

SUPPLEMENTO della RIVISTA

RASSEGNA BIBLIOGRAFICA

INFANZIA e ADOLESCENZA

Istituto
degli
Innocenti



PERCORSO TEMATICO

LE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE
FAMIGLIA E LAVORO:
un PERCORSO di LETTURA e FILMOGRAFICO

2-3

2019

CENTRO NAZIONALE
DI DOCUMENTAZIONE
E ANALISI
PER L'INFANZIA
E L'ADOLESCENZA

CENTRO
DI DOCUMENTAZIONE
PER L'INFANZIA
E L'ADOLESCENZA
REGIONE TOSCANA

NUOVA SERIE
n. 2-3-2019

ISTITUTO
DEGLI INNOCENTI
FIRENZE



Direttore responsabile

Aldo Fortunati

Coordinatore Comitato di redazione

Antonella Schena

Comitato di redazione

Alfredo Ferrante, Alessandro Salvi

Segreteria di redazione

Anna Maria Maccelli, Paola Senesi

Progettazione grafica

Rocco Ricciardi

Impaginazione

Luca Librandi

Immagine di copertina

Bozze per la decorazione di una zucca, Carolina Zavala Bazo, 15 anni

(Pinacoteca internazionale dell'età evolutiva

Aldo Cibaldi del Comune di Rezzato - www.pinac.it)

SUPPLEMENTO della RIVISTA

**RASSEGNA
BIBLIOGRAFICA**
INFANZIA e ADOLESCENZA

2-3

2019

PERCORSO TEMATICO

LE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE
FAMIGLIA E LAVORO:
un PERCORSO di LETTURA e FILMOGRAFICO

NUOVA SERIE
n.2-3-2019

CENTRO NAZIONALE
DI DOCUMENTAZIONE
E ANALISI
PER L'INFANZIA
E L'ADOLESCENZA

CENTRO
DI DOCUMENTAZIONE
PER L'INFANZIA
E L'ADOLESCENZA
REGIONE TOSCANA

PERCORSO DI LETTURA

p.5

La relazione tra famiglia-lavoro nella
società contemporanea: vecchie e nuove
sfide della conciliazione
di Sara Mazzucchelli e Maria Letizia Bosoni

PERCORSO FILMOGRAFICO

p.25

Le politiche di conciliazione di vita e di
lavoro della famiglia
di Annamaria Poli

INDICE

PERCORSO TEMATICO

LE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE
FAMIGLIA E LAVORO:
UN PERCORSO DI LETTURA
E FILMOGRAFICO

PER- CORSO DI LET- TURA

PERCORSO TEMATICO

LE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE
FAMIGLIA E LAVORO:
UN PERCORSO
DI LETTURA E FILMOGRAFICO

PERCORSO DI LETTURA

LA RELAZIONE TRA FAMIGLIA-LAVORO NELLA SOCIETÀ CONTEMPORANEA: VECCHIE E NUOVE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE

*Sara Mazzucchelli, ricercatrice in Sociologia,
Facoltà di Psicologia, Università Cattolica di
Milano*

*Maria Letizia Bosoni, ricercatrice in Sociologia,
Facoltà di Scienze della formazione, Università
Cattolica di Milano*

1. INTRODUZIONE

La contrazione delle nascite è un dato che ormai accomuna molti Paesi nella società contemporanea. Il Total Fertility Rate, l'indicatore di riferimento per la fertilità di una società, in Europa nel 2017 si attesta su 1,58 (era 1,60 nel 2016), il dato più alto si registra in Francia (1,90), seguita da Svezia (1,78) e Irlanda (1,77), invece il più basso si registra a Malta (1,26), in Italia siamo a 1,32. L'Eurostat evidenzia che tale dato è in costante calo dal 2000, valori attorno alla soglia di rischio (1,30) si sono registrati in Bulgaria, Repubblica Ceca, Grecia, Spagna, Italia, Lettonia, Slovenia e Slovacchia (Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics&oldid=9734).

Il messaggio che ci arriva leggendo tali dati è che la denatalità non rappresenta tanto un fenomeno nuovo, ciò che preoccupa è invece la sua persistenza nel tempo.

In Italia nell'anno 2017 sono nati 458.151 bambini, circa 15.000 in meno rispetto all'anno precedente. Il tasso di fecondità italiano è sceso da 1,46 nel 2010 a 1,32 nel 2017. Di fatto si fanno sempre meno figli e aumenta la speranza di vita, ciò indica che ci stiamo muovendo verso un pericoloso squilibrio generazionale: il nostro Paese è infatti

destinato a diventare sempre più vecchio, aprendo così interrogativi rilevanti sul futuro della popolazione italiana (Istat, https://www.istat.it/it/files/2018/11/Report_Natalita_fecondita.pdf).

Il demografo Blangiardo (2013), inoltre, mette in luce che soltanto negli ultimi 20 anni sono decisamente aumentate le famiglie con un solo figlio, con la conseguente riduzione del numero di legami di sangue con altri membri, inoltre con l'aumento previsto della popolazione anziana (oltre 85 anni) aumenterà anche l'incidenza di quanti vivono da soli e bisognosi di assistenza: la diffusione del modello del figlio unico contribuirà a rendere le reti familiari strutturalmente più deboli e fragili, richiedono quindi maggiore attenzione da parte dei sistemi di welfare (Blangiardo, Mirabelli, 2013).

La contrazione delle nascite non va però di pari passo con le aspettative dei genitori: il numero di figli desiderato è infatti superiore al dato di fertilità, ovvero 2,3 figli per donna (Istat, 2014), ciò ci porta a ipotizzare che la fatica della genitorialità sia connessa alle altre sfere di vita, in particolare al lavoro e alle questioni economiche (Fiori, Rinesi, Graham, 2017; Donati, 2010).

La genitorialità inoltre impatta ancora negativamente sull'occupazione materna: il tasso di occupazione delle madri in Italia (maternal employment rate, 2014) è 55,3% (OECD average 65,2%, <http://cf.datawrapper.de/lc1JR/1/?abcnewsembedheight=600>). Tali dati di contesto ci indicano chiaramente come la questione della conciliazione famiglia e lavoro sia tutt'altro che risolta e presente nell'agenda politica europea, tanto da indurre nel 2014 *l'Anno europeo della conciliazione della vita professionale e familiare*. Politiche family-friendly possono concretamente contribuire all'affronto di tale sfida: una recente survey europea ha analizzato comparativamente le politiche family-friendly in 6 Paesi (Francia, Germania, Italia, Polonia, Svezia, UK) mettendo in luce la rilevanza dell'adozione di specifiche politiche di conciliazione da parte dei datori di lavoro, quali soprattutto flessibilità degli orari e supporto specifico per i genitori in modo da consentire l'accesso e la permanenza nel mondo del lavoro per tutte le fasce di lavoratori, soprattutto le donne (<https://eyf2014.wordpress.com/2013/07/03/eu-employers-take-family-friendly-working-seriously/>).

Inoltre, è interessante evidenziare come le trasformazioni demografiche (invecchiamento della popolazione) associate a quelle del mercato del lavoro (prolungamento delle carriere a seguito delle riforme pensionistiche) esitano, sul versante professionale, in una presenza considerevole di forza lavoro senior ma ancora nel pieno della propria vita professionale, ciò determina una inedita convivenza tra differenti generazioni nei contesti di lavoro. In ambito organizzativo emerge di fatto la necessità di dover gestire tale forza lavoro che invecchia, non priva esigenze di conciliazione che si caratterizzano come differenti e variamente articolate nel ciclo di vita (figli piccoli, adolescenti o familiari più o meno anziani) (Boehm, Schröder, Kunze, 2013; Schwall, Hedge, Borman, 2012).

Di fatto la conciliazione famiglia-lavoro che per lungo tempo è stata vista come una questione dirimente per i genitori con bambini piccoli (0-3 anni), ora comincia a essere considerata come un *life long task*, ovvero che concerne le differenti transizioni familiari (figli piccoli, in età scolare, adolescenti) e intreccia le generazioni (es. la cura bambini, dei familiari anziani oppure dei nipoti).

2. LA RELAZIONE FAMIGLIA-LAVORO: LE TEORIE DI RIFERIMENTO

All'interno del panorama disciplinare complessivo riguardante la relazione tra l'ambito familiare lavorativo, è possibile rinvenire un corpus di studi certamente ricco, benché altamente frammentario e non ancora consolidato in un sapere unitario e condiviso.

Molti sono, ad esempio, i "costrutti" psicologici rilevanti: la qualità della vita personale e lavorativa, il benessere - con particolare attenzione alle dimensioni della realizzazione personale, dello stress, del conflitto di ruolo, del *coping* e del controllo.

