unicamente come una fusione armonica di parti ben delimitate dei due ambiti.

Il modello fordista, che si basa sulla divisione del lavoro, sulla chiara definizione dei relativi confini e sull'attribuzione di mansioni, sta perdendo questi confini su più livelli e in forme molteplici. Essi si dissolvono progressivamente comportando una riorganizzazione dell'esistenza, della famiglia e del lavoro. È un processo decisamente più ampio rispetto al problema del mancato riconoscimento delle prestazioni effettuate all'interno della famiglia, dovuto alla contrapposizione tra "lavoro" e "famiglia", nata nella sociologia industriale e del lavoro e segnalata fin dai suoi inizi dalla ricerca sulle donne e di genere⁶. L'aumento dell'occupazione delle madri e la trasformazione dei rapporti tra i sessi nel passaggio dalla prima alla seconda fase della modernità fa vacillare l'immagine

³ Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich.

⁴ Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Einleitung. In: Karin Gottschall/ G. Günter Voss (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. München, Mering: Hampp, 11–33 e Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.

⁵ Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. Berliner Journal für Soziologie 12(4), 517–529. L'idealtipo fordista si riferisce alla società differenziata sul piano della divisione del lavoro emersa nel corso della seconda fase dell'industrializzazione, che prevede l'attribuzione di chiari ruoli e attività ai vari gruppi sociali e una corrispondente separazione tra le diverse sfere della società.

⁶ Ostner, Ilona (1978). Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.

della "famiglia normale", con l'uomo in veste di principale sostentatore. I modi di vivere la realtà familiare si differenziano sempre più⁷. Il mutamento dei valori in direzione dell'individualizzazione, la visione più paritetica del proprio ruolo, i processi di formazione e la contraccizione fanno sì che per le donne la famiglia non sia più per tutta la vita il fulcro dell'esistenza, così come gli uomini non si considerano più solo come sostentatori della famiglia. Fino a pochi decenni fa gli uomini, con un lavoro flessibile o no, potevano contare sul fatto che le mogli si sarebbero occupate interamente della gestione domestica quotidiana, lasciando loro le mani libere per il lavoro retribuito. Questo quadro è mutato da quando sempre più donne e madri hanno un'occupazione che non si limita ad essere un lavoro a tempo parziale adeguato ad interessi familiari comunque prioritari.

Vista la molteplicità di forme esteriori e di possibili combinazioni di organizzazione interna, l'attuale definizione di famiglia si focalizza sulla comunione di genitori e figli, indipendentemente dal sesso e dalla presenza di un vincolo matrimoniale. Una famiglia non deve neppure più necessariamente convivere⁸.

Nonostante questi importanti processi di trasformazione, fino a pochi anni fa non si metteva in discussione la separazione di fondo tra famiglia e lavoro. Ora invece essa sta subendo processi di dissolvimento dei confini, derivanti proprio dal mondo del lavoro e dagli stravolgimenti in atto nelle economie nazionali e globali.

La loro origine va ricercata soprattutto nelle nuove forme di produzione dell'economia, che in molti settori hanno sostituito il classico modello produttivo taylorista⁹ con nuovi cicli produttivi improntati alla rapidità e all'adeguamento delle esigenze più individuali della clientela. La nuova economia della conoscenza offre meno sicurezze materiali e contrattuali. Essa è animata dalle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ricche fonti di stravolgimenti economici in cui è insito un potenziale particolarmente elevato di rottura dei collaudati meccanismi della suddivisione del lavoro e delle tradizionali forme d'interazione, con conseguenze ambivalenti per l'individuo, la comunità e la società.

Analizzando più da vicino questa tendenza al mutamento del mondo lavorativo, si possono evidenziare *in quest'ambito*, tra le molte possibili, tre particolari dimensioni del dissolvimento dei confini: la flessibilità temporale, la mobilità spaziale e la discontinuità sociale e della biografia lavorativa. Due sociologi del lavoro¹⁰ hanno riassunto queste tendenze con il concetto di lavoratore quale "imprenditore della propria forza lavoro". Essi hanno messo in evidenza che il lavoratore "professionalizzato", il modello dominante nella prima fase della modernità, con un iter lineare di formazione, con un chiaro profilo e status professionale, con orario, luogo di lavoro e mansioni ben definiti, con un curriculum lavorativo ininterrotto ed assicurato contro i rischi sociali, è una figura in via di estinzione o sta perlomeno perdendo il suo ruolo egemone.

1.1 Flessibilità temporale: flessibilizzazione dell'orario di lavoro

Con l'avanzata della flessibilizzazione, il cosiddetto orario normale di lavoro perde la sua normatività o ne è perlomeno ridimensionata l'importanza. Prendendo in considerazione come "orario normale di lavoro" un'attività a tempo pieno di 35–40 ore alla settimana distribuite su 5 giorni, senza turni di lavoro ed esercitata dal lunedì al venerdì durante il giorno, lo studio rappresentativo dell'ISO-Institut di Colonia sull'orario di lavoro per l'anno 1999 ha rivelato che solo il 15% dei lavoratori dipendenti in Germania è in questa situazione detta "normale"¹¹ – poco più di dieci anni fa questa percentuale era ancora del 27%¹². Il restante 85% dei dipendenti lavora a turni o di notte (18%), il fine settimana (sabato 35% e domenica 16%), fa regolarmente gli straordinari (56%), ha un lavoro a tempo parziale (20%, di cui l'87% sono donne) o un lavoro flessibile (83%) oppure ha più attività con diversi modelli di orario di lavoro (37%). In particolare si stanno diffondendo modelli di orario che prevedono la possibilità di blocchi di tempo libero e di congedi sabbaici¹³. Si intravede pure un'altra importante linea di sviluppo: le forme altamente flessibili di distribuzione del tempo di lavoro non sono più appannaggio esclusivo dei quadri dirigenti, ma sono sempre più estese anche agli impiegati e agli operai¹⁴.

In questo modo si dissolvono i confini temporali tra l'ambito lavorativo e quello familiare e gli orari di lavoro riducono progressivamente le rigide strutture dell'organizzazione della vita quotidiana lavorativa e privata. Fondamentalmente si è sempre più liberi di disporre quando, quanto, a che ritmo e a che velocità si vuole lavorare. Non vengono stravolti solo l'inizio e la fine del lavoro quotidiano o la sua organizzazione nel dettaglio; i cambiamenti concernono infatti sempre più anche il tempo settimanale, mensile e annuale nonché il ritmo complessivo della vita lavorativa. Scadenze regolari come la fine

⁷ Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

⁸ Marbach, Jan H. (Hrsg.) (2003). Familiäre Lebensformen im Wandel. In: Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI. Opladen: Leske + Budrich, 141–188.

⁹ Per taylorismo si intende la suddivisione dei processi produttivi in unità lavorative sempre più piccole e separate l'una dall'altra.

¹⁰ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50(1), 131–158.

¹¹ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Köln: ISO-Institut.

¹² Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). Arbeitszeitstrukturen im Wandel. In: Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Arbeitszeit '87, Teil II. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.

¹³ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000), v.s.

¹⁴ Promberger, Markus/ Böhm, S./ Heyder, T./ Pamer, S./ Strauss, K. (2002). Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: edition sigma.

della giornata, il fine settimana, le ferie, gli anni di lavoro prescritti fino alla pensione, così come le fasi, finora distinte, della formazione e della successiva attività produttiva perdono la funzione di metronomo vincolante per chi lavora.

1.2 Mobilità spaziale: flessibilizzazione del luogo di lavoro

Un effetto connesso alle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione e accelerato dal loro impiego crescente è la flessibilizzazione del luogo di lavoro. Il dissolvimento dei confini spaziali si riscontra soprattutto nelle nuove forme di lavoro a casa (telelavoro ecc.) o nell'intensa attività fuori sede (per esempio nella consulenza). Gli studi su mobilità e famiglia¹⁵ e sui "pionieri della mobilità"¹⁶ mostrano l'importanza emergente della mobilità di trasferimento e della mobilità pendolare. Di conseguenza, i lavoratori devono strutturare autonomamente il loro spazio di lavoro tra sede aziendale, casa e trasferte. Il luogo di lavoro può diventare anche lo spazio occupato finora dalla sfera privata, prima riservato ad altre forme lavorative come l'educazione, i lavori domestici ecc. ed al riposo. Al posto della divisione spaziale subentra la necessità di una separazione delle attività delle due sfere.

1.3 Discontinuità sociale e della biografia lavorativa

La deregolamentazione dei rapporti di lavoro sta forzando un'altro limite. Anche questo processo è inquadrabile nella dinamica della globalizzazione dell'economia e dell'occupazione¹⁷. Su scala nazionale esso si manifesta sotto forma di smantellamento delle garanzie date dalla politica sociale e del lavoro, sfumando le differenze tra lavoro indipendente, normale lavoro dipendente, attività nell'economia grigia e vita privata. I frequenti cambi di mestiere e di posto di lavoro con fasi di disoccupazione e di riqualificazione, i contratti a termine, la nuova (apparente) indipendenza e i lavori di poca entità¹⁸ causano la scomparsa delle strutture chiare definite dalla vita privata e da quella lavorativa. Una conseguenza della deregolamentazione è anche la tendenza al "pluri-lavoro". Il tutto è accompagnato dalla necessità di un apprendimento permanente e di un aggiornamento professionale continuo. I lavoratori si trovano sempre più in posizioni non chiaramente definibili tra attività autonoma e dipendente, dove tocca a loro quali-

¹⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

¹⁶ Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (Hrsg.), Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus, 39–66.

¹⁷ Young, Brigitte (1998). Globalisierung und Gender. Münster: Westfälisches Dampfboot.

¹⁸ Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. WSI-Mitteilungen, 53(1), 7–18.

¹⁹ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50(1), 131–158.

²⁰ Baumann, Zygmunt (2000). Liquid Modernity. Cambridge: Polity.

ficare, vendere e organizzare la propria forza lavoro. Inoltre, nel corso di una vita lavorativa si alternano fasi di occupazione a tempo parziale con attività a tempo pieno. E in questi tempi di riforme o, meglio, di tagli della socialità, lo Stato offre sempre meno protezione dai rischi economici derivanti dalla nuova situazione.

Così si moltiplicano le esistenze "patchwork", caratterizzate da una varietà di occupazioni più o meno specializzate e variamente distanti dal mondo del lavoro ufficiale. Per la prima volta questo processo coinvolge su grande scala anche gli uomini. Anche questo terzo livello di dissolvimento dei confini porta alla scomparsa della chiara contrapposizione tra il lavoro e il "resto della vita". Si assiste piuttosto a un continuo avvicinarsi di diverse forme occupazionali, che abbatte i rigidi confini delle sfere sociali.

Da queste tre coordinate di sviluppo consegue che gli imprenditori della propria forza lavoro devono avere più competenze intellettuali e sociali, più spirito d'iniziativa, più creatività, identificarsi maggiormente con il proprio lavoro e assumersi la responsabilità per la prestazione fornita e per l'esito del lavoro. Nel complesso siamo perciò davanti a uno sfruttamento più intenso della "persona intera" e del suo patrimonio umano quale soggetto lavoratore e quale riserva di produttività. La produzione attiva e cosciente di capacità lavorativa, la qualificazione della propria forza lavoro e la sua vendita hanno conseguenze profonde sul rapporto che il lavoratore ha con se stesso e il suo stile di vita. La forma tradizionale del lavoro salariato come coercizione esterna strutturata si dissolve progressivamente e lascia posto alla "autorganizzazione condizionata"¹⁹. È l'imprenditore della propria forza lavoro che deve sostenere continuamente in prima persona l'opera di motivazione e di integrazione necessaria, venendo a mancare il sistema di confini strutturali predefiniti tra il lavoro da una parte e la famiglia e il tempo libero dall'altra, tra forza lavorativa e persona privata.

