

La conciliazione famiglia lavoro: un'introduzione al tema

Giovanna Rossi

Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia
Università Cattolica di Milano



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore
Centro di Ateneo
Studi e Ricerche
sulla Famiglia

*Perché la conciliazione famiglia lavoro
è oggi un tema chiave?*



La conciliazione famiglia lavoro: un tema chiave. Perché?

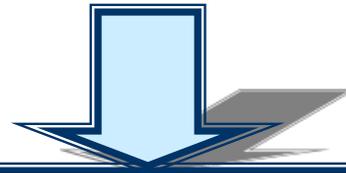


Che cosa intendiamo per conciliazione famiglia lavoro?

Conciliazione?



E' un termine che appare nei documenti ufficiali dell'Unione Europea all'inizio degli anni Novanta e definisce la *volontà di predisporre direttive, informative, raccomandazioni e suggerimenti ai diversi Paesi perché adottino misure in grado di salvaguardare la possibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa*



Le misure di conciliazione sono pertanto tutte quelle facilitazioni che intenzionalmente o no sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura e tutte quelle strategie tese a conciliare le domande opposte di tempo



La relazione famiglia-lavoro nella letteratura internazionale: le più importanti posizioni teoriche

- *spillover theory*
- *compensation theory*
- *segmentation theory*
- *instrumental theory*
- *conflict theory*

- *work-life balance*
- *work life integration*



From zero-sum game to win-win relation: **l'apporto della sociologia relazionale**

- Attenzione alla *relazione* stessa tra famiglia e lavoro e non più all'analisi di un singolo ambito



- RIDEFINIZIONE D'ORDINE TERMINOLOGICO (conciliazione: cum-ciliare)
- COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DI UNA PLURALITA' DI ATTORI secondo una GOVERNANCE SUSSIDIARIA
- La conciliazione famiglia lavoro è
 - una «questione» familiare (non solo femminile) e sociale
 - connessa al ciclo di vita
- Che cosa è il lavoro?

*Le principali ricerche condotte dal
Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla
Famiglia*

*“La Famiglia, risorsa della società”
Pontificio Consiglio per la Famiglia (2012)*



Oggetto e metodologia dell'indagine

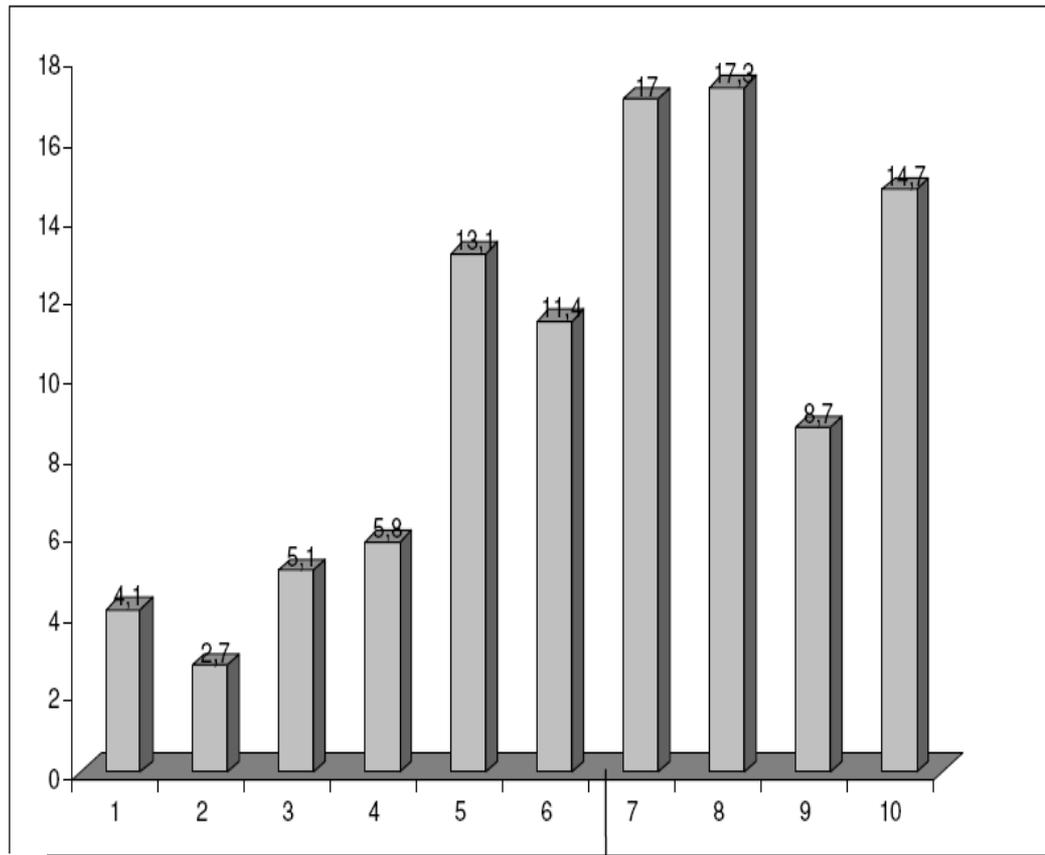
- Metodologia: CATI
- Campione: 3.527 persone
- Principali caratteristiche del campione:
 - 49,6% uomini e 50,4% donne
 - Range d'età: 30-55 anni (età media: 42 anni)
 - Residenza: 46,8% Nord Italia, 19,7% Centro e 33,5% Sud
 - Tutti gli intervistati hanno una relazione di coppia
 - Numero medio dei componenti familiari: 2,92