Il focus coinvolge inoltre, data la natura complessa e composita del tema, dimensioni "organizzative" quali la soddisfazione e la motivazione - relativamente alla propria esperienza lavorativa e alla possibilità di conciliazione con l'ambito del "non lavoro".

Dall'analisi della letteratura internazionale sul tema si possono dunque rinvenire differenti posizioni teoriche riguardanti prevalentemente l'impatto del lavoro sulla famiglia (Evans, Bartolome, 1984; Greenhouse, Parasuraman, 1986). Il primo modello fa riferimento alla cosiddetta "*spillover theory*": s'ipotizza l'esistenza di una sostanziale somiglianza tra quanto accade sul posto di lavoro e nella vita familiare, secondo una causalità lineare. Tali teorie, dunque, sembrano assumere che l'esperienza lavorativa della persona influenzi - secondo un processo di "espansione" generalmente positivo l'esistenza della stessa anche al di fuori del lavoro.

Il secondo modello, relativo alla "*compensation theory*", ipotizza l'esistenza di una relazione inversa tra lavoro e famiglia sino a porre esperienze di lavoro e familiari in opposizione antitetica: le persone farebbero investimenti d'intensità opposta nei due contesti e ricercerebbero in uno ciò che manca nell'altro.

Il terzo modello, "*segmentation theory*", considera lavoro e famiglia come contesti distinti: corollario di questa premessa è il ritenere la persona in grado di "funzionare con successo" in uno dei due ambiti senza alcuna influenza nell'altro. I due contesti esisterebbero, di fatto, fianco a fianco: la separazione in termini di tempo, spazio e funzione condurrebbe la persona a dividere ordinatamente, a *compartimentalizzare* la propria vita. La divisione netta ipotizzata considera la famiglia come il regno dell'affettività, dell'intimità, delle relazioni significative e il lavoro come ambito impersonale, competitivo e strumentale.

Il quarto modello, "*instrumental theory*", ipotizza che un contesto (familiare o lavorativo) sia il mezzo attraverso il quale ottenere risultati nell'altro. Ad esempio il lavoro condurrebbe a conseguire strumenti per potersi garantire una buona qualità di vita familiare.

Il quinto modello, infine, fa riferimento alla "*conflict theory*" e suppone che la soddisfazione e il successo in un contesto richiedano sacrifici nell'altro: i due contesti sarebbero incompatibili perché connotati da richieste distinte e dunque la persona si troverebbe a vivere con fatica e stress la multipla appartenenza e le differenti domande di ruolo.

In ambito organizzativo per riferirsi al problema della conciliazione, si usa prevalentemente il termine "*work life balance*", ovvero si parla di bilanciamento tra vita lavorativa e privata, bilanciamento o equilibrio che va ricercato prima di tutto all'interno del mondo organizzativo. Il "*work life balance*" (Christensen, 2005; Houston; 2005) si propone così, in particolare, di evidenziare, studiare e proporre alle organizzazioni soluzioni e strumenti per metterle in grado di favorire il benessere degli individui che lavorano al loro interno, riducendo il malessere derivante dall'impossibilità percepita di conciliare il tempo speso nella propria attività lavorativa

con quello investito per sé, per la propria famiglia e per le proprie esigenze di socialità. Un altro termine usato è quello di “*work life integration*” (Lewis, Rapaport, Gambles, 2003), che enfatizza la centralità del lavoro e ne auspica una sua integrazione nella vita personale dell'individuo.

Tale costrutto tuttavia si rivela problematico in quanto difficile da misurare per la sua eccessiva ampiezza e astrazione e per la mancata tematizzazione delle dimensioni relazionali.

Presi singolarmente, i modelli poc'anzi presentati, offrono ciascuno uno specchio parziale e insoddisfacente: in un certo senso, è come se essi riflettessero specifiche condizioni in cui le persone possono trovarsi, non risultando tuttavia esaustivi ma complementari nel fornire una lettura del tema stesso. I contributi teorici menzionati, inoltre, appaiono accomunati da un punto fondamentale: la concettualizzazione del rapporto famiglia-lavoro come di un rapporto tra due sfere distinte, conflittuali o comunque non relazionabili per le diversità insite e caratterizzanti ciascuna di esse.

La prospettiva relazionale, anziché tematizzare la distanza, il conflitto, la divisione tra l'ambito familiare e quello lavorativo, configura, al contrario, nuove forme d'interscambio tra la sfera familiare e lavorativa: l'identità stessa assunta dalla relazione famiglia-lavoro determina, non solo la modalità di interscambio presente tra questi due ambiti ma anche l'identità di ciascuno; una forma familiare, pertanto, è determinata dall'attuazione di una tipologia di scambio peculiare con il mondo del lavoro (Donati, 2005; Rossi, Mazzucchelli, 2014; Rossi, 2012).

La prospettiva relazionale determina dunque una ridefinizione della questione della conciliazione: è la *relazione tra* famiglia e lavoro il fulcro dell'attenzione, non il singolo ambito. Ciò implica uno sforzo nel trattare i diritti personali secondo un'ottica relazionale, un rispetto e una valorizzazione delle differenze di *gender* sulla base di una diversità (maschile e femminile) esistente, riconosciuta e trattata secondo un'ottica reciprocitaria.

Tale teorizzazione investe gli attori e le forme di *governance*: le politiche relazionali coinvolgono, valorizzandoli secondo il principio di sussidiarietà, una pluralità di attori – le istituzioni politiche, le imprese, il privato sociale e le famiglie. Ciò comporta una considerazione dello Stato quale sussidiario alla società civile (il complesso aziende-famiglie-terzo settore) e, pertanto, una definizione delle misure conciliative, da parte dello stesso, solo ove necessario e utile a una promozione della relazione famiglia/lavoro. La relazione famiglia/lavoro, secondo l'ottica della sussidiarietà qui delineata, assume dunque il carattere di bene in sé, generato attraverso un *framework* relazionale mediante una regolazione normativa di *governance* societaria, che preveda un coordinamento a rete tra la famiglia e gli attori esterni.

3. LE POLITICHE E I SERVIZI PER CONCILIARE

Tale relazione tra famiglia-lavoro trova una declinazione operativa entro i contesti di vita specifici delle persone ed è influenzata da elementi contestuali differenti, tra cui pesa sicuramente il ruolo delle politiche, dei servizi di cura per l'infanzia, dei diversi attori di welfare (es. privato, terzo settore) e gli aspetti simbolici-culturali relativi alla cura, alla famiglia e al lavoro.

Rispetto alle politiche, l'International Network on Leave Policies and Research offre annualmente, dal 2005, un ricco e approfondito aggiornamento sul sistema dei congedi in vigore in molti Paesi¹. Il report considera per ogni Paese la normativa rispetto al congedo di maternità, paternità e parentale, i permessi per malattia dei bambini e altre misure relative al sostegno dei genitori che lavorano, compresi i servizi educativi e di cura per l'infanzia (Koslowski, Blum, Dobrotić, Macht, Moss, 2019).

La maggior parte dei Paesi ha un congedo di maternità obbligatorio, ben retribuito e ben definito in termini temporali² a eccezione di alcuni Paesi (es. Canada, Irlanda, Slovacchia, Sud Africa, Usa e UK) che hanno livelli di retribuzione inferiori; altri Paesi invece offrono forme di congedo non specificamente rivolte alle madri ma che rientrano sotto la denominazione di "parental leave" (Australia, Islanda, Nuova Zelanda, Norvegia, Portogallo, Svezia). Anche il congedo di paternità è ormai abbastanza diffuso, a eccezione di alcuni Paesi dove tuttavia i padri possono usufruire di una parte specifica di congedo parentale. Il congedo di paternità è generalmente ben retribuito e la sua durata varia da qualche giorno fino a un mese. L'articolazione del congedo parentale si connota invece come più complessa e variabile rispetto a quattro dimensioni: lunghezza, diritto individuale o familiare, retribuzione e flessibilità.

Analizzando il sistema dei congedi italiano³ da una prospettiva di genere, possiamo mettere in luce uno sbilanciamento sulla figura femminile insito nella possibilità di sostituzione del congedo parentale con *cash benefits*: questo solleva forti dubbi circa la *gender-equity* di queste politiche. È evidente che l'assunto implicito sottostante tale assetto è che la madre sia il caregiver principale e il padre solo secondario. Analizzando meglio l'evoluzione del sistema di congedi nel tempo, sembra infatti che si sia passati da un iniziale orientamento di condivisione della cura in famiglia – che ha ispirato l'introduzione del congedo parentale nel 2000 – a una attuale politica matrifocale e lavorista, volta a favorire il rientro della donna subito dopo la maternità, esternalizzando il lavoro di cura a soggetti esterni alla famiglia (servizi) (Bosoni, Mazzucchelli, 2018).