Volendo rispettare le giuste proporzioni, va detto che i fenomeni di dissolvimento dei confini non pervadono ancora tutti i settori del mondo del lavoro e che probabilmente ciò non avverrà mai. Spesso il dissolvimento si verifica solo in una delle tre dimensioni (temporale, spaziale o biografica) e raramente culmina nella forma estrema del vero e proprio imprenditore della propria forza lavoro. Stando così le cose, si dovrebbe piuttosto parlare di dissolvimento differenziale dei confini. Si noti però che dissolvimento non significa cancellazione, bensì sfumatura dei confini con la possibilità di ridefinirli. Nonostante questa precisazione, il dissolvimento dei confini rimane un'importante direttrice del mutamento sociale in atto. Siamo di fronte ad una nuova fase di modernizzazione che ha fatto diventare normale quanto finora era considerato anomalo e che sta portando verso una "società fluida"²⁰.

La dinamizzazione del lavoro è un processo macroeconomico che non può essere frenato dal singolo individuo. Va inoltre ricordato che, nello stesso tempo, essa viene incontro almeno in parte alle esigenze di un certo numero di lavoratori. Questi sviluppi richiedono in ogni caso ai diretti interessati, volenti o nolenti, una notevole opera di riorganizzazione. Che cosa significa tutto questo, dunque, per chi non deve configurare solo il proprio modo di vivere, ma vive o intende vivere in una famiglia, dove vi sono più realtà quotidiane diverse da riunire in un insieme funzionante? Come si concilia il dissolvimento dei confini del lavoro con la famiglia?

2. Dissolvimento dei confini del lavoro – dissolvimento dei confini della famiglia?

Il dissolvimento dei confini nell'ambito del lavoro influisce direttamente, con esiti positivi o negativi, sulla condotta di vita delle persone, abbattendo anche le abituali barriere tra lavoro e vita quotidiana, tra occupazione e famiglia, tra sfera privata e pubblica. Le esigenze del mondo del lavoro descritte finora sono incompatibili sia sotto il profilo empirico che concettuale con il tipo ideale delle due "sfere" contraddistinte da differenti logiche di comportamento, tempi e luoghi e suddivisioni fra i sessi. Con l'allontanamento sia del lavoro sia della famiglia dal modello fordista, anche il loro rapporto reciproco ha perso la caratteristica della complementarità. In questa fase di stravolgimento dei rapporti lavorativi e della vita quotidiana il problema non è più la questione della loro conciliabilità, perché i loro confini originali non sono più ben definiti, anche se l'influsso del lavoro sugli individui e sulle famiglie è diventato più ampio e sottile. Si tratta piuttosto di equilibrare in continuazione la bilancia tra diverse attività e scelte di vita in diversi luoghi sociali. Allo stato attuale non sono più solo gli ambienti esterni alla famiglia ad essere particolarmente movimentati, poiché questi ambienti hanno sempre più ripercussioni sulla famiglia, permeandola sia a livello delle logiche di comportamento (razionalizzazione) che delle strutture (flessibilizzazione).

2.1 La famiglia e il dissolvimento dei confini temporali

È nella dimensione temporale che emergono vistosamente gli effetti diretti sulla famiglia. Il tempo familiare diventa oggetto di trattative quando non ci sono più limiti definiti e soprattutto affidabili del tempo lavorativo quotidiano e settimanale. Se si lavora in modo flessibile, trovare il tempo da dedicare alla famiglia è un'impresa che dipende da molti fattori imponderabili. Il riposo serale, il fine settimana, persino le ferie intese come tempo per i figli (e per la coppia dei genitori), devono essere difesi dalle mutevoli esigenze del lavoro. A maggior ragione se il lavoro può essere svolto a casa, dove il genitore è sì presente, ma solo fisicamente. I problemi di coordinamento si aggravano se ambedue i genitori hanno un lavoro dai confini dissolti. In effetti, osservando attentamente le situazioni occupazionali dei genitori, spesso si nota, quale tipico accomodamento, che un partner svolge un lavoro dai confini dissolti e l'altro ha un orario e un luogo di lavoro classici. Con questo mix di stabilità e flessibilità l'equilibrio sembra funzionare, in caso contrario si genera un bisogno permanente di organizzare e armonizzare che comporta un grande spreco di tempo ed energie²¹.

I tempi di lavoro flessibili non significano solo ulteriore stress e ulteriori esigenze, bensì possono avere anche ricadute positive sulla vita familiare. Nuovi spazi per l'attività familiare si aprono però solo a due condizioni. Per prima cosa, il posizionamento e la durata del tempo di lavoro devono essere stabiliti o almeno concordati dal genitore e non imposti dal datore di lavoro o condizionati dall'esigenza di una costante autopromozione. Secondariamente non vanno oltrepassati alcuni evidenti limiti della flessibilità. Da studi empirici è emerso che la scomparsa di direttive temporali esterne o la loro grande variabilità possono rappresentare un carico ulteriore per molte persone, a causa del maggiore sforzo di coordinamento. Il beneficio della flessibilizzazione è marginale, perché le abitudini, i rituali, gli orari e i luoghi fissi hanno *anche* una funzione distensiva

nell'organizzazione della giornata²², in particolare quando si vive in una realtà familiare a stretto contatto con altre persone. Se si rispettano questi "confini del dissolvimento", è senza dubbio possibile sfruttare la flessibilità dell'orario di lavoro a maggior beneficio di tutti i membri della famiglia. Bisogna quindi segnalare la natura fondamentale ambivalente degli orari di lavoro flessibili, che, come le medaglie, hanno due facce²³.

Questa ambivalenza rimanda alla particolarità della forma di vita familiare, che è un contesto in cui si incontrano più modi di vivere con differenti strutture, esigenze e interessi e dove vige un rapporto di maggiore o minore dipendenza esistenziale da prestazioni di sostentamento. La famiglia necessita quindi di un certo numero di condizioni di base pianificabili, stabili e sicure. Ciò si applica in misura differente ai singoli membri della famiglia, in particolare i bambini piccoli, e i malati dipendono più di altri da ritmi stabili. Ma anche al di là delle forme di dipendenza diretta c'è bisogno di tempo in comune dedicato interamente alla famiglia, non fosse altro che per una buona qualità di vita e per vivere la famiglia come comunità e non come una semplice giustapposizione di individui in continuo andirivieni. Oggi questo tempo va cercato e pianificato, e non solo dai "nuovi lavoratori indipendenti" che sono tendenzialmente "aperti" ventiquattr'ore su ventiquattro. I tempi di una famiglia con figli coincidono sempre meno: si sta andando verso una famiglia del fine settimana²⁴, che durante i giorni feriali regola la vita domestica tramite biglietti affissi e telefonino.

2.2 La famiglia e la dimensione della mobilità

Analizzando la dimensione della mobilità emergono considerazioni simili. Nello studio sulla mobilità²⁵, più della metà delle donne che hanno dichiarato di essere mobili per via del lavoro non ha figli. La loro quota è quasi il doppio della quota complessiva delle donne senza figli e rimane comunque notevolmente più elevata rispetto al 40% di donne con un titolo accademico che non hanno figli²⁶. Evidentemente le donne in que-

²¹ Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.), Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich, 71–120.

²² Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995), v.s.

²³ Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Jg. 23, H. 3, 251–267.

²⁴ Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.

²⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

²⁶ Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemo-graphische Entwicklung in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Statistisches Bundesamt. DruckVogt GmbH: Berlin.

sta situazione non vedono alcuna possibilità di conciliare la vita familiare con la mobilità imposta dal lavoro o dovuta ad una scelta personale. Il fenomeno della mobilità mantiene comunque un'alta specificità di genere: gli uomini sono più spesso pendolari e coprono distanze maggiori, mentre le donne tendono a essere più "sedentarie". Anche l'altra forma di dissolvimento dei confini spaziali, orientata piuttosto verso "l'interno" che verso l'esterno, ossia il lavoro a casa, diffuso soprattutto tra gli indipendenti e i telelavoratori, determina strategie differenti tra i sessi: i padri di famiglia si isolano, chiudono la porta, portano a termine il loro incarico. Le madri invece si lasciano interrompere, lavorano a tappe e sono pertanto più attente ai bisogni dei bambini²⁷.

In conclusione: da quel che ne sappiamo oggi, la mobilità lavorativa *extradomestica*, rappresentata dal nuovo tipo di "lavoratore nomade²⁸", è assai difficile da realizzare e da gestire per le persone con figli. Il trasferimento del lavoro *all'interno della famiglia* può magari risolvere alcuni problemi di conciliabilità grazie alla presenza costante di un adulto, ma al contempo produrne altri. Dunque, anche qui siamo di fronte a una dimensione ambivalente del dissolvimento dei confini: quando la casa diventa posto di lavoro si aprono nuove prospettive per la vita familiare, ma vi è anche il rischio di uno stress enorme²⁹. La forma moderna del lavoro a domicilio non va assolutamente equiparata al presunto idillio dell'epoca premoderna, dove tutti vivevano e lavoravano sotto lo stesso tetto apparentemente in piena armonia, poiché le condizioni quadro sociali del lavoro, della famiglia e del rapporto tra i sessi sono troppo mutate, sia sotto il profilo strutturale che normativo.

2.3 La famiglia e la deregolamentazione dei rapporti di lavoro

Sulla vita familiare incide anche il terzo fenomeno di dissolvimento dei confini, cioè la deregolamentazione dei rapporti di lavoro e la conseguente discontinuità del curriculum lavorativo. Se si ha famiglia, non solo si deve assorbire lo choc dell'interruzione dell'attività professionale, ma si deve anche provvedere a conseguire entrate sufficienti e regolari. Inoltre, frequenti cambi d'impiego, soprattutto quando significano anche trasferirsi in altre località, sono uno stress supplementare per le famiglie, e soprattutto per le persone (in genere donne) che svolgono le mansioni domestiche, perché a loro spetta la faticosa riorganizzazione pratica della vita comune quotidiana, che comprende la custodia dei bambini, la vita scolastica, la creazione di una cerchia di conoscenze ecc. Vi sono anche circostanze in cui la discontinuità lavorativa può essere positiva, per esempio quando si desidera passare dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale, e persino i periodi di disoccupazione possono essere sfruttati per occuparsi maggiormente dei figli. Anche in questo caso è di fondamentale importanza che i cambiamenti avvengano spontaneamente o perlomeno con una possibilità di codecisione, che venga mantenuta l'integrazione sociale e che siano garantiti un reddito adeguato per la famiglia e la previdenza per la vecchiaia. Altrimenti la vita e a volte la sopravvivenza di una famiglia diventa un esercizio d'equilibrio.

Uno degli interrogativi principali legati alla deregolamentazione dei rapporti di lavoro è però quello di capire in che misura, fino ad oggi, l'incertezza del luogo, del reddito e del posto di lavoro abbiano ulteriormente compromesso la disponibilità a formare una famiglia. Si capisce che le giovani donne e i giovani uomini, in una società ricca di

incognite sulle prospettive professionali, aspettino prima di mettere al mondo figli, anche perché la rete sociale e familiare che una volta sosteneva la giovane famiglia nei tempi difficili, oggi non è più una risorsa automatica. Non a caso, l'età dei genitori alla nascita del primo figlio è in costante aumento.

2.4 Dissolvimento dei confini e scenari futuri della famiglia

Uno studio recentemente pubblicato negli Stati Uniti indica il cammino che anche la Germania potrebbe percorrere in futuro³⁰. Non solo vi si argomenta che gli orari di lavoro effettivi negli ultimi anni sono tornati ad allungarsi, come del resto succede anche in Germania. L'aspetto più interessante è la presentazione del processo di dissolvimento dei confini sotto un'altra prospettiva. "Quando il lavoro diventa casa propria e a casa c'è solo lavoro", questo è il titolo programmatico di un'evoluzione descritta da Arlie Hochschild, secondo la quale gli interessi privati degli impiegati trovano sempre più spazio *all'interno* della sfera lavorativa. La famiglia invece diventa il luogo identificato con il lavoro e lo stress, perdendo la sua attrattiva. Anche se tutti i genitori interpellati nello studio dichiarano che la famiglia viene prima, spesso si sentono troppo sollecitati dalle dinamiche familiari e risentono dello scarso riconoscimento in quella sede. Il contrasto tra il desiderio di passare più tempo con la famiglia, lo stress che essa genera, la necessità materiale di guadagnare denaro e le gratificazioni psicologiche e sociali che offre il lavoro portano i genitori ad assumere modi di pensare e comportamenti ambivalenti. La famiglia continua a fungere da "paraurti" e cerca come può di controbilanciare e integrare gli stimoli del mondo esterno³¹, ma proprio questa capacità di assorbimento è giunta al limite. Il risultato è un equilibrio fallito: l'identificazione positiva dei genitori con il proprio lavoro non alimenta, come ci si potrebbe attendere, un circolo virtuoso con ripercussioni positive sulla famiglia, bensì, al contrario, allontana i genitori emotivamente e di fatto dalla vita familiare.