Arete di indagine del questionario:

- Variabili socio-demografiche
- Solidarietà e apertura al contesto sociale
- Capitale sociale
- Fiducia nelle istituzioni
- Relazione di coppia
- Relazione genitoriale
- Conciliazione famiglia lavoro

PRINCIPALI RISULTATI

1. Quando ha dovuto compiere delle scelte, ha privilegiato maggiormente la famiglia o il lavoro?



donne
coniugati con più di 1 figlio
SSE basso
molto religiose

Lavoro

Famiglia

Media 6,65

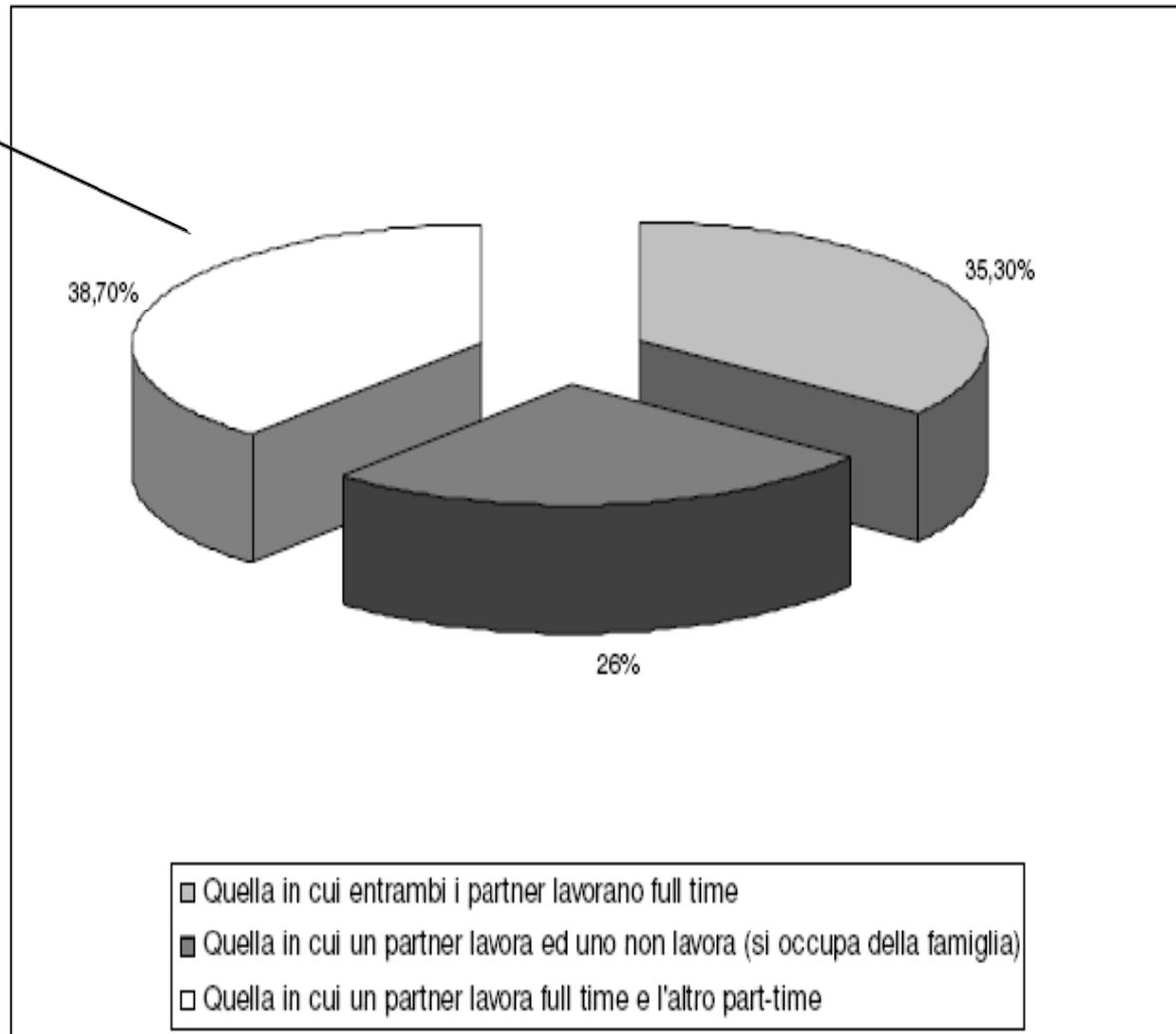
(2)