Per comprendere appieno il sistema di congedi occorre, tuttavia, metterlo in relazione a quello dei servizi per l'infanzia (Early Childhood Education and Care - ECEC) (Mazzucchelli, Pesenti, Bosoni, 2019). Guardando i dati circa l'utilizzo degli asili rispetto ai target posti nel 2002 dalla UE (European Commission, 2013) osserviamo un maggiore utilizzo dei servizi tra 3-6 anni e una maggior debolezza nello 0-3, seppur con variazioni territoriali. Ciò mette in luce una strategia di conciliazione orientata all'utilizzo dei servizi dopo i tre anni di età e prima basata su scelte alternative⁴ al nido (i nonni e utilizzo - prevalentemente materno - del congedo).

1 Il report del 2019 copre 45 Paesi: Australia, Austria, Belgio, Bulgaria, Brasile, Canada, Cile, Cina, Croazia, Cipro, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Israele, Irlanda, Italia, Giappone, Corea, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Messico, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Norvegia, Polonia, Portogallo, Romania, Russia, Repubblica Slovacca, Slovenia, Sud Africa, Spagna, Svezia, Svizzera, Regno Unito, Stati Uniti, Uruguay.

2 La flessibilità riguarda l'articolazione del congedo pre e post parto.

3 Per un approfondimento aggiornato si rimanda a https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Italy_2019_0824.pdf

4 In quest'ottica può essere compreso il fenomeno del *Mumpreneurship*: mamme che decidono di uscire dal rigido mercato del lavoro tradizionale per creare imprese e cercare di conciliare genitorialità e lavoro (Mazzucchelli, Cavallotti, 2018).

4. SFIDE E TEMI EMERGENTI TRA FAMIGLIA E LAVORO

4.1 IL RUOLO DEL WELFARE AZIENDALE

Secondo una prospettiva di welfare plurale, la conciliazione vita-lavoro non riguarda soltanto il welfare istituzionale, ma interpella tutti gli attori e i livelli sociali, tra cui emerge con sempre maggiore rilevanza il ruolo delle aziende e del welfare aziendale (Mazzucchelli, 2011). Con esso si intende un sistema di strumenti, non strettamente monetari, a supporto dei propri dipendenti e delle loro famiglie, volti a integrare la retribuzione al fine di tutelare il potere d'acquisto dei dipendenti, favorendo così il benessere organizzativo e la produttività (Bosoni, Mazzucchelli, 2018a, 2018b).

Il welfare aziendale rappresenta un fenomeno in aumento che coinvolge aziende e dipendenti, divenendo una leva di crescita e competitività (Istat, 2015); rappresenta infatti un versante tipico delle nuove relazioni industriali con contenuti autonomi rispetto alla contrattazione nazionale e connotata da grande differenziazione territoriale (Pesenti 2017a, 2017b).

4.2 SMART WORKING/LAVORO AGILE

Tra le misure in ambito aziendale la flessibilità dell'orario è certamente la più rilevante e più richiesta dai lavoratori; essa si sta diffondendo, con vari gradi di intensità, nei Paesi europei (Plantenga, Remery, 2010). In alcuni Paesi, il dibattito è iniziato già alla fine degli anni '70, mentre in altri la questione è stata sollevata solo alla fine degli anni '90 (Freyssinet, 1998). Tuttavia, in quasi tutti i casi, la flessibilità dell'orario di lavoro è considerata un argomento importante per il presente e il futuro. I governi e le parti sociali hanno dovuto adattare le loro analisi e strategie a questo nuovo problema e, di conseguenza, si sono verificati cambiamenti nel contenuto delle norme che definiscono la durata e l'utilizzo dell'orario di lavoro, nonché nel carattere di tali norme, definite a livello nazionale o di contratto collettivo, obbligatorio o facoltativo. Questo tema chiama in causa anche le aziende: l'evoluzione dei modelli organizzativi e delle logiche di gestione del "capitale umano" rappresentano leve strategiche su cui puntare per migliorare le performance e accrescere la competitività delle imprese, elemento senza dubbio decisivo nell'affronto dell'attuale congiuntura economica. In questo contesto si inquadra la crescente attenzione per il fenomeno dello *Smart Working* (SW): un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che integra e supera concetti come il telelavoro o il lavoro in mobilità, rimettendo in discussione tutti i vincoli tradizionali a partire dallo spazio fisico, agli orari e agli strumenti di lavoro, alla ricerca di nuovi equilibri fondati su una maggiore libertà e responsabilizzazione dei lavoratori.

Secondo una ricerca della School of Management del Politecnico di Milano (2014)⁵, nell'evoluzione dei modelli organizzativi l'Italia appare in ritardo rispetto all'Europa, ma aumentano i telelavoratori. L'adozione di modelli di lavoro Smart – unitamente all'impiego delle soluzioni ICT – può aumentare significativamente la produttività delle aziende, favorendo anche una riorganizzazione degli spazi di lavoro, l'adozione di procedure di flessibilità di orario e di luogo di lavoro; con conseguenti risparmi diretti per le aziende e riduzione significativa degli spostamenti per i lavoratori.

Tali risultati positivi vengono pure confermati da uno studio di Plantronics (2014): l'applicazione dello SW oggi porta a una riduzione del 30% dei costi di *real estate*, una diminuzione del 60%

5 http://www.osservatori.net/smart_working.

di assenteismo e un aumento del 20% di soddisfazione del personale e dei clienti.

Lo SW, secondo l'azienda, si basa su tre concetti chiave, "3B":

- *Behaviour*, nuove modalità di gestione dei collaboratori;
- *Bricks*, evoluzione dello spazio lavorativo;
- *Bytes*, implementazione della Unified Communication & Collaboration.

Se l'uso della tecnologia digitale può rappresentare certamente una delle basi sulle quali agire per l'adozione di un modello di SW, l'ampia gamma di *case studies* esistenti al riguardo e l'analisi della letteratura internazionale mettono in luce ulteriori elementi positivi: lo SW viene giudicato non una semplice misura o politica aziendale quanto piuttosto una strategia organizzativa (Ballenstedt, 2014), in grado di apportare benefici sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro (Behson, 2014) e in grado di potenziare addirittura la leadership di quanti ne beneficiano (From, 2014).

Se gli esiti positivi sono chiari e misurabili (Matos, 2014; Tahmincioglu, 2014; Yost, 2014), ben più sfumato appare tuttavia il concetto stesso di SW. Ci riferiamo qui a una accezione ampia del termine, non inteso meramente come sinonimo di *telework*; con esso intendiamo infatti *l'uso di modelli organizzativi non convenzionali caratterizzati da maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti di alla ricerca di nuovi equilibri fondati su una maggiore libertà e responsabilizzazione dei lavoratori*.

A partire da tale premessa, attraverso la revisione di recenti indagini empiriche⁶ abbiamo potuto al contempo mettere in luce la rilevanza dello SW e l'efficacia dello stesso nella sfida quotidiana della conciliazione famiglia lavoro; analizzare se, e a quali condizioni, l'introduzione di misure di flessibilità possa rappresentare una *win-win solution* in ambito aziendale.

Lo SW è generalmente poco utilizzato in quanto ritenuto dalle aziende antieconomico in termini temporali e monetari: le principali resistenze all'applicazione dello stesso sono dovute al fatto che esso viene generalmente considerato incompatibile con ruoli professionali di responsabilità, legato al genere, irreversibile e non soggetto a contrattazione (Brescoll, Glass, Sedlovskaya, 2013).

Attraverso la prima indagine empirica possiamo evidenziare l'importanza della flessibilità e della sua efficacia nella sfida quotidiana di conciliare famiglia e lavoro: il primo risultato significativo emerso dall'analisi è che la mancanza di misure SW influisce sulla reale possibilità di conciliare famiglia e lavoro, sulla cura dei bambini e dei familiari disabili o dipendenti (Mazzucchelli, 2017).