Il dibattito in corso sui fenomeni riscontrati da Hochschild è molto acceso, in particolare riguardo alla loro generalizzazione e applicabilità alla situazione tedesca³². Ludwig et al. ritrovano queste tendenze in Germania nello studio sulle madri attive a Lipsia e

²⁷ Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/ Voss, Günter G. (Hrsg.) Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen: Leske+Budrich.

²⁸ I lavoratori nomadi sono persone che viaggiano molto spesso per lavoro.

²⁹ Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing/ Hartmut Seifert (Hrsg.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147-172.

³⁰ Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Serie Geschlecht und Gesellschaft, vol. 29. Opladen: Leske+Budrich.

³¹ Hochschild, Arlie Russel/Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – "die Zeitfalle". Intervista. In: Diskurs 2, DJI München, 51-55.

³² Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. Monaco. Manoscritto non pubblicato (presentato all'Università di Giessen).

Francoforte³³. Ma indipendentemente da un riscontro empirico attuale dei fenomeni descritti da Hochschild, la sua tesi è da prendere sul serio perché le tendenze sociali negli Stati Uniti spesso anticipano di qualche decennio ciò che poi accade in Europa. Riallacciandosi al dibattito europeo sulla conciliabilità, è molto interessante l'osservazione fatta nello studio che gli eccellenti modelli proposti dalle imprese esaminate per conciliare lavoro e famiglia sono stati adottati solo in misura minima dagli impiegati. Questo va in direzione opposta rispetto a quanto si è normalmente abituati a sentire nella discussione sulla conciliabilità ed è sintomo di un radicale cambiamento dell'importanza attribuita dagli individui stessi ai due poli opposti, il lavoro e la famiglia, perlomeno nel quadro sociale odierno. È quindi a partire da queste condizioni quadro che bisogna regolare il futuro della famiglia, se si vuole evitare perlomeno la diffusione su larga scala del fenomeno descritto dal ricercatore americano.

L'interrogativo fondamentale da porsi è se e come possano andare d'accordo famiglia e lavoro dai confini dissolti. Le caratteristiche della famiglia sono tali, che essa necessita di una certa dose di routine, pianificazione e ordine per poter funzionare come comunità. Secondo quanto detto finora, queste esigenze del mondo familiare tendono a scontrarsi con l'esigenza del mondo del lavoro di disporre maggiormente di lavoratori "senza confini" sia a livello temporale che spaziale. Diventa dunque un obiettivo cruciale della politica familiare la ricerca della giusta misura, del corretto dosaggio di flessibilità e stabilità, un obiettivo che deve essere tenuto presente anche nell'impostazione dei tempi e dei luoghi di lavoro e dei rapporti di lavoro.

Al momento si profilano tre scenari familiari futuri: il primo è un ritorno alla famiglia tradizionale, in cui la donna mette da parte le proprie ambizioni professionali e aiuta l'uomo imprenditore della propria forza che provvede al sostentamento della famiglia. Il secondo scenario è la crescita della tendenza a non avere figli e ad allentare il legame tra i partner. Il terzo è la modernizzazione della famiglia, che comprende una divisione paritetica del lavoro accompagnata da un valido sostegno sociale sotto forma di una maggiore e migliore custodia dei bambini, di orari scolastici continui ecc. A livello politico non si tratta di discutere quale sia lo scenario più probabile, ma di gettare le basi per la realizzazione del più auspicabile.

I problemi organizzativi coinvolgono in principio anche le infrastrutture al margine del contesto familiare. Più l'orario di lavoro dei genitori è flessibile e quindi meno pianificabile, più diventa difficile non solo trovare un posto per la custodia dei bambini, ma anche garantire una custodia costante. In Germania i problemi per la custodia dei bambini in età prescolastica cominciano già il pomeriggio. Per chi lavora oltre le 17 o le 18 è quasi impossibile riuscire a organizzare un sistema di custodia pienamente adeguato al bambino. Se non si trova nessuno in famiglia, nel vicinato o tra gli amici, bisogna optare per prestazioni a pagamento offerte dal mercato e creare sistemi flessibili di "back-up", pronti ad essere impiegati quale riserva in caso d'emergenza anche la sera e il fine settimana. Questo è un classico esempio di esternalizzazione dei costi in termini di tempo derivanti dal lavoro, un'opzione che tuttavia non è alla portata di tutti³⁴. Dato poi che la ricerca relazionale ha mostrato che i bambini piccoli hanno bisogno di ritmi regolari e di una cerchia affidabile di persone di riferimento, non si può ignorare la loro soglia di tolleranza riguardo al tempo passato in orari differenti in ambienti diffe-

renti con persone differenti che li accudiscono. Anche in questo caso sarebbe un grave errore ritornare alla glorificazione della famiglia come unica istituzione appropriata per la cura dei bambini, oppure, inversamente, estendere direttamente la logica delle strutture lavorative senza confini anche ai bambini. I bisogni e le esigenze dei figli sono *uno* degli elementi che costituiscono l'equilibrio familiare e sono da prendere sul serio, ma va ricordato che sono determinati dalle circostanze culturali e storiche e quindi non possono essere interpretati in senso assoluto quali bisogni fondamentali sussistenti "per natura".

3. Il futuro della famiglia – politica familiare sostenibile

Allo stato attuale si può quindi affermare, come conclusione intermedia, che nel caso di condizioni di lavoro dai confini dissolti sono prevedibili difficoltà sul piano della quotidianità familiare. In altre parole, non si può assolutamente partire dal presupposto automatico che la flessibilizzazione e il dissolvimento dei confini abbiano intrinsecamente effetti positivi sulla famiglia, come si proclama spesso nella retorica politica. A livello strutturale si stanno formando – in totale ambivalenza – barriere e opportunità per l'organizzazione della vita familiare. Naturalmente, non si può prevedere quali vie ancora sconosciute le coppie, soprattutto quelle giovani, imboccheranno. Ma sperare semplicemente in soluzioni individuali creative sarebbe una strategia politica disastrosa.

Per questo motivo, nei paragrafi seguenti sono abbozzati i fondamenti di una politica familiare sostenibile a garanzia dell'esistenza futura della famiglia. In aggiunta si porranno alla scienza alcune domande rimaste irrisolte. Finora il principio della sostenibilità, derivato dall'economia e dall'ecologia, è stato applicato raramente in ambito sociologico, soprattutto per quel che riguarda la famiglia³⁵. Questo concetto ha la caratteristica di unire la dimensione del presente a quella del futuro. L'Unione europea ha infatti definito lo sviluppo sostenibile di una società come "la soddisfazione dei bisogni dell'attuale generazione senza compromettere quelli delle generazioni future"³⁶. Questa definizione coinvolge la famiglia sotto molti aspetti. Quello centrale e dominante, oltre che indiscutibile, è che la famiglia è l'elemento fondamentale della società, in quanto crea la generazione futura, garantendo così il futuro della società. Una politica familiare

³³ Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). *Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland*. Berlin: edition sigma.

³⁴ Erler, Gisela Anna (2002). *Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung*. *Diskurs*, 12(3), 32–36.

³⁵ Autorevoli eccezioni attuali sono Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2003): *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung*. Gutachten für das BMFSFJ, Berlin e Stahmer, Carsten (2003). *Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien*. In: *Wechselwirkung & Zukünfte*. Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.

³⁶ Consiglio Europeo: Conclusioni della Presidenza. Göteborg, 15 e 16 giugno 2001, p. 4.

sostenibile deve quindi mirare primariamente all'edificazione di un rapporto tra le generazioni e tra i sessi che stimoli in modo duraturo il desiderio e la capacità di formare una famiglia. Sostenibilità non significa semplicemente creare condizioni di lavoro e di vita favorevoli alla famiglia sul momento e per un dato scopo, bensì renderle sicure, solide nel tempo e preservarne la qualità. Per raggiungere questo obiettivo devono valere tre *linee guida*: l'affermazione della varietà e della variabilità delle forme di vita (diversity), della parità tra i sessi (democracy) e dell'assistenza e del conforto intergenerazionale (caring).

3.1 Fondamenti di una politica familiare sostenibile

Nella situazione di dissolvimento dei confini si presuppone un aumento degli sforzi individuali di integrazione per costruire una vita comune quale la famiglia. Ora, le condizioni quadro in cui avviene il dissolvimento dei confini sono decisive per il successo o meno dei nuovi equilibri. Ecco dapprima una panoramica dei fattori strutturali, che dovranno progressivamente essere precisati e completati:

I processi macroeconomici non sono arrestabili, soprattutto se si pensa al dissolvimento dei confini dello stato nazionale, ma è possibile influenzarli *in primo luogo* a livello di politica economica e aziendale. La connessione esplicita ed intenzionale della politica familiare a quella dell'occupazione deve fare riferimento agli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro, tra cui la retribuzione e la qualificazione (soprattutto riguardo alla questione della parità dei sessi), l'orario e il luogo di lavoro, la sicurezza dell'impiego e l'impostazione del passaggio tra le varie fasi e forme di occupazione, tra uscita ed entrata dal/nel mondo lavorativo, tra tempo pieno e tempo parziale. Questo necessita di una limitazione dei processi di dissolvimento dei confini da parte delle aziende, dei sindacati e della politica sociale, per istituire una politica familiare improntata alla "flexicurity", ossia l'unione tra sicurezza e flessibilità. Un esempio potrebbe essere lo sviluppo di un modello "family leave"³⁷, che vada ben oltre la normativa attuale sul congedo parentale ("parental leave"), in particolare per quel che concerne la sua attuale restrizione alla custodia dei bambini piccoli. Si deve pure valutare l'utilità di instaurare a tutti i livelli e presso tutti gli attori, analogamente al "gender mainstreaming"³⁸, un "family mainstreaming" quale strumento trasversale della politica familiare.

In secondo luogo, la Germania rimane un Paese in via di sviluppo per quanto riguarda la detabuizzazione dell'attività lavorativa delle madri. Quindi si possono ancora aprire molte opportunità strutturali per permettere alle madri di armonizzare meglio il lavoro retribuito con quello domestico, per esempio promovendo il lavoro qualificato a tempo parziale. Tuttavia, per non peggiorare ulteriormente la posizione femminile, già sfavorita sul mercato del lavoro, occorre che queste misure non siano riservate specificamente alle donne. Le misure di politica familiare nelle aziende e nella vita pubblica devono essere destinate anche agli uomini e, a loro volta, gli uomini devono essere percepiti come responsabili al pari delle donne della gestione della quotidianità familiare. Forse non sarebbe male se per un certo periodo la politica familiare si indirizzasse esclusivamente al sesso maschile, soprattutto in modo da riequilibrare le strutture del mondo dell'occupazione che derivano dalla forza lavoro svincolata dagli impegni familiari. D'altra parte deve essere smitizzato lo stereotipo della "brava madre", la cui missione

primaria è la cura dei figli e che, nel caso specifico, deve quindi rinunciare al lavoro retribuito. Questo ideale è ancora profondamente radicato nella cultura tedesca. I concetti normativi di femminilità e mascolinità devono muoversi verso una molteplicità di forme e percorsi esistenziali aperti ad entrambi i sessi. Oltre allo Stato e ad altre istituzioni pubbliche, sono chiamate in causa anche le imprese: la via da seguire è quella di una “cultura aziendale a misura di famiglia”.