	<i>Denominazione della classe</i>	<i>V.A.</i>	<i>% su casi</i>
<i>1a classe</i>	Uomini ancora o di nuovo soli, impegnati nel lavoro 	1078	30,5
<i>2a classe</i>	Valori "tradizionali" tra famiglia e lavoro (la ricerca dell'equilibrio)  	1595	45,2
<i>3a classe</i>	Donne prima di tutto mogli e madri 	819	23,2

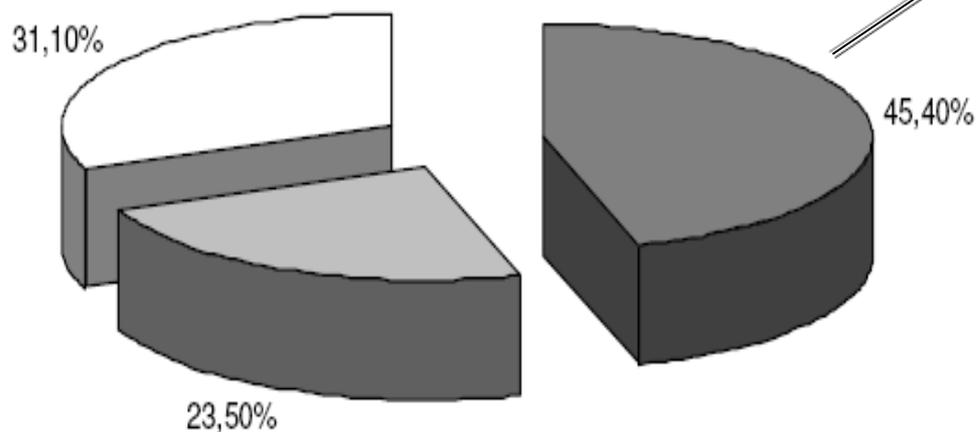
2. Qual è la sua famiglia ideale?

donne
coniugati per la prima volta
con più figli a carico
diplomati
con uno SSE medio-basso
abbastanza religiose

il valore percentuale di
questa categoria decresce
all'aumentare dell'età dei
figli!



3. Quale famiglia pensa di avere nel prossimo futuro?



- non hanno figli o ne hanno uno
- hanno figli grandi
- hanno un titolo di studio ed uno SSE medio-alto
- si dichiarano abbastanza, poco e per nulla religiose

- Quella in cui entrambi i partner lavorano full time
- Quella in cui un partner lavora ed uno non lavora (si occupa della famiglia)
- Quella in cui un partner lavora full time e l'altro part-time

4. Perché è importante trovare una buona conciliazione tra famiglia e lavoro?

	R I S O R S A P E R L A S O C I E T A'	Scopi/significati della conciliazione	%	Punteggio medio
1. Per poter realizzare le mie aspirazioni.		<i>individualistica</i>	80,6	7,70
2. Per poter crescere meglio i miei figli.		<i>familiare</i>	91,0	8,20
3. Per investire del tempo nelle relazioni (con partner/suoceri/parenti/altre famiglie/associazioni).		<i>sociale</i>	87,4	7,49

*I bisogni di conciliazione
dei lavoratori lombardi*

Regione Lombardia , ALTIS e CASRF (2011-2012)



Finalità, oggetto e metodologia dell'indagine

- **FINALITA'**: Fornire un'analisi significativa dei bisogni di conciliazione dei lavoratori lombardi che consentisse a Regione Lombardia di definire un piano di misure pubbliche coerenti con le esigenze emerse
- **UNIVERSO DI RIFERIMENTO**: lavoratori lombardi alle dipendenze, di età compresa tra 25 e 65 anni
- **METODOLOGIA**:
 - **Campione** di 1.050 lavoratori
 - **Modalità di somministrazione**: C.A.T.I. (Computer Aided Telephone Interview)
 - **Modalità di analisi dei dati**: elaborazioni monovariate; bivariate; trivariate; cluster analysis vincolate alle variabili:
 - Professione svolta
 - Stato civile e condizione di vita
 - I maggiori ostacoli ad un'efficace conciliazione



Principali risultati:

- **La conciliazione famiglia lavoro impatta su:**
 - Fertility rate (gap tra figli desiderati ed avuti)
 - Cura di familiari anziani o non autosufficienti
 - Onerosità del carico di lavoro complessivo sostenuto (familiare + lavorativo)
 - Soddisfazione per la ripartizione familiare dei compiti
 - Soddisfazione per la propria vita