Anche se l'introduzione della flessibilità del lavoro risale a qualche anno fa, le professioni caratterizzate da un programma flessibile coinvolgono ancora una minoranza della forza lavoro occupata; tuttavia flessibilità, permessi o riduzione temporanea dell'orario di lavoro e orari di lavoro flessibili sono forme di flessibilità piuttosto diffuse. Inoltre, come sottolineato in diversi studi (Brescoll, Glass, Sedlovskaya, 2013; Istat, 2011), i dati disponibili rivelano come la flessibilità dipenda dalla posizione professionale: particolarmente favoriti sono gli adulti altamente qualificati in posizioni manageriali; inoltre la conciliazione lavoro-famiglia mostra uno sviluppo irregolare lungo tutto il ciclo di vita della famiglia: l'uso di misure di flessibilità

⁶ Ci riferiamo in particolare all'indagine *I bisogni di conciliazione dei lavoratori lombardi* finanziata da Regione Lombardia (2011-2012) e alla ricerca *Buone pratiche di welfare aziendale* finanziata dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia (Presidenza del Consiglio dei Ministri) (2010-2011).

è piuttosto limitato nel caso dei giovani (18-24 anni), in forte aumento nella fascia di età successiva (25-44 anni), per scendere drasticamente tra gli over 45 (Mazzucchelli 2011, 2013). Nonostante le differenze evidenziate, la flessibilità è la misura considerata più utile (76,2%) seguita dai congedi (21,2%), da sostegni finanziari (21,0%) e servizi (20,6%). Infine, esplorando le condizioni di lavoro ideali dei lavoratori, la survey illustra la rilevanza dello SW in termini di aspirazione: tra coloro che hanno un partner (n. = 731) il 41,5% ha dichiarato che, idealmente, desidererebbe lavorare part time con un partner lavoratore full time.

Alla luce di ciò, abbiamo cercato di scoprire se e in quali condizioni l'introduzione di diversi modelli di SW potesse essere una soluzione vantaggiosa per le aziende e per i dipendenti. A tal fine, la seconda indagine empirica – svolta per conto dell'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia (Mazzucchelli 2011) – ha consentito di sfatare tali luoghi comuni dimostrando come, mediante una profonda ristrutturazione aziendale (in termini organizzativi e culturali) e l'introduzione di un nuovo e accurato modello di organizzazione lavorativa – costruito secondo il modello relazionale di analisi delle buone pratiche e incentrato su alcuni vettori chiave (coinvolgimento dei ruoli direttivi; formazione continua; sistema premiante) – sia possibile introdurre e sviluppare un sistema aziendale improntato sullo SW evitando al contempo il rischio di una dequalificazione professionale e aziendale. Non solo, esso ha ricadute positive in termini aziendali e personali. Per l'azienda infatti l'introduzione dello SW ha comportato: una migliore pianificazione dell'attività aziendale; una maggiore efficacia nell'utilizzo del tempo; un incremento dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività; l'affermarsi di una vera e propria cultura della qualità e infine la possibilità di iniziare e sviluppare un attento dialogo con i dipendenti. Tra i lavoratori è stato invece possibile registrare non solo una significativa riduzione dell'assenteismo e un abbattimento del tasso di turnover ma soprattutto un incremento della soddisfazione, del senso di appartenenza, del coinvolgimento e della motivazione.

Concludendo, mentre alcune indagini (Bloom, Van Reenan, 2006; Beauregard, Henry, 2009; Mazzucchelli, 2014) hanno evidenziato la fallacia e il carattere fallimentare della scelta di implementare un unico piano di benefit – a fronte di una collettività aziendale composita e dai bisogni differenziati – i dati in nostro possesso ci consentono di guardare allo SW come a un intervento mirato di welfare aziendale, ovvero variamente articolabile e calibrabile in base alle esigenze specifiche dei lavoratori, e al contempo in grado di dare risposte concrete ai bisogni delle persone e alle necessità delle aziende. Tale misura, pertanto, se adeguatamente progettata, implementata e monitorata può costituire una leva strategica per le aziende e per le persone che vi lavorano, soprattutto in tempi di crisi economica e decadenza del welfare state.

4.3 L'ESPATRIO CON FAMIGLIE

Nell'era della globalizzazione la mobilità spaziale per ragioni lavorative⁷ è diventata un fenomeno molto diffuso ed esteso nella società (Lück, Schneider, 2010) e un'importante dimensione che caratterizza il corso della vita delle persone (Huinink, Feldhaus, 2012); le sempre maggiori richieste di mobilità spaziale rappresentano una significativa caratteristica del mercato del lavoro odierno (Schneider, 2010).

Facilitare la mobilità legata al lavoro è un obiettivo importante per l'Unione Europea per diverse ragioni: 1. tale mobilità può contribuire a correggere gli squilibri regionali all'interno del mercato del lavoro 2. aiuta le persone a trovare il lavoro per cui sono qualificate e motivate, promuovendo così la produttività; 3. può facilitare una ampia integrazione sociale (Limmer, Collet, Ruppenthal, 2010).

Tuttavia, è bene tenere presente che la mobilità gioca un ruolo chiave non solo nella configurazione della vita professionale ma anche privata e familiare, richiedendo alle persone e alle loro famiglie di adattarsi e organizzarsi (Viry, Widmer, Kaufmann, 2010).

Esistono due diverse forme di mobilità lavoro correlata (Meil, 2014) potenzialmente legate tra loro:

1. La mobilità ricorrente avviene ripetutamente tra due o più luoghi, come la propria casa, il luogo di lavoro e diversi clienti. Essa include diverse forme come: *long distance commuters* (spostamenti quotidiani che durano almeno un'ora all'andata e una al ritorno, almeno tre volte alla settimana) e *overnighters* (pernottamenti fuori da casa almeno 60 notti all'anno per ragioni lavorative).

2. La mobilità residenziale, implica il cambiare la propria principale residenza una volta (o più volte) primariamente per ragioni legate al lavoro. Questo tipo di mobilità include i migranti (trasferimento attraverso un confine nazionale), i *movers* (trasferimento all'interno di un Paese per una distanza di almeno 50 km) e gli *expatriates* (dipendenti che si trasferiscono temporaneamente in un Paese estero come assegnato dalla propria azienda).

La prima forma di mobilità (ricorrente) è quella più diffusa e ciò indica come il trend di mobilità sia accompagnato anche dal desiderio delle persone verso la stabilità (Röß, 2011). L'Unione Europea rivolge grande attenzione a tale forma di mobilità in quanto le persone tendono a trascorrere una quantità sempre più considerevole del loro tempo negli spostamenti casa-lavoro, diventati ormai un aspetto importante della routine quotidiana (Stutzer, Frey, 2007). Sempre più rilevante è pertanto il *mobility management* aziendale in quanto fondamentale ai fini della promozione di modalità di trasporto sostenibili e portatore di importanti vantaggi sia per le aziende stesse che lo prevedono, sia per le comunità in cui le aziende operano, sia per i dipendenti. Nel trattare il tema del *mobility management* aziendale, sia in letteratura che nelle realtà aziendali e nelle normative, viene posto tuttavia in primo piano l'aspetto della sostenibilità ambientale. Solo recentemente si è riconosciuto l'impatto sul nucleo familiare a livello di sviluppo della famiglia, relazioni, organizzazione dei compiti domestici e della cura dei figli, conciliazione tra sfera lavorativa e familiare e infine a livello di impatto sul reddito familiare (Röß, 2011).

La seconda forma di mobilità (residenziale) e in particolare l'espatrio è in aumento esponenziale

⁷ La mobilità spaziale lavoro correlata (Job Mobility) identifica tutte le forme di mobilità spaziale che sono rese necessarie dall'occupazione lavorativa delle persone (Limmer, Collet & Ruppenthal, 2010).

a causa della continua crescita del business globale (Brookfield 2012; Cartus 2012; Ravasi, Salamin, Davoine, 2013), tanto che recenti survey aziendali hanno previsto un incremento del 50% fino al 2020 nell'utilizzo degli incarichi internazionali (PWC, 2010; Mayrhofer, Reiche, 2014; Shaffer, Kraimer, Chen, Bolino, 2012).

Nonostante in anni recenti l'espatrio a lungo termine sia stato affiancato, e in alcuni casi sostituito, da alternative come incarichi internazionali a breve termine, commuting, o team virtuali, gli espatri "tradizionali" a lungo termine sono ancora la norma nella maggior parte delle aziende multinazionali (Lazarova, McNulty, Semeniuk, 2015). Essi sono forti catalizzatori di cambiamenti non solo nella vita lavorativa della persona ma anche familiare (Lazarova, McNulty, Semeniuk, 2015); la letteratura, per anni "expatriate-centric", ha recentemente riconosciuto come l'adattamento e la soddisfazione della famiglia contribuiscano decisamente al successo generale dell'incarico, soprattutto in presenza di figli piccoli (Lazarova, Westman, Shaffer, 2010; Mäkelä, Suutari, 2011; McNulty, 2012): il benessere familiare ha un forte impatto positivo sulle prestazioni lavorative del dipendente; in quanto consente all'espatriato di focalizzare la totalità delle risorse mentali e attentive sulla sfera lavorativa, aumentando la qualità della performance (Malek, Budhwar, Reiche, 2015).