In terzo luogo, in consapevole controtendenza rispetto alla crescente economicizzazione dell'intera esistenza, il dibattito sociale sulla qualità della vita e sul benessere temporale va intensificato anche nell'ottica della famiglia. Non si tratta di trovare “la” corretta forma di vita (familiare), considerata come la sola ed unica forma possibile, ma di renderne possibile la molteplicità. Tramite un'equa distribuzione delle risorse si deve poter realizzare la libertà di scelta più ampia possibile, per esempio creando più alternative per la custodia dei bambini a tempo pieno, in asili nido, asili d'infanzia e scuole, presso genitori diurni o grazie ad iniziative di aiuto reciproco tra famiglie. La via da seguire è quella della “Public-private-partnership”, ossia la sinergia di attori aziendali, pubblici e privati che agiscano sul posto e stringano nuove alleanze nell'interesse delle famiglie. La famiglia dunque non si limita semplicemente a fruire dell'offerta, ma si impegna attivamente a plasmare l'ambiente sociale circostante. I genitori devono poter decidere da soli la variante più vantaggiosa. Questo implica però che deve esserci una reale offerta, ampia e finanziabile a cui si può ricorrere per esempio con buoni di custodia. L'adeguata offerta quantitativa deve essere accompagnata da una corrispondente qualità, in modo che i figli non siano semplicemente “parcheggiati” per adempiere alle esigenze del nuovo mondo del lavoro oppure inseriti in un'ottica funzionale di prequalificazione per il mercato occupazionale.

Il *quarto fondamento* è il principio del “caring³⁷”, che va esteso ad altri destinatari oltre a quelli tradizionali. Il conforto emotivo, la cura e l'assistenza materiale all'interno delle famiglie diventano rilevanti, soprattutto sullo sfondo del dissolvimento dei confini lavorativi, non solo per i bambini in età prescolastica, ma anche per i figli che vanno a scuola, i familiari malati e i genitori bisognosi di cure. La politica familiare come politica di “caring” va quindi oltre la sola politica dell'infanzia e abbraccia tutte le fasce d'età e

³⁷ “Family leave” significa la possibilità di congedare forza lavoro per assistere membri della famiglia, indipendentemente dalla loro età e dal tipo di bisogno. Le forme tradizionali in vigore finora di “parental leave” invece sono limitate alla cura e all'educazione dei bambini piccoli.

³⁸ Il “gender mainstreaming” è uno strumento politico per perseguire trasversalmente gli obiettivi della parità tra i sessi in tutti i vari ambiti della politica e i livelli gerarchici definiti. A tale scopo vengono esaminati i progetti nazionali, regionali, comunali e anche a livello aziendale per verificarne il rispetto dei principi della parità sessuale. La possibilità e il potere d'intervento tuttavia variano molto da un caso all'altro. Analogamente, il “family mainstreaming” va inteso come un complesso di linee guida mirate a promuovere i diritti della famiglia in sede legislativa, esecutiva e programmatica, con la possibilità, se è il caso, di intervenire. La priorità dovrebbe spettare all'aspetto culturale, dando risonanza in modo sistematico alle legittime esigenze familiari.

le generazioni. È necessario passare a questa visione nuova e molto più ampia della politica familiare, in particolare di fronte al processo di invecchiamento della società che sta determinando uno squilibrio tra il numero delle persone anziane da assistere e di quelle che provvedono all'assistenza.

La *quinta* priorità è indicare chiaramente i destinatari e chi deve incaricarsi di rispondere a queste richieste per cambiare le cose. Se non si vuole sacrificare l'assistenza, l'educazione dei figli e il "caring" alle leggi del mercato, bisogna formare nuove coalizioni sociali che riuniscano le istanze politiche federali, regionali e comunali, imprenditori, sindacalisti, femministe, delegati di associazioni familiari e di assistenza, membri di iniziative e associazioni. Creare un futuro in cui la cura dei bambini, degli ammalati e degli anziani non sia una pesante zavorra, uno stress, ma parte integrante, importante e riconosciuta della qualità della vita e del benessere, è un obiettivo che può essere raggiunto solo con un progetto comune. Ed è proprio la sfera comunale che ricopre un ruolo di primo piano, perché è a questo livello che occorre promuovere attivamente, ponendo l'accento sul dialogo, la "corporate citizenship", ossia il collegamento e il coordinamento efficace di imprese, autorità, istituzioni e cittadini attivi, sia in fase progettuale che in fase di realizzazione. Da incentivo possono fungere le giornate comunali di azione o, nella migliore delle ipotesi, la pubblicazione a livello comunale o distrettuale di rapporti regolari sulle questioni familiari, per risvegliare l'attenzione degli attori interessati. A lungo termine tuttavia, per garantire una forma durevole di politica familiare è necessario istituire conferenze che si riuniscano a scadenze regolari e reti stabili, ad esempio coalizioni tra Comuni.

3.2 Sfide per la scienza

Una politica familiare di questa portata, per essere efficace, deve essere supportata da una seria ricerca scientifica sulle nuove costellazioni sociali. Non solo per analizzare gli sviluppi, ma anche per dare impulsi per una ristrutturazione degli ambienti lavorativo, esistenziale e familiare. Evidenziare i rapporti, gli sviluppi e i potenziali di innovazione è una delle prerogative fondamentali delle scienze interdisciplinari.

3.3 Analisi della qualità della quotidianità familiare quale analisi della qualità della società

Un importante oggetto d'esame è come si svolge la quotidianità nelle famiglie in cui uno o ambedue i genitori hanno un'attività lavorativa dai confini dissolti e come si ripercuote sui bambini o sugli adolescenti. Registrare anche la loro prospettiva è molto importante, soprattutto perché finora le discussioni sulla conciliabilità si sono sempre concentrate sulla sfera degli adulti e sono state dominate dalla pur cruciale questione della parità sessuale. In Germania è sempre stato arduo discutere apertamente e senza pregiudizi ideologici di quanto tempo i bambini abbiano bisogno di trascorrere con i genitori e se la qualità del tempo in comune possa compensare una mancanza di quantità. La risposta a un mondo del lavoro flessibile sono gli alberghi per bambini? Oppure, al contrario, la custodia extrafamiliare dei figli fa loro del bene ed è arricchente⁴⁰? Queste domande non vogliono solo individuare le conseguenze per lo sviluppo e la socializzazione del bimbo, bensì anche l'evoluzione dell'ideale di "salute" della società e della

vita. Nella politica familiare attuale e, a lungo termine, anche nella politica sociale, vi è un interrogativo ancora aperto su cosa veramente desiderino le famiglie (pool di servizi, alberghi per bambini, genitori diurni, asili nido, il papà o la mamma più presenti a casa o di tutto un po') e su come si possano realizzare tutte queste cose.

La direzione in cui va il "caring" è un importante indicatore dell'etica dominante in una società in rapporto alla definizione di qualità della vita, alle relazioni interpersonali e al valore dell'umanità. Si distinguono due percorsi diversi: da una parte il promovimento del "caring" sotto forma di unità di servizi orientate al mercato e organizzate in modo funzionale composte da personale altamente qualificato. Importanti metri di misura della prestazione sono l'efficienza e la commerciabilità. L'altra via privilegia un "caring" inteso come interscambio all'interno della sfera privata e della società civile basato sulla reciprocità e sul riconoscimento e non principalmente sulla prestazione economica e sul grado di professionalità. Nel migliore dei casi ci si può attendere una mescolanza di vari elementi che integrino i punti forti delle due varianti. Per garantire la qualità del "caring" potrebbero infatti risultare problematici sia un'importanza eccessiva data al mercato e alla razionalità, sia un'eccessiva "privatizzazione" delle relazioni. In ogni caso, le questioni in gioco sono molto complesse e devono essere approfondite molto più intensamente rispetto a quanto fatto finora in sede politica, pubblica ed anche scientifica.

3.4 Analisi del comportamento nella fondazione di una famiglia – regressione e polarizzazione della condizione genitoriale

È altrettanto importante individuare se e in che modo sia mutata la disponibilità delle giovani generazioni a fondare una famiglia a seconda delle loro condizioni di vita e di lavoro. Con la crescente insicurezza e non pianificabilità della loro attività nel quotidiano e in prospettiva futura, i giovani sono meno invogliati ad affrontare una vita familiare? Finora si conoscono tre elementi: (1) le forme di lavoro con un maggior dissolvimento dei confini sono diffuse soprattutto tra gli occupati fino ai 35–40 anni di età, ossia nella tipica fase di costituzione di una famiglia; (2) la quota degli uomini è pre-

³⁹ Il "caring" è un concetto centrale per comprendere il significato delle prestazioni familiari (v. Brückner, Margrit (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: Neue Praxis 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171). "Caring", il prendersi cura, è l'insieme delle attività di conforto che derivano dal fondamento oggettivo delle dipendenze interindividuali reciproche. Tutti gli uomini, nelle varie fasi della vita, passano attraverso le stesse dipendenze, che quindi non devono essere intese come antitesi dell'autonomia, bensì come l'altra faccia dell'esistenza umana. Il caring è presente anche nei rapporti professionali (per esempio la cura dei malati) e può essere anche riferito al prendersi cura della propria persona.

⁴⁰ Si confrontino i risultati del NICHD (Early Child Care Research Network) (2003): Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.

ponderante⁴¹, e (3) nei gruppi studiati finora ci sono molte coppie, ma molto poche con figli⁴². Tuttavia, non si può prevedere se questa generazione di giovani dinamici non avrà figli neanche in futuro. Da una parte essi vivono intensamente lo stimolo totale del lavoro. Molti – e molte donne – si realizzano completamente in una vita incentrata sulla carriera. Dall'altra, dopo un periodo di "sfogo" preferiscono magari un ambiente professionale più tranquillo, soprattutto quando si profila la creazione di una famiglia. Se poi riescano a fare il salto e soprattutto se il mercato del lavoro mette loro a disposizione impieghi idonei, è un'altra questione. Sebbene la denatalità di alcuni gruppi sociali abbia origini complesse e dipenda da molti fattori e non unicamente dalle condizioni lavorative, molti elementi indicano che in futuro la mancanza di figli e il dissolvimento dei confini lavorativi si rafforzeranno a vicenda.

A questo proposito deve ancora trovare conferma la tesi della polarizzazione sociale dei genitori, secondo la quale tendono ad avere figli da una parte i benestanti, che possono assicurarsi adeguate prestazioni esterne a pagamento per la custodia dei bambini, e dall'altra i nuovi e vecchi "working poors", che dispongono di poche risorse materiali e culturali. Questo si spiega col fatto che le fasce basse della popolazione sono meno inclini ad organizzare in modo strategico la loro esistenza e quindi anche a pianificare la formazione della famiglia. Secondo un'altra teoria, invece, i lavoratori poveri, a causa di un sentimento di mancanza di prospettive, sviluppano col tempo un certo fatalismo, che li porta a ritenere che il carico ulteriore rappresentato dai figli venga ampiamente compensato dal fatto che essi danno "gratificazioni" e un senso alla vita. Il ceto medio, situato tra i due poli, appare troppo impegnato – nonostante l'alta considerazione del valore della famiglia – a non mancare le opportunità di lavoro o a non perderlo.

Nel discorso sulla polarizzazione della voglia di procreare non va trascurato il dato che attualmente il 44% delle donne tra i 35 e i 39 anni con un titolo accademico non ha figli⁴³. Va dunque fatta una distinzione tra i fattori del reddito e del grado di istruzione.

Se a questo si aggiunge il risultato dello studio PISA e la rinnovata importanza data a livello politico alla famiglia quale istanza educativa prescolastica e accessoria⁴⁴, anche qui bisogna urgentemente cominciare a pensare in prospettiva futura. La società dipende in misura fondamentale da un patrimonio umano (vedi sopra) sufficiente sia dal profilo qualitativo che quantitativo. La crescente disparità procreativa a seconda del livello di formazione dei genitori⁴⁵ non è solo un problema per la società presa nel suo insieme. Per i singoli individui essa significa una maggiore segmentazione su base sociale delle capacità di gestire le sfide esistenziali in tutti gli ambiti della società, ma proprio le condizioni poste dal dissolvimento dei confini esigono da tutti gli interessati competenze nuove e sempre maggiori per affrontare l'insicurezza di un mondo moderno in continuo progresso.