- **Conciliare famiglia e lavoro è ritenuta fondamentale per:**
 - Prendersi cura dei propri cari (77,1%)
 - avere un impiego che assicuri un'entrata economica (70,3%)



La relazione famiglia-lavoro auspicata & i bisogni di conciliazione

■ Condizione lavorativa ideale:

- 1full-time +1part-time (41,5%)
- entrambi full-time (37,6%)
- 1 full-time + 1 non lavora (14,9%)

■ Elementi di problematicità evidenziati (cluster analysis):

- lavoro faticoso, scarsa autonomia, incomprensione (61,4%)
- condizioni economiche, costo elevato servizi (59,4%)
- tempi viaggio casa-lavoro, difficoltosa organizzazione (43,4%)
- organizzazione lavoro e numero ore lavorative (38,5%)
- insufficiente supporto partner/rete parentale (32,1%)
- inadeguatezza della rete di servizi (25,1%)

■ Punti nodali emergenti

- Il bisogno di conciliazione: a relational need
- La rilevanza dell'analisi dei bisogni in uno specifico contesto territoriale

Buone pratiche di welfare aziendale

**Osservatorio Nazionale sulla Famiglia
Presidenza del Consiglio dei Ministri -
Dipartimento per le politiche della famiglia (2010-2011)**



La ricerca condotta: finalità e metodologia

Finalità	Identificare buone pratiche (BP) di conciliazione famiglia-lavoro
Dove	In 4 Regioni Italiane: Lombardia, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Marche
Fasi di ricerca	<ul style="list-style-type: none">-recruitment- identificazione ed analisi di BP (case studies) <p><i>promising practices</i> → <i>BP</i></p>
Metodologia	<ul style="list-style-type: none">-Questionario (Fase 1)-Interviste Face to face (management), focus group (dipendenti)(Fase 2)
Aziende Mappate	123



Case studies:

Regioni	Aziende	Settore	N.Di dipendenti	Principali misure di conciliazione
Lombardia	 BANCA POPOLARE DI MILANO	Bancario	> 1000	orario flessibile banca delle ore telelavoro congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa congedo per motivi familiari congedo formativo asilo nido centro estivo
	 B&M Service Centres a.s.r.l. Bom Service Centres a.s.r.l.	Servizi	10-50	orario flessibile banca delle ore job sharing congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa congedo per motivi familiari misure di accompagnamento alla maternità/paternità



Case studies:

Piemonte		Alimentare	> 1000	orario flessibile su base giornaliera e mensile asili nido in convenzione servizi time-saving facilitazioni di trasporto colonia estiva servizio pediatrico A richiesta: orari di lavoro flessibili per dipendenti con figli 0-6 periodo prolungato di congedo di paternità e maternità
		Alimentare	251-500	orario flessibile su base giornaliera banca delle ore scuola materna colonia estiva A richiesta: orari di lavoro flessibili per dipendenti con figli, con familiari da accudire, al rientro da congedi; periodo prolungato di congedo di paternità, maternità e parentale



Case studies:

FVG		Edilizia	51-250	<p>Orario giornaliero flessibile Turni agevolati congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura) Valutazione con audit interno (in itinere e finale)</p>
Marche		Produzione cappe aspiranti e motori elettrici	> 1000	<p>orario flessibile job sharing telelavoro congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura) family leaves permits per dipendenti stranieri congedo formativo programma Elica Life bonus Bebè bonus scuola corsi di lingua inglese per i figli dei dipendenti programma di formazione interno per alcune tipologie di dipendenti (MBA) Elica Card: carta sconto con negozi convenzionati per dipendenti e familiari</p>



Un giudizio sulle politiche/misure di conciliazione aziendali

Le politiche e le misure introdotte dall'azienda si rivelano efficaci, in quanto al contempo

- garantiscono la **copertura di un bisogno** lasciato altrimenti scoperto dal sistema pubblico dei servizi
- sono **complementari rispetto al supporto parentale** di cui già godono molte famiglie
- sono in grado di offrire una **risposta** tanto alle **esigenze economiche e pratiche** dei nuclei familiari, quanto alle aspettative che essi esprimono in merito all'**educazione** dei figli



Ad agevolare
la gestione del doppio ruolo
intervengono
sia le misure di conciliazione
che le **aziende** mettono a disposizione,
sia il supporto, proveniente
dalla **rete parentale**.
Uno dei due senza l'altro
genera in ogni caso
una situazione di
carenza e difficoltà percepita.



Grazie per l'attenzione!

Giovanna Rossi

Centro d'Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Giovanna.rossi@unicatt.it