Gestire l'espatrio (e il rimpatrio) è una sfida significativa e sempre più complessa per le aziende multinazionali (Shaffer, Kraimer, Chen, Bolino, 2012; Takeuchi, 2010); ove non venga gestita in modo efficace si possono generare conseguenze negative per le aziende stesse, come una sempre più forte riluttanza nell'accettare incarichi internazionali, turnover alla fine degli incarichi con conseguente perdita di competenze e skills (Ravasi, Salamin, Davoine, 2013). Conoscendo le sfide affrontate dalla famiglia, le aziende hanno oggi la possibilità di delineare un processo di gestione che cerchi la migliore conciliazione possibile tra le esigenze e priorità familiari e aziendali. In questo modo si genera un circolo virtuoso, tale per cui si arriva a promuovere sia benessere familiare che performance lavorative e percorsi di carriera soddisfacenti e di conseguenza maggiore produttività aziendale (Collet, Bonnet, 2010).

4.4 CONCILIARE PATERNITÀ E LAVORO

Molte ricerche prendono in considerazione il ruolo dei padri, maggiormente visibili e presenti nella cura dei figli, rispetto al passato, contribuendo così a ridefinire la complessa questione della conciliazione tra famiglia e lavoro, a lungo considerata prettamente femminile, come una questione che riguarda anche gli uomini⁸. Gli studi, nazionali e internazionali (Miller, Dermott, 2015; Magaraggia, 2013; Bosoni, Crespi, Ruspini, 2016), che si sono susseguiti soprattutto dal 2000, hanno messo in luce un processo di trasformazione e rinnovamento del ruolo paterno, evidenziando la crescente importanza della figura paterna nel contesto familiare, un maggiore desiderio e volontà da parte dei padri stessi di essere presenti nella cura dei loro figli sin dalla nascita e di fatto un maggior coinvolgimento nelle attività pratiche (O'Brien, Wall, 2015; Miller, 2011; Gregory, Milner, 2011).

Bisogna però sottolineare che nonostante il maggior coinvolgimento dei padri, il loro ruolo rimane spesso ancora secondario, rispetto alla madre quale caregiver principale, e prevalentemente dedicato ad attività ludiche e ricreative, piuttosto che alle cure fisiologiche (Bosoni, 2014; Todesco, 2014). Pertanto, sebbene gli studi evidenzino una maggiore connessione emotiva tra padri e figli, tanto da suggerire un nuovo modello di paternità e mascolinità (particolarmente

⁸ Per un aggiornamento sulla tematica di veda ONEFaR ([The Oxford Network of European Fatherhood Researchers](http://www.onefar.org)).

diffusi sono i termini “nuovi padri”, “padri amorevoli” in opposizione all’ideale tradizionale), non possiamo concludere evidenziando un radicale superamento e abbandono del modello *male-breadwinner* (Ruspini, Tanturri 2017; Perra, Ruspini, 2013). Ciò vale per molti Paesi, inclusa l’Italia: di fatto i modelli tradizionali coesistono con le nuove pratiche e stili paterni nel contesto post-moderno.

Alcuni aspetti emergono trasversalmente alle differenti ricerche come elementi che caratterizzano la paternità contemporanea: innanzitutto la relazione tra paternità e maternità, l’identità maschile si forma a partire da un immaginario di idee e rappresentazioni che derivano dalle relazioni passate e attuali, *in primis* la relazione con la partner. Questo indica chiaramente una dinamica relazionale molto importante, per cui la paternità non può che essere compresa in relazione alla maternità, che non porterebbe però a un processo di omogeneizzazione o de-differenziazione dei ruoli genitoriali, bensì a una valorizzazione degli stessi come differenti (Bosoni, 2013). Altrettanto rilevante è la dimensione intergenerazionale: il confronto con la precedente generazione, con il proprio padre in particolare, è fondamentale nella definizione identitaria paterna (Bosoni, Mazzucchelli, 2018b).

L’interesse per la paternità è certamente presente anche nel contesto italiano, benché in ritardo rispetto a quello internazionale. Le ricerche empiriche, più intensamente dopo il 2000, cominciano a mettere in luce un processo di cambiamento del ruolo paterno in famiglia e nella cura.

L’idea di un rinnovamento della paternità (“nuovi padri”) appare sempre più connessa a una tensione tra tradizione e modernità (Maggioni, 2000; Zajczyk, Ruspini 2008; Zanatta, 2011). La paternità viene, quindi, espressa in diversi modi ed è difficile identificare un unico modello di riferimento (Naldini, Torrioni, 2015).

La persistenza del modello del “male breadwinner”, che culturalmente caratterizza in modo molto marcato il nostro Paese, ha contribuito a rendere evidente la relazione con il lavoro, con le politiche pubbliche e anche aziendali rispetto all’utilizzo dei congedi da parte dei padri e ai servizi per supportare i genitori nel conciliare lavoro e cura familiare (Bosoni, 2013).

Gli studi italiani sul ruolo paterno si concentrano, più recentemente, sui compiti di cura e la loro ripartizione in famiglia, secondo una prospettiva di genere (Magaraggia, 2013; Ruspini, Tanturri, 2017). Appare sempre più evidente, tuttavia, che le scelte relative alla ripartizione dei compiti tra i genitori si connotano come scelte di coppia, piuttosto che individuali, in cui la specificità paterna e materna non viene persa ma valorizzata (Rossi, Mazzucchelli, 2011).

Il ruolo delle politiche (congedo parentale e congedo di paternità) è certamente centrale: in Italia il congedo di paternità è stato introdotto solo recentemente, mentre nei Paesi nordici esso esiste ormai da molti anni. Nonostante ciò, la presenza di un istituto espressamente dedicato ai padri rappresenta un elemento importante nel legittimare la paternità entro l’orizzonte della conciliazione tra famiglia e lavoro.

Tuttavia, occorre essere cauti circa la replica degli stessi modelli in contesti sociali e culturali fortemente differenti, essa infatti non fornisce garanzie di successo, in quanto Paesi con politiche sociali e congedi simili possono variare in modo consistente rispetto alle pratiche in atto (Brandth, Halrynjo, Kvande, 2017). Da ciò si evince che l’esperienza della paternità infatti è connessa a una varietà di aspetti personali e sociali fortemente intrecciati tra loro: disponibilità di congedi e servizi, mercato del lavoro, politiche aziendali, orientamenti di genere, scelte di coppia.

4.5 L'IMPATTO DELLA MALATTIA SULLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

Un ultimo aspetto, ancora poco considerato in relazione alla conciliazione famiglia-lavoro riguarda la cura di familiari malati⁹. Tuttavia, partendo da alcuni dati legati alla salute possiamo ricostruire un quadro emergente complesso che vede il familiare fortemente intrecciato con il mondo del lavoro (Istat, 2016, 2017a, 2017b, 2018a, 2018b).

Il contesto si configura ancor più complesso se allarghiamo lo sguardo dal tema della disabilità/invalidità – normate da un punto di vista giuridico sia per quanto attiene alla persona malata sia per quanto riguarda la figura del caregiver (Pavolini, 2002) – a quello delle malattie croniche che, secondo l'European Network for Workplace Health Promotion (2012), colpiscono il 25% della popolazione in età da lavoro.

La condizione di lavoratore affetto da malattie croniche non è semplice non solo per la condizione personale del paziente ma anche per un sistema di welfare e di inserimento in ambito aziendale ormai anacronistico.

Le malattie croniche rappresentano quindi una sfida per la sostenibilità dei sistemi sanitari e di welfare pubblici, impattano sulle dinamiche complessive del mercato del lavoro, sulla produttività e sulla organizzazione del lavoro. Come affrontare questa sfida? Con un cambio di rotta nell'intervento che si muova da sussidi, quote di riserva e tutele passive alle politiche di attivazione, conciliazione e *retention*, rivisitando le politiche di conciliazione e pari opportunità secondo un'ottica di *workhealth-life balance* (Tiraboschi, 2015; Fernández, Martínez, Tiraboschi, 2017; Shrey, 2011; Roncallo, Sbolci, 2011).