La necessità della sostenibilità ecologica è riconosciuta da tutti. La sostenibilità sociale intesa, come detto in precedenza, quale organizzazione e cultura sociale durevolmente favorevole alla famiglia in senso lato deve invece ancora essere messa urgentemente all'ordine del giorno.

Bibliografia

- Baumann, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity.
- Baumert, Jürgen u.a. (Hrsg.) (2001). *PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske+Budrich.
- Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* (Hrsg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske+Budrich, 71–120.
- Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. *Berliner Journal für Soziologie* 12(4), 517–529.
- Bien, Walter/ Marbach, Jan H. (Hrsg.) (2003). *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI*. Opladen: Leske+Budrich.
- Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (Hrsg.), *Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Campus, 39–66.
- Brückner, Margrit (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: *Neue Praxis* 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171.
- Consiglio Europeo: Conclusioni della Presidenza. Göteborg, 15 e 16 giugno 2001, p. 4.
- Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53(1), 7–18.
- Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das statistische Bundesamt. DruckVogt GmbH: Berlin.
- Erlar, Gisela Anna (2002). Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung. *Diskurs*, 12(3), 32–36.
- Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. In: Karin Gottschall/ G. Günter Voss (Hrsg.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. Monaco, Mering: Hampp, 11–33.

⁴¹ Tölke, Angelika/ Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (Hrsg.), *Partnerschaft und Familiengründung*. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.

⁴² Si vedano i risultati dei vari studi di dettaglio in Gottschall/Voss (Hrsg.) 2003, v.s.

⁴³ Engstler/Menning (2003), v.s., 75.

⁴⁴ Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2002). Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224 Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart: Kohlhammer.

⁴⁵ vgl. Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2003): v.s. 7 segg.

- Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). Arbeitszeitstrukturen im Wandel. In: Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Arbeitszeit '87, Teil II. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.
- Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Köln: ISO-Institut.
- Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Serie Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 29. Opladen: Leske+Budrich.
- Hochschild, Arlie Russel/Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – "die Zeitfalle". Interview. In: Diskurs 2, Deutsches Jugendinstitut München, 51–55.
- Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/ Voss, Günter G. (Hrsg.) Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen: Leske+Budrich, 219–263.
- Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Jg. 23, H. 3, 251–267.
- Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing/ Hartmut Seifert (Hrsg.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147–172.
- Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.
- Krüsselberg, Hans-Günter (2002). Ökonomische Analyse der werteschaaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung. In: Krüsselberg, Hans-Günter/ Reichmann, Heinz (Hrsg.), Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Graftschaff: Vektor-Verlag, 87–130.
- Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. München. Manoscritto (presentazione all'Università di Giessen).
- Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.
- Lüscher, Kurt (2003). Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung. Ed.: Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF. Berna.
- Marbach, Jan H. (2003). Familiäre Lebensformen im Wandel. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 141–187.
- Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- NICHD (Early Child Care Research Network) (2003). Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.
- Ostner, Ilona (1978). Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131–158.

- Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich.
- Promberger, Markus/ Böhm, S./ Heyder, T./ Pamer, S./ Strauss, K. (2002). Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: edition sigma.
- Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten für das BMFSFJ, Berlin.
- Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stoccarda: Kohlhammer.
- Stahmer, Carsten (2003). Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien. Saggio pubblicato in: Wechselwirkung & Zukünfte. Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.
- Tölke, Angelika/ Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (Hrsg.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2002): Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224, Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart: Kohlhammer.
- Young, Brigitte (1998). Globalisierung und Gender. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Sintesi

Il testo affronta due questioni distinte: la prima è da dove nasca la nuova attenzione per le questioni familiari e se ciò abbia a che fare con i mutamenti nel mondo del lavoro. La seconda, se e come questi sviluppi influiscano sulla conciliabilità tra lavoro e famiglia e quali sfide ne derivino per la politica familiare. La tesi centrale è che la conciliabilità, prima ancora della sua piena maturazione come realtà sociale, sta già diventando un concetto anacronistico, inadeguato di fronte alle trasformazioni in corso all'interno della famiglia, del rapporto tra i sessi e del mondo del lavoro ed al dissolvimento dei loro confini. Tutt'al più si può parlare di equilibri precari, da bilanciare continuamente. Con il progredire della modernità, la famiglia come contesto di vita è sempre meno un dato di fatto automatico e stabile e sta prendendo la forma di una prestazione produttiva degli individui, da realizzare a livello quotidiano e biografico. Il rapporto tra lavoro, esistenza e famiglia è squilibrato e deve e può essere riassetato. Per poterlo fare è necessario un sostegno politico duraturo alle famiglie e la creazione di nuove e stabili condizioni di base per facilitare la loro ricerca di un equilibrio.

VIII. Conclusioni, principi e raccomandazioni della COFF

Le famiglie contribuiscono in modo sostanziale alla costituzione del capitale umano della nostra società. **Se, e come, tali prestazioni vengano (o possano essere) fornite, dipende però essenzialmente dal rapporto tra quotidiano familiare e quotidiano professionale.** Questo tema accompagna in maggior o minor misura tutti noi, uomini e donne, lungo l'intero arco della nostra vita – nelle esperienze maturate da bambini, nella scelta della professione, nella pianificazione familiare o della carriera, durante la vita attiva, fino al pensionamento e all'organizzazione della nostra terza età. Osservando come i singoli membri della famiglia o le famiglie nel loro insieme “vivono il loro quotidiano” è possibile ottenere informazioni circa gli attuali problemi di conciliabilità tra famiglia e professione e le possibili soluzioni. Condizioni quadro favorevoli sul posto di lavoro e nei Comuni di residenza sono presupposti importanti ai fini del buon funzionamento delle famiglie. Hanno infatti un influsso positivo sulla nascita di nuovi nuclei familiari e sono indispensabili per assicurare che un membro della famiglia o altre persone qualificate possano accudire i bambini e prestare assistenza agli invalidi o agli anziani.

Vincoli familiari stabili che rendono possibili attenzione e apprendimento reciproco estendendosi a tutte le generazioni sono una caratteristica essenziale della nostra civiltà. La politica familiare va dunque ben al di là di una semplice politica dell'infanzia. Una struttura relazionale estesa a più generazioni può considerarsi una peculiarità di diverse forme di famiglia. Nel quadro di questa struttura le famiglie forniscono numerose prestazioni sociali, educando i figli o prestando assistenza a famigliari anziani o bisognosi di cure¹. Alla domanda a sapere quali compiti legati alla custodia dei figli, alla cura di famigliari o all'economia domestica vengano assolti in prima persona e quali sia invece più opportuno delegare, non è tuttavia possibile dare un'unica risposta. L'importante è sapere che l'assunzione di compiti e di responsabilità richiede tempo, sia in termini di quantità che di qualità: **disponibilità e affidabilità costituiscono le fondamenta di queste relazioni. Il tempo è perciò, nel contesto familiare, una risorsa d'importanza centrale.** La situazione finanziaria è certamente un fattore determinante per poter dire se una famiglia è povera o benestante. Ma non è l'unico. La disponibilità di tempo incide infatti in modo altrettanto significativo sulla qualità della vita e la salute di bambini e adulti (cfr. contributi di A.-L. Matthies e K. Jurczyk).

Le difficoltà che esistono nel conciliare vita familiare e vita professionale non sono cosa nuova (cfr. contributo di S. Grossenbacher). Variano tuttavia in funzione delle strutture dei diversi settori di vita che si sovrappongono (attività lucrativa, educazione, abi-

¹ Un'analisi esaustiva di questa argomentazione è contenuta nella pubblicazione “Warum Familienpolitik? Argumente und Thesen zu ihrer Begründung” (2003; autore: Kurt Lüscher, ed.: COFF).

tazione delle famiglie e ambiente circostante), del senso e dei significati attribuiti alla famiglia, alle generazioni e all'economicità (cfr. contributi di J. Fagnani, A.-L. Matthies). **I problemi di conciliabilità tra famiglia e professione possono e devono, di conseguenza, essere affrontati su due piani: quello strutturale-organizzativo e quello culturale-ideologico.**

Vista la diversità di compiti e interessi, nel rapporto tra vita familiare e vita professionale, vi sono contraddizioni immanenti impossibili da risolvere. Più le condizioni quadro sono favorevoli alla famiglia, maggiori sono le probabilità di trovare soluzioni nel dialogo. Se non si riescono a superare le tensioni esistenti tra questi due poli (professione e famiglia), si vengono a creare situazioni insolubili dalle ben note conseguenze: ancor'oggi, rinunciare a condividere la vita quotidiana con i figli e ridurre al minimo il ruolo di genitore è tipico delle biografie maschili, mentre rinunciare alla carriera professionale per occuparsi dei figli o di familiari bisognosi di cure lo è delle biografie femminili (cfr. contributo di F. Höpflinger). La variante "maschile" è stata ed è pagata al prezzo di notevoli perdite nell'ambito relazionale e di un impoverimento della solidarietà intergenerazionale; quella "femminile" comporta per donne, Stato ed economia enormi perdite finanziarie e un forte spreco di competenze professionali. Le donne interessate devono inoltre far fronte a importanti lacune in fatto di sicurezza sociale. Di fronte a questo dilemma, in Svizzera un numero sempre più elevato di donne preferisce dedicarsi al lavoro piuttosto che alla famiglia e ciò trova conferma non da ultimo nel tasso di natalità, inferiore persino a quelli riscontrati in Europa². Per la società, le "soluzioni" menzionate sono tutt'altro che auspicabili. Affinché vi possa essere la disponibilità a fondare una famiglia e ad assumere responsabilità nell'ambito educativo e assistenziale è importante che le coppie e le persone sole abbiano delle possibilità di scelta e delle prospettive per il futuro. **Esigere dagli individui o dalle famiglie che trovino per conto proprio soluzioni ai problemi di conciliabilità tra vita professionale e vita familiare e che agiscano in modo responsabile ha un senso e può dare risultati solo se vi sono i presupposti strutturali necessari.** Il concetto di "empowerment" punta sul rafforzamento e l'utilizzazione di risorse individuali. Ma è solo con il supporto di condizioni quadro favorevoli che esso può mantenere quanto promesso, cioè incoraggiare il singolo a organizzare in modo autonomo la propria vita. Se invece si riduce ad un semplice slogan con cui si tenta di delegare alle famiglie la soluzione di problemi strutturali, contribuisce solo a sollecitare oltre il limite delle loro possibilità gli uomini e le donne interessati e ad aumentarne la rassegnazione.

L'educazione è, a prescindere dalla diversità degli interessi in gioco, un settore altrettanto rilevante per le famiglie, l'economia e l'intera società. Con il cambiamento delle condizioni di vita, il sistema educativo comprende oggi, in una concezione globale, non solo scuole e centri di formazione, ma anche offerte di formazione per adulti e strutture di custodia per i bambini in età prescolastica. **Un'offerta adeguata di strutture di custodia per i figli complementare alla famiglia, sia per quanto riguarda la quantità che la qualità, può essere un fattore chiave non solo per una migliore conciliabilità tra vita familiare e vita professionale, ma anche per una maggiore efficienza del sistema educativo.** La disponibilità e la qualità delle strutture di custodia rivestono, sotto diversi punti di vista, un ruolo da non sottovalutare: entrambe sembrano infatti influire a diversi livelli sulle capacità di prestazione della società, promuovono

vendo ad esempio l'integrazione precoce e duratura di bambini e adulti, da un lato, e contribuendo a elevare il livello generale d'istruzione, dall'altro. I risultati dello studio PISA parlano chiaro a questo proposito: tutti i bambini, indipendentemente dalla loro classe sociale, sul piano dell'acquisizione delle competenze sociali, traggono profitto da una struttura di custodia prescolastica ben organizzata. Nel caso dei bambini appartenenti a famiglie socialmente sfavorite, l'esistenza di tali strutture accresce le opportunità di formazione, rendendo così più equo l'intero sistema educativo. Come mostrano inoltre, malgrado le numerose differenze, gli esempi di Francia e Finlandia, il modo in cui una società concepisce la responsabilità nei confronti dei bambini all'interno e all'esterno della famiglia è alquanto significativo (cfr. contributi di J. Fagnani e A.-L. Matthies). Una concezione improntata alla complementarietà offre alle famiglie un sostegno sostanziale e duraturo, e sembra, non da ultimo, sgravare l'immagine della madre liberandola dalle esigenze ad essa connesse. In questo contesto è importante osservare che bambini e bambine hanno bisogno di esperienze relazionali con rappresentanti di entrambi i sessi. Tanto J. Fagnani quanto A.-L. Matthies indicano, sulla scorta delle esperienze fatte nei rispettivi Paesi, che vi è un pericolo di femminilizzazione della scuola e della custodia dei figli. **Realizzare e mantenere un sistema educativo e di custodia al passo coi tempi va inteso quale compito dell'intera società, al cui adempimento devono contribuire sia uomini che donne, al di là delle proprie famiglie.**

Tra la vita familiare e quella professionale vi è un rapporto d'interazione dinamica: si influenzano l'un l'altra sia positivamente che negativamente (cfr. contributo di E. Ulich). L'economia è retta dalle prestazioni delle famiglie. Al pari di altre risorse, le qualifiche acquisite fuori dal contesto professionale non possono tuttavia essere sfruttate illimitatamente senza adeguate possibilità di rigenerazione. Lo stress, con le sue note conseguenze sul piano sociale e della salute, si ripercuote su entrambi gli ambiti di vita. Le sollecitazioni che oltrepassano le possibilità di gestione e di rigenerazione delle famiglie sono così una delle ragioni dell'elevata quota di divorzi delle coppie (con figli)³. A loro volta i problemi familiari si ripercuotono negativamente sulla produttività lavorativa delle persone coinvolte. Al contrario, la capacità d'agire in modo autonomo e socialmente responsabile ha effetti benefici sia sulla famiglia che sulla professione. **Condizioni di lavoro che promuovono la personalità – per quanto concerne lo svolgimento del lavoro e l'assunzione di responsabilità – hanno dunque effetti benefici non solo nel contesto aziendale, ma anche in quello familiare.** Esse permettono di incrementare le prestazioni, il benessere e il grado di soddisfazione, rafforzando in generale la capacità di ognuno di gestire la propria vita.

² Oggi, in Svizzera, ogni donna ha in media solo 1,5 figli (svizzere: 1,2; straniere: 1,8). Un tasso di natalità medio di 2,1 figli per donna stabilizzerebbe la popolazione indipendentemente dall'immigrazione. Fonte: Ufficio federale di statistica.

³ In Svizzera, nel 2002, 12'718 minori sono stati interessati dal divorzio dei genitori. Fonte: Ufficio federale di statistica.

Viceversa, anche il mondo del lavoro trae profitto da competenze acquisite nel contesto familiare. Tendenzialmente, tuttavia, il lavoro familiare e il suo potenziale qualificante sono poco valorizzati e quasi mai adeguatamente remunerati⁴.

Le forze e le tendenze presenti nell'economia influenzano in egual misura la vita familiare e la vita professionale. La crescente flessibilità delle condizioni di lavoro, in termini di orari e di luogo di lavoro, ha indubbiamente radicali conseguenze anche sulla vita quotidiana delle famiglie. **La maggiore flessibilità degli orari e la crescente mobilità possono senz'altro andare incontro alle esigenze di una famiglia moderna e promuovere la libera scelta di donne e uomini. Vi sono famiglie che in effetti le utilizzano in quest'ottica.** Tuttavia attualmente solo un numero ristretto di persone gode entro certi limiti di una completa libertà organizzativa. I mutamenti in atto sul mercato del lavoro tendono a stemperare i chiari confini tra professione e famiglia, ponendo tanto gli uomini quanto le donne di fronte a nuove sfide, ad esempio nel trovare un equilibrio tra flessibilità e regolarità. Vivere con bambini e persone bisognose di cure richiede un elevato grado di entrambe, e questo sebbene le loro esigenze mutino costantemente secondo le fasi della vita e la composizione della famiglia. Come spiega K. Jurczyk, è impensabile che per conciliare meglio i due ambiti la famiglia debba piegarsi unilateralmente alle esigenze della vita professionale – a meno di voler sacrificare unilateralmente l'educazione, la dedizione e l'assistenza a vantaggio delle leggi del mercato. **Quando i rapporti di lavoro sono "flessibili", la possibilità di pianificare gli orari è un presupposto indispensabile all'impostazione di relazioni stabili e a un'equa ripartizione dei compiti tra i membri adulti della famiglia** (cfr. contributo di E. Ulich). Il rapporto di forze tra economia e famiglia è tale da richiedere misure economiche, sociali e socio-politiche a sostegno della libertà di scelta tra diverse soluzioni favorevoli alla famiglia.

I problemi propri alla conciliabilità tra vita familiare e professionale variano in funzione della situazione economica e sociale delle famiglie. **Essi si acutizzano nelle famiglie con un basso livello d'istruzione, povere e/o mal integrate e diminuiscono, invece, con l'aumentare dell'integrazione e del benessere economico.** Le famiglie monoparentali e i genitori immigrati accumulano spesso le difficoltà nel conciliare vita familiare e vita professionale e il margine decisionale e di autodeterminazione di cui dispongono è ridotto o addirittura inesistente. Per evitare che l'evoluzione del mercato del lavoro si ripercuota in modo unilaterale e negativo su queste famiglie, occorre elaborare e mettere in atto parallelamente, nell'ambito professionale e delle assicurazioni sociali, condizioni quadro sociali che tengano conto dei bisogni delle famiglie. Il ritardo accusato dal sistema di previdenza sociale non concerne tuttavia solo le famiglie emarginate o particolarmente sfavorite. **A prescindere dai cambiamenti avvenuti nel secolo scorso** (cfr. contributo di S. Grossenbacher), **l'attuale sistema assicurativo si fonda tuttora largamente su due principi: sulle biografie tradizionali e lineari degli uomini, da un lato, e sul salario del sostentatore, dall'altro.** Fornire prestazioni familiari legate a interruzioni dell'attività professionale o a una riduzione del grado di occupazione comporta quindi, di norma, notevoli lacune assicurative sia per gli uomini che per le donne. Finora, a livello legislativo, si è tenuto conto di questa circostanza solo in sede di revisione del diritto in materia di divorzio, segnatamente per la suddivi-

sione degli averi della cassa pensioni. Paradossalmente l'adeguamento concerne un settore alla cui evoluzione non sono probabilmente estranei i problemi di conciliabilità. Nell'AVS gli svantaggi sono stati parzialmente compensati dall'introduzione di accrediti per compiti educativi e assistenziali. A costituire però un particolare problema sono le condizioni di lavoro, spesso cattive dal punto di vista salariale e della sicurezza sociale, delle bambinaie e di coloro che svolgono lavori domestici presso famiglie. Questi rapporti di lavoro sono spesso contraddistinti dall'obbligo di sottostare a esigenze unilaterali in fatto di disponibilità e di flessibilità e da una scarsa valorizzazione del servizio di assistenza fornito. Poiché non di rado si tratta di lavoro nero, non è inoltre possibile citare dati statistici in merito. Gli incentivi creati in Francia affinché questa categoria di lavoratori venisse registrata e dunque integrata nel sistema delle assicurazioni sociali potrebbero essere uno spunto per risolvere questo problema (cfr. contributo di J. Fagnani)⁵.

La conciliabilità tra vita familiare e vita professionale è non da ultimo (anche) una questione di uguaglianza tra i sessi (cfr. S. Grossenbacher in merito al rapporto tra politica d'uguaglianza e politica familiare in Svizzera). I conflitti esistenti in ambito di "conciliabilità" sono strettamente connessi alle relazioni tra i sessi e ai ruoli a essi attribuiti. Come mostra chiaramente l'esempio della Francia, le soluzioni favorevoli alla famiglia non propongono per forza una ripartizione degli oneri più equa tra i due sessi (cfr. contributo di J. Fagnani). Nel suo contributo sulla Finlandia A.-L. Matthies tematizza un altro aspetto dell'uguaglianza tra i sessi, segnatamente quello della ripartizione dell'onere finanziario dovuto al congedo parentale o ad altri aiuti accordati ai genitori: un sistema di finanziamento al quale partecipano per principio entrambi i datori di lavoro, quello della madre e quello del padre, consente di contrastare efficacemente la discriminazione di cui sono vittima le donne a causa degli obblighi familiari che incombono loro. Le statistiche mostrano che in Svizzera, come in molti altri Paesi europei, sono sempre e ancora le donne a sopportare la maggior parte delle difficoltà legate al problema della conciliabilità fra vita professionale e vita familiare (cfr. contributo di F. Höpflinger). L'onere eccessivo dovuto alla doppia occupazione (familiare e professionale), la disparità nella ripartizione delle responsabilità in fatto di lavori domestici, assistenza ed educazione dei figli, e una scarsa valorizzazione (ideale e finanziaria) delle prestazioni tipicamente femminili rendono necessario un intervento urgente affinché la ripartizione dei compiti tra uomini e donne sia più equilibrata e paritaria.

Alla luce di quanto finora illustrato, la COFF formula nei paragrafi seguenti principi (v. riquadro 1 p. 135) e raccomandazioni volti a migliorare la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale. Come spiega K. Jurczyk, visti gli sviluppi attuali, il termine

⁴ Al fine di censire e ponderare le competenze acquisite nell'ambito extraprofessionale della famiglia sono stati lanciati, tra gli altri, i seguenti progetti: "Arbeitsplatz Familie – Arbeitsplatz Beruf" (Sonnhalde Worb), "espace femmes formation emploi" (effe, Bienne), "Lernfabrik Familie" (verein freuw, Visp). Per una descrizione dei progetti cfr. l'indirizzo Internet www.top-box.ch.

⁵ In alcuni Cantoni romandi vi sono iniziative tese ad assicurare una copertura sociale al personale domestico e alle bambinaie che lavorano illegalmente (ad esempio, Chèques services nel Vallese e a Ginevra).

“conciliabilità” definisce solo parzialmente il problema: oggi, per molti uomini e donne, vita familiare e vita professionale non sono più due mondi chiaramente distinti, con caratteristiche opposte e ruoli ben definiti, che occorrerebbe conciliare. La sfida attuale sta piuttosto nel trovare costantemente nuovi equilibri tra gli interessi e le esigenze di questi due ambiti della vita. Per quanto attiene alla politica familiare, la COFF si schiera quindi decisamente a favore **di soluzioni a sostegno della famiglia**: solo soluzioni di questo tipo hanno effetti duraturi e sono più paganti per l’intera società. **La politica familiare deve, in questo senso, impegnarsi a creare condizioni quadro che consentano assistenza e dedizione, l’esistenza di forme di vita diverse e pari opportunità tra sessi e generazioni** (cfr. contributo di K. Jurczyk).

Cinque principi per conciliare la vita familiare e la vita professionale**Riquadro 1**

I cinque principi illustrati qui di seguito contengono pure degli obiettivi in base ai quali sarà possibile valutare se i provvedimenti adottati in materia di conciliabilità siano effettivamente favorevoli alle famiglie.

I provvedimenti volti a migliorare la conciliabilità tra vita familiare e vita professionale non possono fornire soluzioni applicabili a tutti i casi. Resta anzi necessario ponderare e negoziare costantemente gli interessi in gioco. Sensibilità e risolutezza nel prendere quali punti di riferimento gli aspetti contenuti in questi cinque principi costituiscono dei buoni presupposti per giungere a soluzioni che tengano maggiormente conto dei bisogni della famiglia.

1. Libertà di scelta e pari opportunità

Gli adulti devono poter ripartire e armonizzare l'attività familiare e l'attività professionale in base ai diversi bisogni dei membri della famiglia. La possibilità di conciliare famiglia e professione deve essere garantita a tutti: madri, padri, persone che accudiscono bambini o adempiono compiti di assistenza e in particolare famiglie con risorse economiche o di tempo limitate. Libertà di scelta e pari opportunità sono un'espressione concreta della diversità delle forme di vita.

2. Uguaglianza tra generazioni e tra sessi

I provvedimenti e le normative devono tener conto dei diritti e degli interessi di tutti i membri della famiglia, indipendentemente dal sesso e dal ruolo che hanno, considerando però l'età di ciascun individuo e la fase di vita che sta attraversando.