La malattia rappresenta una sfida non solo per la persona malata ma anche per il caregiver (Osservatorio sulla condizione assistenziale dei malati oncologici, 2018). In una ricerca Censis focalizzata sugli impatti della malattia di Parkinson, emerge come l'attività di cura abbia determinato dei cambiamenti nella vita lavorativa e sociale, nell'uso del tempo libero e nello stato di salute dei caregiver intervistati (Censis, 2017)¹⁰. L'aiuto da parte di familiari è quello su cui le persone con limitazioni funzionali contano più spesso (83,1%) (Censis, 2013; Istat, 2012a, 2012b). Le famiglie fanno quindi fronte alla carenza dei servizi pubblici, ma questo comporta costi sociali significativi: costi economici diretti, ma anche e soprattutto costi indiretti, in termini di impatti sulla salute dei caregiver, di mancata valorizzazione del lavoro di cura, di rinuncia all'occupazione (Naldini, Pavolini, Solera, 2016). Soprattutto per le donne: si stima che nel 25% delle famiglie in cui è presente una persona da assistere, e non si possa ricorrere ai servizi di collaboratori, vi è una donna giovane che ha rinunciato al lavoro: interrompendolo (9,7%), riducendo significativamente l'impegno (8,6%) o smettendo di cercarlo (6,7%) (Censis, 2013). Sono oltre un milione le persone inattive (il 24% di quelle con figli minori di 15 anni o con altre responsabilità di cura) che sarebbero disposte a lavorare se potessero ridurre il tempo impegnato nell'assistenza e nell'accudimento (Istat, 2011).

⁹ Non ci riferiamo alla cura dei familiari anziani, anche se i dati disponibili si focalizzano sugli anziani (Istat (2017), *Anziani: le condizioni di salute in Italia e nell'unione europea*, <http://www.istat.it>) e sui lavoratori dipendenti che hanno richiesto permessi per handicap grave (in ottemperanza alla legge 104/1992) (Istat (2012), *Lavoratori che hanno richiesto permessi per handicap grave* (L. 104/1992), (<https://www.istat.it/it/archivio/76451>)).

¹⁰ Il 36,9% dichiara che il lavoro di cura ha prodotto delle conseguenze sulla propria occupazione, che vanno dai problemi per le ripetute assenze sul lavoro, alla necessità di chiedere il part-time, fino alla scelta di andare in pensione o alla perdita del lavoro.

Una recente indagine italiana *Talenti senza età* realizzata nel 2018¹¹ da Università Cattolica di Milano e Valore D, su un campione di 12.912 lavoratori over 50 (64% M, 36% F) mette in luce l'urgenza di dare spazio (di parola) e di gestire la malattia del lavoratore o di un suo familiare quale evento fortemente impattante sia sulle relazioni familiari (soprattutto in presenza di figli minori) sia sulla possibilità di rimanere ingaggiati e performanti nel lavoro. Tra i rispondenti, infatti, 5.906 segnalano un evento significativo che ha modificato negli ultimi anni la loro vita: il 13,4% (N=789, di cui 414 M e 369 F) la malattia di un familiare/parente vicino, il 10,2% (602 di cui 348 M e 251F) una malattia propria, tale evento è percepito come impattante negativamente sulla propria vita, producendo un peggioramento delle condizioni di vita successive per la maggioranza dei rispondenti. Occorre tuttavia segnalare che una percentuale elevata (superiore al 50%) dichiara di non aver ricevuto sostegni in azienda a seguito dell'evento critico, chi ha ricevuto supporto riferisce soprattutto sostegni informali. Le forme di sostegno formalizzato sono invece dichiarate solo dal 14,5% e dal 16% dei soggetti che hanno affrontato rispettivamente la malattia di un familiare o propria (Mazzucchelli, Gorli, Giuliani, Bosoni, *forthcoming*).

¹¹ Il questionario utilizzato nella prima wave (2017) è stato rivisto in base alle stimolazioni emerse dalla rilevazione qualitativa, che ci ha permesso di indagare gli aspetti più critici nel coniugare esperienza e significato del lavoro all'interno delle transizioni di vita dopo i 50 anni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ballenstedt, B. (2014), *Telework Isn't Just About Work-Life Flexibility; It's an Operational Strategy*, online: <http://www.nextgov.com>.

Behson, S. (2014), *Why Compressed Work Weeks Can Be Great For Employees and Employers*, online: <http://fathersworkandfamily.com>.

Beauregard, T.A., Henry, L.C. (2009), *Making the link between work-life balance practices and organisational performance*, in «Human Resource Management Review», n. 19, p. 9-22.

Blangiardo, G.C., Mirabelli, S. M. (2013), *La geografia del "Pil demografico" nelle regioni italiane: realtà e prospettive*, in «Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica», LXVII, n. 1, p. 55-62.

Bloom, N., Van Reenen, J. (2006), *Management practices, work-life balance, and productivity: A review of some recent evidence*, in «Oxford Review of Economic Policy», 22(4), p.457-482.

Böhm, S.A., Schröder, H.S. and Kunze, F., (2013), *Comparative age management: Theoretical perspectives and practical implications*, Sage handbook of aging, work and society, p. 211-237.

Bosoni, M.L. (2013), *Conciliare paternità e lavoro. Studi di casi aziendali*, Milano, Vita e Pensiero.

Bosoni, M. L. (2014), *Men, fathers and work: the challenge of reconciliation. Case studies in some Italian companies*, in E. Carrà (a cura di), *Families, care and work-life balance services: case studies of best practices*, Quaderni del Centro Famiglia, 28, Milano, Vita e Pensiero, p. 11-30.

Bosoni, M.L., Crespi, I., Ruspini, E. (2016), *Between change and continuity: fathers and work-family balance in Italy*, in I. Crespi e E. Ruspini (a cura di), *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*, Londra, Palgrave Macmillan, p. 129-148.

Bosoni, M.L., Mazzucchelli, S. (2018a) *The invisible gap between public policy and company practices in supporting fatherhood: the Italian case*, in «Community, work & family», 22, p. 193-208.

Bosoni, M.L., Mazzucchelli, S. (2018b), *Generazioni a confronto: le rappresentazioni della figura paterna negli anni ottanta e nel nuovo millennio*, in E. Marta, C. Regalia (a cura di), *Giovani in transizione e padri di famiglia*, in Studi Interdisciplinari sulla famiglia, 30, Milano, Vita e Pensiero, p. 25- 55.

Bosoni, M.L., Mazzucchelli, S. (2018c), *Il benessere relazionale alla base di nuove strategie di conciliazione*, in «Sviluppo & organizzazione», gennaio/febbraio, p. 50-61.

Brandth, B., Halrynjo, S., Kvande, E. (a cura di) (2017) *Work-Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*, Londra, Routledge.

Brescoll, V.L., Glass, J., Sedlovskaya, A. (2013), *Ask and ye shall receive? The dynamics of employer-provided flexible work options and the need for public policy*, in «Journal of Social Issues», 69(2), p. 367-388.

Brookfield (2012), *Global Relocation Trends: 2012 Survey Report*, United States, Brookfield Global Relocation Services.

Cartus (2012), *Global Mobility Policy & Practices Survey: 2012. Trends in Global Relocation*, Cartus Corporation.

Censis, (2013), *Elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera*, Roma, online: http://www.condicio.it/allegati/130/Sintesi_2013.pdf.

Censis (2017), *La gestione della cronicità: il ruolo strategico del caregiver. Il quadro generale ed un focus sul Parkinson*, Roma, online: http://www.condicio.it/allegati/323/Caregiver_Parkinson_Sintesi2017.pdf.

Christensen, K., (2005), *Achieving work-life balance: strategies for dual-earner families*, in (a cura di) Schneider, B., Waite, L., *Being together Working apart*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Collet, B., Bonnet, E. (2010), *Decisions Concerning Job-Related Spatial Mobility and Their Impact on Family Careers in France and Germany*, in «Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research», n. 22, p. 197- 215.
- Donati, P. (a cura di) (2005), *Famiglia e lavoro: dal conflitto a nuove sinergie*, 9. Rapporto CISF sulla famiglia in Italia, Cinisello Balsamo, San Paolo, p. 127-172.
- Donati, P., (a cura di) (2010); *Rapporto famiglia CISF 2009. Il costo dei figli. Quale welfare per le famiglie?*, Milano, Franco Angeli.
- Evans, P., Bartolome F. (1984), *The changing pictures of relationship between career and family*, in «Journal of Applied Psychology», 71, p. 501-507.
- Fiori, F., Rinesi, F., Graham, E. (2017), *Choosing to remain childless? A comparative study of fertility intentions among women and man in Italy and Britain*, in «European Journal of Population», 33, n. 3, p. 319-350.
- European Commission, (2013), *Barcelona objectives*, Publications Office of the European Union Lussemburgo, online: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf.
- European Network for Workplace Health Promotion, (2012), *Promoting healthy work for workers with chronic illness: a guide to good practice*, 8, online: <http://www.imp.lodz.pl/upload/english/english/promoting%20healthy%20work.pdf>.
- Fernández, M.S., Tiraboschi, M. (2017) (a cura di), *Lavoro e malattie croniche*, ADAPT University Press, online: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/29887/mod_resource/content/2/ebook_vol_64.pdf.
- Freyssinet, J. (1998), *Flexibility of working time in Europe*, online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexibility-of-working-time-in-europe>, 27 May 1998.
- Greenhouse, J.H., Parasuraman S. (1986), *A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences*, in «Journal of Organizational Behavior Management», 8, p. 37-60.
- Gregory, A., Milner, S. (2011), *What is “new” about fatherhood? The social construction of fatherhood in France and the UK*, in «Men and Masculinities», 6, p. 1–19.
- Houston, D. (2005), *Work-Life Balance in the 21st Century (The Future of Work)*, Basingstoke, Palgrave McMillan Ltd..
- Huinink, J., Feldhaus, M. (2012), *Fertility and commuting behaviour in Germany*, in «Comparative Population Studies», 37 (3-4), p.491-516.
- Istat (2011), *La conciliazione tra lavoro e famiglia*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/files//2011/12/stat-report-Conciliazione-lavoro-famiglia.pdf> .
- Istat (2012a), *Inclusione sociale delle persone con limitazioni dell'autonomia personale*, Roma, online: http://www.condicio.it/allegati/41/Istat_InclusioneSocialePersoneLimitazioniAutonomia_2012.pdf.
- Istat (2012b), *Lavoratori che hanno richiesto permessi per handicap grave (L. 104/1992)*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/76451>.
- Istat (2014), *Avere figli in Italia negli anni 2000*, Roma, online: https://www.istat.it/it/files/2015/02/Avere_Figli.pdf.
- Istat (2015), *Rapporto annuale 2015*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf>.
- Istat (2016), *Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/5471>.
- Istat (2017a), *Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari in Italia e nell'unione europea* www.istat.it/it/archivio/204655.

- Istat (2017b), *Anziani: le condizioni di salute in Italia e nell'Unione europea*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/203820>.
- Istat (2018a), *Health for all - Italia*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/14562>.
- Istat (2018b), *Indagine europea sulla salute (EHIS)*, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/210557>.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. and Moss, P. (2019), *International Review of Leave Policies and Research*, online: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>.
- Lazarova, M., Westman, M., Shaffer, M. A. (2010), *Elucidating the positive side of the work-family interface on international assignments: A model of expatriate work and family performance*, in «Academy of Management Review», n. 35 (1), p. 93-117.
- Lazarova, M., McNulty, Y., Semeniuk, M. (2015), *Expatriate family narratives on international mobility: Key characteristics of the successful moveable family*, in Suutari, V., Makela, L., *Work and Personal Life Interface of International Career Contexts*. Springer: Heidelberg, p. 29-52.
- Lewis, S., Rapaport R., Gambles, R., (2003), *Reflections on the integration of paid work and the rest of life*, in «Journal of Managerial Psychology», 18(8), p. 824-841.
- Limmer, R., Collet, B., Ruppenthal, S. (2010), *Introduction: Job-related spatial mobility in contemporary European societies*, in Schneider, N.F., Collet, B., *Mobile living across Europe. Volume II: Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national perspective*, B. Budrich, Opladen & Farmington Hills, p. 15-23.
- Lück, D., Schneider N.F. (2010), *Introduction to the special issue on mobility and family: Increasing job mobility – changing family lives*, - indagine EHIS 2015, Roma, online: <https://www.istat.it/it/archivio/204655>.
- Magaraggia, S. (2013), *Tensions between fatherhood and the social construction of masculinity in Italy*, in «Current sociology», 61, 1, p. 76-92.
- Maggioni, G. (a cura di) (2000), *Padri dei nostri tempi. Ruoli, identità, esperienze*, Roma, Donzelli.
- Mäkelä, L., Suutari, V. (2011), *Coping with work-family conflicts in the global career context*, in «Thunderbird International Business Review», 53(3), p. 365-375.
- Malek, M.A., Budhwar, P., B. Reiche, S. (2015), *Sources of support and expatriation: a multiple stakeholder perspective of expatriate adjustment and performance in Malaysia*, in «The International Journal of Human Resource Management», 26:2, p. 258-276.
- Mayrhofer, W., Reiche, S. B. (2014), *Guest editorial: context and global mobility: diverse global work arrangements*, in «Journal of Global Mobility», 2(2).
- Matos K. (2014), *How to Talk Workflex? Tips for Supervisors*, online: <http://www.familiesandwork.org>.
- Mazzucchelli, S. (2011), *Reconciling family-work: the role of Corporate Citizenship.*, Saarbrücken Germany, LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co.
- Mazzucchelli, S. (2013), *Famiglia e lavoro: un'analisi a partire dalle transizioni familiari*, in G. Rossi, D. Bramanti, *La famiglia come intreccio di relazioni. La prospettiva sociologica*, Milano, Vita&Pensiero, p. 210-240.
- Mazzucchelli, S. (2014), *Lo smart working come benefit: pratiche innovative di welfare aziendale*, in «Quaderno di Sviluppo&Organizzazione», n. 20, p. 90-111.
- Mazzucchelli, S. (2017), *Flexibility and work-family balance: a Win-Win Solution for Companies? The case of Italy*, in «International review of Sociology», p. 436-456.

- Mazzucchelli, S., Cavallotti, R. (2018), *El Fenómeno Del Mumpreneurship. La Contribución De La Sociología Relacional*, in «Studi di Sociologia», 1, p. 41-56.
- Mazzucchelli, S., Pesenti, L., Bosoni, M.L., (2019), *Care-work policies: conceptualizing leave within a broader framework*, in A. Duvander, A. Koslowski, P. Moss (eds.), *Parental leave and beyond: recent developments, current issues, future directions*, Houndmills, Basingstoke, Palgrave Macmillan, p. 241- 260.
- Mazzucchelli, S., Gorli, M., Giuliani, C., Bosoni, M.L., *Transizioni familiari silenziose*, in Studi interdisciplinari sulla famiglia, 31, forthcoming.
- McNulty, Y. (2012), *Being dumped in to sink or swim: An empirical study of organizational support for the trailing spouse*, in «Human Resource Development International», 15(4), p. 417- 434.
- Meil, G. (2014), *Professional mobility in the careers of European workers and division of housework*, in M. Rupp, O. Kapella, N.F. Schneider, *Zukunft der Familie. Anforderungen an Familienpolitik und Familienwissenschaft*, Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, p. 39-52.
- Miller, T. (2011) *Making sense of fatherhood: Gender, caring and work*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Miller, T. Dermott, E., (2015), *More than the sum of its parts: Contemporary fatherhood, is anything new?*, in «Families, Relationships and Societies», 4, 2, p. 221- 230.
- Naldini, M., Torriani, P.M. (2015), *Modelli di maternità e di paternità in transizione*, in M. Naldini (a cura di), *La transizione alla genitorialità: da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, il Mulino, p. 219-242.
- Naldini, M., Pavolini, E., Solera, C. (2016), *Does Caring for the Elderly Affect Mid-Life Women's Employment? Differences across Care-Work Regimes*, in «Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali», 3, p. 79-96.
- O'brien, M., Wall, K. (a cura di) (2015), *Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on Leave Alone*, Dordrecht, Springer.
- Osservatorio sulla condizione assistenziale dei malati oncologici (2018), *10° Rapporto sulla condizione assistenziale dei malati oncologici*, online: <https://www.favo.it/osservatorio/decimo-rapporto/10-rapporto-download/file/357-decimo-rapporto-2018-integrale.html>.
- Osservatorio Digital Innovation - School of Management del Politecnico di Milano (2014), *La diffusione e i benefici dello smart working in Italia*, online: http://www.osservatori.net/dati-e-pubblicazioni/dettaglio/journal_content/56-instance_vp56/10402/1408650.
- Pavolini, E. (2002), *Il welfare alle prese con i mutamenti sociali: rischio, vulnerabilità, frammentazione*, in «Rassegna italiana di sociologia», 4, ottobre-dicembre, p. 587-618.
- Plantronics (2014), *Smarter working*, online: <https://www.plantronics.com/middle-east/solutions/smarter-working/>
- Plantenga, J., Remery, C., EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Perra, M. S., Ruspini, E. (a cura di) (2013), *Men who work in 'non-traditional' occupations*, «International Review of Sociology», 23, 2, p. 265-270.
- Pesenti, L. (2017), *La territorializzazione del welfare aziendale*, in Cesareo V. (a cura di), *Welfare responsabile*, Milano, Vita e Pensiero, p. 201- 224.
- Pesenti, L. (2017), *Welfare occupazionale e sostegno dei working carer in Europa: la difficile ricomposizione di un mosaico complesso*, in «Sociologia e politiche sociali», 20, 3, p. 23-43.
- PWC (2010), *Talent mobility 2020: The next generation of international assignments*,