3. Gestione del tempo e coordinamento degli orari

I provvedimenti e le normative devono tener conto dei bisogni specifici delle famiglie sia per quanto riguarda la possibilità di pianificare la vita quotidiana (piani orari, orari di apertura dei negozi ecc.) che la disponibilità e l'affidabilità necessaria nelle relazioni sociali.

4. Strutture favorevoli alla famiglia

I provvedimenti e le normative statali ed economiche devono creare strutture sociali adeguate che facilitino la conciliabilità tra vita familiare e professionale (infrastrutture per la custodia dei bambini, congedo parentale) e rendano possibile l'adozione di soluzioni individuali. La responsabilità in questo campo non deve essere delegata alle singole famiglie o a singoli membri della famiglia.

5. Effetti duraturi

I provvedimenti e le normative devono avere effetti positivi sulle famiglie e sulla società a breve, medio e lungo termine. Gli effetti duraturi concernono la vita quotidiana delle famiglie nelle varie fasi della loro esistenza nonché la sicurezza sociale e le possibilità di sviluppo di ciascun membro della famiglia.

Le nove raccomandazioni della COFF

Nei paragrafi che seguono, la COFF indica quali sono gli ambiti che necessitano di un intervento e che, secondo lei, sono particolarmente rilevanti dal punto di vista della politica familiare ai fini di migliorare la conciliabilità tra famiglia e professione. Scegliendo questi ambiti la COFF ha voluto fissare le priorità. L'elenco stilato non ha tuttavia alcuna pretesa di esaustività. Le raccomandazioni si rivolgono allo Stato, all'economia e alla società nel suo insieme. I membri della famiglia sono coinvolti e chiamati in causa sia all'interno che all'esterno della famiglia: come datori di lavoro o salariati, cittadini o politici, fornitori o beneficiari di prestazioni, operatori o destinatari del sistema educativo. Le raccomandazioni formulate sono nove: tre sotto il titolo "Il tempo richiesto dalle famiglie", quattro sotto il titolo "Una concezione del lavoro familiare e della pubblica educazione al passo coi tempi" e due sotto il titolo "Sicurezza sociale".

Il tempo richiesto dalle famiglie

Le famiglie hanno bisogno di tempo. La loro vita quotidiana non può essere organizzata nei minimi particolari né incastrata negli spazi di tempo lasciati liberi dagli altri settori. Avere la possibilità d'impostare e utilizzare il proprio tempo ha un valore incalcolabile per la salute psichica tanto dei bambini che degli adulti⁶. Lo stesso principio vale per la sua pianificazione, ovvero il potere di determinare l'inizio, la durata e la fine delle proprie attività⁷. **Una certa dose di potere e di sovranità sul proprio tempo è un presupposto indispensabile per costruire relazioni stabili, prestare cure e assistenza, dare spazio alla creatività e godere di uno sviluppo sano.** L'impegno relazionale e l'assunzione di responsabilità a favore degli altri sono prestazioni familiari fondamentali che contribuiscono in modo sostanziale alla costituzione del capitale umano della società. Questi valori sono oggi seriamente minacciati dalla mancanza di tempo e dallo stress dovuto all'eccessivo carico di lavoro. Gli spazi in cui attività familiare e attività professionale si sovrappongono sono quindi particolarmente rilevanti per ciò che riguarda la gestione del tempo da parte delle famiglie.

⁶ Cfr. a questo proposito: Suthus Bettina, *Elterliche Arbeitszeit und Kinderalltag? Zwei Fallstudien zu Zeithoheit und Zeitsouveränität von Grundschulkindern*; in: *Diskurs*, 3/2002, p. 24–31.

1. Coordinamento temporale

La mancanza di tempo delle famiglie va riconosciuta come problema da prendere sul serio e dev'essere affrontata e risolta quale compito che coinvolge molteplici ambiti della società. È necessario migliorare quanto prima il coordinamento temporale tra i diversi ambiti che riguardano il quotidiano familiare. Tra questi vanno esplicitamente menzionati le scuole, le amministrazioni e i servizi pubblici e privati.

Nel settore dell'educazione è indispensabile pianificare gli orari in una prospettiva sistemica. La scuola può contare sulle prestazioni familiari in materia di educazione e di custodia dei bambini solo se aiuta le famiglie in questo loro compito armonizzando gli orari delle proprie offerte (fasce orarie fisse, scuole ad orario continuato) e delle offerte complementari (associazioni di allievi, doposcuola, mense), tenendo conto dei diversi bisogni delle famiglie in funzione del loro quotidiano.

Nell'organizzazione dei servizi, i membri delle famiglie vanno considerati al tempo stesso quali consumatori e fornitori di prestazioni. Da un lato si tratta dunque di fissare di conseguenza gli orari di consulenza nonché gli orari di apertura degli sportelli e dei negozi dall'altro di armonizzare gli orari di lavoro dei collaboratori con la loro situazione individuale e familiare. Queste due esigenze sono solo apparentemente in contraddizione: secondo la loro forma di vita o la fase della loro esistenza, i membri di una famiglia e le persone sole hanno bisogni diversi in termini di tempo, ma anche preferenze quanto agli orari di lavoro.

2. Congedo maternità

Non tutte le fasi della vita familiare richiedono la stessa disponibilità di tempo. I provvedimenti statali devono dunque favorire l'equilibrio tra vita familiare e vita professionale tenendo conto dell'evoluzione delle famiglie nel corso degli anni. L'introduzione di un congedo maternità pagato per tutte le madri con neonati è assolutamente urgente. Alla luce dell'evoluzione demografica, la promozione di prestazioni familiari non deve tuttavia limitarsi alla fase in cui le famiglie hanno figli in tenera età. Nella pianificazione e nella messa a punto di misure di sostegno, specie per la concessione di congedi per compiti educativi o assistenziali, occorre assolutamente fare in modo che le donne e gli uomini con obblighi familiari non siano discriminati sul mercato del lavoro.

3. Possibilità di pianificare gli impegni di lavoro

I mutamenti nell'ambito del mercato del lavoro contribuiscono alla dissoluzione progressiva dei confini tra vita professionale e vita familiare. Modelli di lavoro flessibili e mobilità dell'impiego possono rispondere molto bene alle esigenze variabili del quotidiano familiare. Tuttavia le famiglie hanno anche bisogno di regolarità e di poter mantenere una visione d'insieme dello svolgimento di una giornata. È dunque indispensabile che i rapporti di lavoro prevedano condizioni quadro favorevoli alla famiglia: le esigenze in fatto di mobilità e di flessibilità lavorativa devono tener conto delle diverse fasi della vita familiare. La possibilità di pianificare gli impegni di lavoro deve essere garantita per contratto.

È necessario migliorare quanto prima il coordinamento temporale tra i diversi ambiti che riguardano il quotidiano familiare.

L'introduzione di un congedo maternità pagato per tutte le madri con neonati è assolutamente urgente.

Le esigenze in fatto di mobilità e di flessibilità lavorativa devono tener conto delle diverse fasi della vita familiare.

Una concezione del lavoro familiare e della pubblica educazione al passo coi tempi

Prestazioni di custodia e prestazioni educative sono fornite sia nell'ambito privato che in quello pubblico. Entrambe sono esigenti e molto importanti per la nostra società. **Le forme familiari ed extrafamiliari di custodia e di educazione non devono essere messe in concorrenza fra loro.** Devono piuttosto ricevere il dovuto riconoscimento ed essere armonizzate in sintonia coi tempi. Il sistema di custodia e di educazione pubblica adempie, oltre ai propri compiti, importanti compiti e funzioni complementari alla famiglia. Le famiglie, quanto a loro, forniscono innumerevoli prestazioni dirette e indirette che sono in parte insostituibili, ma possono senz'altro essere sostenute.

L'organizzazione e la qualità del sistema d'insegnamento pubblico rivestono – al di là dell'armonizzazione temporale con la vita familiare – un'importanza capitale per il coordinamento e la gestione delle esigenze familiari e professionali. Le conoscenze e le competenze sociali e culturali sono trasmesse sia tramite il sistema scolastico e di educazione in senso stretto, sia tramite la custodia di bambini in età prescolastica e la formazione degli adulti. L'insegnamento pubblico costituisce la base del benessere sociale: l'accesso a questo insegnamento è il mezzo per tutti i gruppi sociali di scegliere come integrarsi presto e in modo durevole nella società. La qualità delle esperienze sociali e della promozione individuale nel quadro del sistema educativo ricopre dunque un ruolo chiave per le famiglie, l'economia, lo Stato e la società nel suo insieme.

4. Riconoscimento delle competenze acquisite nell'ambito del lavoro familiare

Il lavoro familiare comprende attività impegnative quali l'educazione dei figli o la cura di altri familiari. Richiede, oltre a capacità empatiche, sociali, manuali e contabili, anche competenze riguardo a pianificazione e modo di procedere, resistenza, tolleranza alla frustrazione, flessibilità e talento organizzativo. Se, da una parte, il valore del lavoro familiare è spesso riconosciuto solo a parole, dall'altra, le competenze familiari sono già da tempo implicitamente sfruttate nella vita professionale. Le competenze acquisite in famiglia devono essere prese in considerazione sistematicamente e debitamente – vale a dire anche a livello salariale – nei certificati di lavoro di uomini e donne ed essere rese fruibili ai fini dello sviluppo del personale. Il riconoscimento delle prestazioni familiari getta un ponte tra vita familiare e vita professionale, contribuendo così a una migliore conciliabilità tra le due. Il lavoro familiare, come del resto altre attività, può tuttavia essere svolto più o meno bene e in maniera più o meno accorta. Anche per questo motivo l'apprezzamento del lavoro prestato in famiglia non può essere lasciato al solo buon senso di qualche persona o, magari, all'arbitrio di qualche datore di lavoro. Meglio sarebbe far conoscere le iniziative esistenti in fatto di rilevamento delle competenze familiari, sfruttarne le esperienze e far ricorso agli strumenti di valutazione a disposizione.

Le competenze acquisite in famiglia devono essere prese debitamente in considerazione nei certificati di lavoro.

5. Armonizzazione delle offerte di custodia e d'educazione

Le offerte di educazione devono essere orientate ai diversi bisogni degli individui e delle famiglie che ne beneficiano. L'istruzione pubblica agisce infatti in modo durevole ed efficiente solo quando è in grado di reagire tempestivamente e costantemente ai diversi presupposti familiari e individuali delle persone, abbracciandone l'intero arco di vita.

Nel caso delle offerte di custodia di bambini piccoli, ciò significa tener debitamente conto del loro bisogno di sicurezza e continuità delle esperienze relazionali con adulti di entrambi i sessi e con altri bambini.

Per i bambini in età scolastica, le lezioni e le offerte di custodia complementare alla famiglia (scuola ad orario continuato, doposcuola, mensa, tempo libero ecc.) devono essere concepite in modo globale e meglio armonizzate, nella loro impostazione complessiva, con le esigenze delle diverse forme di famiglia.

Per non pregiudicare la necessaria continuità della custodia e i vantaggi integrativi che ne derivano, l'accoglienza dei bambini deve essere sì armonizzata dal punto di vista temporale con l'attività lavorativa, ma deve anche essere il più possibile indipendente dal rapporto e dal luogo di lavoro dei genitori. Per le aziende è dunque, di norma, più ragionevole sostenere finanziariamente e organizzativamente la creazione e la gestione di offerte di custodia per bambini in età prescolastica e scolastica nel contesto di vita e di abitazione delle famiglie piuttosto che gestire i propri asili.

6. Infrastruttura e direttive statali

Nell'impostare il settore dell'educazione e della custodia di bambini, la Confederazione, i Cantoni e i Comuni sono chiamati a utilizzare coerentemente il proprio margine d'azione al fine di favorire una migliore conciliabilità tra vita familiare e vita professionale.

I Comuni devono tener maggiormente conto del fatto che un'offerta variata e sufficiente dal punto di vista quantitativo e qualitativo di possibilità di custodia e di educazione va di pari passo con vantaggi locali che risultano paganti (anche dal punto di vista finanziario).

I Cantoni, da parte loro, devono sfruttare appieno le proprie possibilità di coordinamento e di incentivazione nel settore dell'educazione e della custodia di bambini in modo da sostenere le famiglie. Direttive quantitative e qualitative, come pure una coerente assunzione dei relativi obblighi di sorveglianza, sono indispensabili per garantire un accesso equo al sistema pubblico di educazione e di custodia. Una buona offerta di custodia dei bambini su tutto l'arco della giornata – e cioè all'interno e all'esterno della famiglia – ha grande utilità ai fini di prevenire successive difficoltà psichiche e di comportamento in bambini, giovani e adulti. A medio e lungo termine ne consegue quindi un effetto di riduzione dei costi.

Le offerte di custodia e d'educazione devono essere orientate ai bisogni delle famiglie.

La Confederazione, i Cantoni e i Comuni sono chiamati a utilizzare coerentemente il proprio margine d'azione al fine di favorire le famiglie.

Per agevolare la conciliabilità tra famiglia e professione, la Confederazione e i Cantoni sono inoltre chiamati a concedere sussidi diretti ai costi di custodia e adeguate deduzioni fiscali. A dover essere prese in considerazione a tale effetto sono tanto le condizioni finanziarie della famiglia quanto l'adeguatezza delle soluzioni di custodia per i piccoli interessati.

7. Collegamento interfamiliare

Le offerte di formazione e di custodia complementari e di sostegno alle famiglie non devono limitarsi al settore organizzato dallo Stato. Le famiglie non possono sfruttare appieno il proprio potenziale di miglioramento in fatto di conciliabilità tra famiglia e professione se rimangono isolate. Per rompere quest'isolamento, occorre facilitare l'allestimento di reti sociali.

I Comuni devono sostenere la creazione di reti familiari e di spazi di vita e d'incontro a misura di bambino mettendo a disposizione l'infrastruttura necessaria. Le famiglie con bambini piccoli, ma anche quelle con figli in età scolastica o più grandi, possono trarre profitto da queste strutture e dispiegare meglio il proprio potenziale.

Le famiglie sono anch'esse chiamate a prendere coscienza della varietà di forme familiari e modi di vivere, allargando i propri orizzonti oltre i confini del loro piccolo nucleo familiare. Una visione tollerante dei ruoli favorisce infatti soluzioni pragmatiche e facilita il sostegno tanto all'interno della famiglia quanto tra vicini.

Sicurezza sociale

Chi svolge lavori domestici o assiste familiari si trova spesso a mal partito quanto a sicurezza sociale e a copertura del fabbisogno vitale. Se non a dirette difficoltà finanziarie o addirittura a condizioni di povertà, la fornitura di prestazioni familiari è infatti frequentemente legata a rischi e incertezze di natura economica. **Il sistema di previdenza sociale non tiene ancora debitamente conto, in tutti i suoi aspetti, del cambiamento subito dalle biografie lavorative e familiari di uomini e donne.** Esso è infatti ancora fortemente imperniato su un concetto tradizionale di famiglia e di ripartizione dei compiti. Difficoltà esistenziali, insicurezza sociale e prestazioni di sostegno assenti o incoerenti tendono a impedire alle famiglie di elaborare risposte al passo con i tempi ai problemi di conciliabilità tra famiglia e professione.

L'allestimento di reti sociali deve essere facilitato.

8. Sicurezza materiale delle famiglie

Le normative vigenti in materia di assegni per i figli sono estremamente disomogenee quanto agli aventi diritto e agli importi concessi. Attualmente, sono diverse le proposte di soluzione in discussione. Intendendo l'assegno come una prestazione sociale di base alle famiglie con figli, la COFF è a favore dell'attuazione del principio "un figlio, un assegno".

Oltre alle famiglie monoparentali e alle famiglie con un basso livello d'istruzione, un numero crescente di famiglie del ceto medio è sottoposto a una forte pressione finanziaria. Disoccupazione, perdita di guadagno risultante dall'assunzione di compiti familiari (cura dei figli e di altri familiari), premi di cassa malati elevati, costi di strutture di custodia per bambini complementare alla famiglia o di formazione di adolescenti e giovani adulti sono tutti fattori che contribuiscono all'impoverimento delle famiglie. Per le famiglie a basso reddito, la misura d'aiuto più efficace consiste in prestazioni complementari orientate al bisogno e versate in modo mirato. Queste, oltre ad essere efficaci a breve termine, rafforzano anche, a media e lunga scadenza, il potenziale proprio delle famiglie.

Nelle assicurazioni sociali le biografie lavorative lineari, tradizionalmente maschili, fungono ancora da regola e da parametro di riferimento, sebbene gran parte delle donne e una quota costantemente in crescita di uomini adulti non siano più, per differenti motivi, costantemente attivi al 100%. La piena occupazione dall'uscita dalla scuola al pensionamento non può più dunque servire da parametro per il calcolo della copertura finanziaria da assicurare in caso di invalidità e di disoccupazione o al raggiungimento dell'età pensionabile. Le assicurazioni sociali devono perciò tener costantemente conto del cambiamento delle biografie lavorative e familiari di uomini e donne. Occorre assolutamente colmare le lacune assicurative risultanti da interruzioni dell'attività lucrativa o da una modifica del grado di occupazione dovute alla fornitura di prestazioni familiari.

9. Copertura giuridica e finanziaria dei lavori domestici e d'assistenza delegati a terzi

Come è ampiamente noto in economia, responsabilità significa assumere, ma non necessariamente svolgere, in prima persona i compiti che da essa derivano. Questo vale anche per le prestazioni delle famiglie. Non tutte le prestazioni familiari sono state o sono fornite dai membri della famiglia: una parte di esse viene fornita in collaborazione con vicini o parenti o in un contesto professionale retribuito. Il problema è che la delega di compiti familiari si colloca non di rado in una zona grigia dal punto di vista del diritto del lavoro. Non avendo permesso di lavoro o trovandosi nella necessità di mettere da parte del denaro, molte collaboratrici domestiche o bambinaie lavorano in nero. Il che significa, per questo tipo di lavoratrici, ritrovarsi senza alcuna copertura o con una copertura finanziaria insufficiente in caso di malattia, infortunio, disoccupazione o vecchiaia. Ad essere particolarmente toccate dal fenomeno sono, il più delle volte, donne con alle spalle esperienze di migrazione. Il problema è in parte noto ed è combattuto con campagne d'informazione e sanzioni – con esiti finora mediocri. Occorre dunque creare presupposti che rendano possibile e interessante l'attribuzione di uno statuto

La COFF è a favore del principio "un figlio, un assegno"

Per le famiglie a basso reddito, la misura d'aiuto più efficace consiste in prestazioni complementari orientate al bisogno e versate in modo mirato.

Occorre creare presupposti che rendano possibile e interessante l'attribuzione di uno statuto legale a tutte le persone impiegate presso famiglie o economie domestiche.

legale a tutte le persone impiegate presso famiglie o economie domestiche. Nell'elaborare misure per combattere il problema, è bene tener presente che la mancanza di copertura assicurativa è perlopiù associata a una scarsa retribuzione e alla mancanza di perfezionamento professionale – il che rende la situazione lavorativa delle donne interessate un vero e proprio vicolo cieco.

Con la presente pubblicazione, mettendo in rilievo dal punto di vista delle famiglie quali sono i problemi sociali esistenti e le possibili soluzioni, la COFF spera di poter contribuire a conciliare meglio famiglia e professione. Oltre a "strumenti strutturali" (normative legali, incentivi finanziari, offerte di custodia complementare alla famiglia ecc.) è senza dubbio necessaria "un'inversione di tendenza culturale" (vedere quali sono i vantaggi, conoscere esempi, abbandonare schemi sociali ormai superati e lavorare secondo schemi più attuali). In questo modo numerosi attori sociali potranno trarre vantaggio dalla situazione per quanto riguarda la conciliabilità tra famiglia e professione. Nella società i processi evolutivi sono lenti e, per sostenere questo processo a lungo termine, la COFF può unicamente proporre punti di riferimento per delimitare i settori pubblici e privati interessati. L'obiettivo della commissione è di garantire una libertà di scelta vera e propria quanto al tipo di famiglia e di attività lucrativa nelle diverse fasi della vita.

Gli autori e le autrici

Jeanne Fagnani

Ricercatrice al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) dal 1981. In precedenza aveva lavorato alla Régie Nationale des Usines Renault e insegnato al dipartimento di urbanistica dell'Università di Parigi 8. Attualmente è direttrice di ricerca al CNRS e membro del laboratorio MATISSE dell'Università della Sorbona – Parigi 1.

Silvia Grossenbacher

Dottore in scienze umanistiche; studi in psicologia, pedagogia e filosofia all'università di Zurigo; dottorato sul tema "Politica familiare e questione femminile in Svizzera". Membro della Commissione federale per le questioni femminili dal 1991 al 1998; membro della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari dal 1996 al 2000. Direttore supplente del Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa di Aarau. Principali settori d'attività: questioni concernenti il genere nel settore dell'educazione, ambiti comuni a famiglia e scuola, prevenzione e lotta contro l'illetteratismo.

François Höpflinger

Prof. dr., professore incaricato di sociologia all'Università di Zurigo, direzione della ricerca all'Istituto universitario "Vecchiaia e generazioni" (INAG), Sion. Argomenti principali della ricerca: demografia, ricerca sull'età senile, questioni generazionali, sociologia familiare. Documenti sulle questioni concernenti la vecchiaia, la famiglia e le generazioni disponibili su Internet: www.hoepflinger.com.

Karin Jurczyk

Dipl. rer. soc., Dr. phil.; studi di sociologia e politologia a Monaco di Baviera: dottorato all'Università di Brema sul tema "Familienpolitik als andere Arbeitspolitik". Ricerche sul rapporto tra famiglia e lavoro nonché su politica familiare, genere, gestione della vita quotidiana e sul tempo nei settori speciali di ricerca 101 e 333 dell'Università di Monaco di Baviera. Docente alle università di Giessen, Kassel, Marburgo, Innsbruck e Monaco. Dal gennaio 2002 direttrice del dipartimento Familie und Familienpolitik al Deutschen Jugendinstitut e.V. di Monaco.

Aila-Leena Matthies

Prof. dr., dal 1996 professoressa in Scienze del Servizio Sociale all'Università di Magdeburg-Stendal. Nata in Finlandia, ha compiuto studi in Scienze Sociali e Scienze del Servizio Sociale all'Università di Jyväskylä. Lo studio comparato dei sistemi dello Stato sociale e del servizio sociale è uno dei suoi campi d'attività principali. Ha diretto diversi progetti di ricerca europei e diversi progetti ERASMUS. I temi principali della sua attività di docente sono il lavoro nei quartieri, l'impegno civico e aspetti relativi al genere.

Eberhard Ulich

Professore universitario (psicologia) e dott. h. c. (scienze naturali), nato nel 1929. Nel 1954 si laurea in psicologia a Monaco di Baviera e nel 1955 ottiene il dottorato presso la medesima università. Dal 1955 al 1957 è assistente presso il Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie di Dortmund. Fino al 1965 è assistente e docente incaricato presso l'Università di Monaco di Baviera. Fino al 1967 è libero docente presso la Technische Hochschule di Monaco di Baviera e fino al 1969 professore presso la Technische Universität di Berlino. Fino al 1972 è professore ordinario di psicologia presso la Deutsche Sporthochschule di Colonia e professore onorario presso l'Università di Heidelberg. Dal 1972 al 1997 è professore ordinario di psicologia del lavoro e dell'organizzazione presso il Politecnico federale di Zurigo, direttore dell'Istituto di psicologia del lavoro e, dal 1991 al 1998, è parallelamente direttore del Centro per i sistemi di produzione integrati del Politecnico federale di Zurigo. Nell'ottobre 1997 diventa senior partner dell'Istituto di ricerca del lavoro e consulenza organizzativa. Dal 2000 è direttore scientifico di Enterprise for Health (Europäisches Netzwerk für Partnerschaftliche Unternehmenskultur und Betriebliche Gesundheitspolitik). Infine, dal 2003 è presidente del Consiglio di fondazione della Fondazione di ricerca sul lavoro.