- online: http://www.internationalsosfoundation.org/?wpfb_dl=11.
- Ravasi, C., Salamin, X., Davoine, E. (2013), *The challenge of dual career expatriate management in a specific host national environment: An exploratory study of expatriate and spouse adjustment in Switzerland based MNCs*. Working Papers SES 447, online: http://doc.ero.ch/record/208749/files/WP_SES_447.pdf.
- Röß, S. (2011), *Recurring Job Mobility - Subjective Motives and Impacts of Job-related Spatial Mobility*, Working Paper No. 2011-01, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Roncallo, C., Sbolci, M. (2011), *Disability manager. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro*, Milano, Ferrari Sinibaldi.
- Rossi, G., Mazzucchelli, S. (2014), *Come si connota la relazione famiglia-lavoro? La risposta della letteratura internazionale e della ricerca empirica*, in «La famiglia», p. 19-36.
- Rossi, G., (2012) *La relazione famiglia-lavoro: quale conciliazione?*, in P. Donati, *Famiglia risorsa della società*, Milano, il Mulino, p. 211-241.
- Ruspini, E., Tanturri, M.L. (2017), *Italy*, in M.A. Adler (ed.), *Father Involvement in the Early Years: An International Comparison of Policy and Practice*, Bristol, Policy Press, p. 97-126.
- Schwall, A.R., Hedge, J.W., Borman, W.C. (2012), *Defining age and using age-relevant constructs*. The Oxford handbook of work and aging, p. 169-186.
- Schneider, N.F. (2010), *Preface*, in N.F. Schneider, B. Collet, *Mobile living across Europe. Volume II: Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national perspective*, Barbara Budrich, Opladen & Farmington Hills, p. 13-14.
- Shaffer, M.A., Kraimer, M.L., Chen, Y.P., Bolino, M.C. (2012), *Choices, Challenges, and Career Consequences of Global Work Experiences A Review and Future Agenda*, in «Journal of Management», n. 38, p.1282-1327.
- Shrey, D.E. (2011), *Disability Management at the Workplace: Overview and Future Trends*, in «Encyclopedia of Occupational Health and Safety», International Labor Organization, Geneva.
- Stutzer, A., Frey, B.S. (2007), *Commuting and life satisfaction in Germany*, in «Scandinavian Journal of Economics», 110 (2), p. 339-366.
- Takeuchi, R. (2010), *A critical review of expatriate adjustment research through a multiple stakeholder view: Progress, emerging trends, and prospects*, in «Journal of Management», 36(4), p. 1040-1064.
- Tiraboschi, M. (a cura di) (2015), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, ADAPT University Press, online: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20511/mod_resource/content/4/ebook_vol_36.pdf.
- Tahmincioglu, E. (2014), *Telework Isn't Nirvana For All*, online: <http://www.familiesandwork.org/>.
- Todesco, L. (2014), *Quello che gli uomini non fanno. Il lavoro familiare nelle società contemporanee*, Roma, Carocci.
- Viry, G., Widmer, E. D., Kaufmann, V. (2010), *Does it matter for us that my partner or I commute? Spatial mobility for job reasons and the quality of conjugal relationships in France, Germany, and Switzerland*, in «Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research», n. 22, p. 149-170.
- Yost, C.W. (2014), *New Research Reveals Major Myths in Telework Debate and a Growing Struggle in Open Offices*, online: <http://www.worklifefit.com/>.
- Zanatta, A.L. (2011), *Nuove madri e nuovi padri*, Bologna, il Mulino.
- Zajczyk, F., Ruspini, E. (2008), *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*. Milano, Baldini Castoldi, Dalai Editore.

PER- CORSO FILMO- GRAFI- CO

PERCORSO TEMATICO

LE SFIDE DELLA CONCILIAZIONE
FAMIGLIA E LAVORO:
UN PERCORSO DI LETTURA
E FILMOGRAFICO

PERCORSO FILMOGRAFICO

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DI VITA E DI LAVORO DELLA FAMIGLIA

Annamaria Poli

*Ricercatore e docente di Cinema e arti visive
al Dipartimento di Scienze Umane per la
Formazione "Riccardo Massa" dell'Università
degli studi di Milano Bicocca*

PREMESSA

Prima di intraprendere il percorso filmografico riguardo il tema delle politiche di conciliazione di vita e di lavoro della famiglia è d'obbligo specificare al lettore che cosa sono queste politiche.

Dal 2001, in Italia, esiste una normativa al riguardo: il decreto legislativo 151/2001 definito Testo Unico è il primo riferimento legislativo in merito alla questione della genitorialità e, in particolare, la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, per favorire la conciliazione tra i tempi della vita e del lavoro¹.

I primi piani territoriali regionali italiani hanno avuto inizio a partire dal 2001, è così è stato anche per altri Paesi europei, poco note sono le politiche effettuate prima del 2001².

Sebbene il Testo Unico, per quasi vent'anni, sia stato un buon riferimento legislativo italiano, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il [decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015](#) attuò una delega, prevista dalla Legge

1 Il testo integrale del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 si trova al seguente indirizzo internet: http://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001_n.pdf

2 Back-Wiklund, M., Van der Lippe, T., Den Dulk, L., Doorne-Huiskes, A. (Eds.), *Quality of life and work in Europe*. Palgrave, Macmillan, 2011. Inoltre cfr. *Nuove sfide della conciliazione vita - lavoro per le famiglie che lavorano*. Documento in inglese della Comunità europea, che pone una nuova roadmap su *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

183/2014, in modo da agevolare, con maggiore facilitazione, le politiche di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro delle famiglie. Cioè, nel 2015 il Testo Unico fu aggiornato e divenne oggetto di ampliamenti per poter garantire maggiori tutele anche ad altri soggetti prima non previsti, come per esempio, i lavoratori autonomi e i parasubordinati. Nonostante tutto questo, solo recentemente il governo e le Regioni hanno creato dei piani e delle azioni per sostenere una conciliazione tra i tempi della famiglia e del lavoro con l'obiettivo di rafforzare e sostenere l'occupazione femminile e al contempo valorizzare la scelta della cura della famiglia con a carico bambini e anziani.

Sebbene il tema delle politiche di conciliazione si riferisca ad anni recenti, diviene di estremo interesse esplorare, nella storia del cinema, l'esistenza di film dedicati a tale argomento. Le prime domande nascono spontanee: a partire dalla fine dell'Ottocento, quando il cinema è stato inventato, quali registi hanno realizzato film su questo argomento? Se sì, come essi hanno messo in scena situazioni tanto reali e problematiche del vivere quotidiano? E a quali generi si sono ispirati: al genere drammatico, documentario o alla commedia?

La ricerca di opere cinematografiche in merito a questo tema ha dato esiti parziali. Sebbene l'indagine sia stata complessa e articolata, una scelta è stata operata, anche se è da segnalare al lettore che nella storia del cinema, il tema delle politiche di conciliazione, raccontato in modo specifico ed esaustivo sembra essere quasi assente. Solo un film di recente produzione, realizzato nel 2018, presenta apertamente alcuni risultati relativi alle politiche di conciliazione in Italia. Si tratta di un docufilm che viene descritto alla fine di questo percorso poiché la presentazione dei film è esposta rigorosamente secondo una sequenza cronologica.

Dunque per selezionare i film è stata adottata una lettura esegetica trasversale e più ampia del contenuto dei film. In particolare sono state individuate alcune opere significative e soprattutto rappresentative di una idea, seppur parziale, delle problematiche sociali derivanti dall'assenza di politiche di conciliazione a sostegno della genitorialità, della famiglia e del tempo dedicato al lavoro. L'assenza di tali politiche è da sempre la causa di un carico maggiore di lavoro per la donna lavoratrice. E dunque, in questo percorso filmografico la figura femminile è al centro di ogni pellicola scelta, con i suoi eterni ruoli di lavoratrice, moglie, madre, figlia e donna.

Perciò, laddove si citano i film d'epoca, ovvero quei documentari realizzati in anni in cui le politiche di conciliazione non esistevano e nemmeno erano contemplate dai governi, si intuisce e si interpreta la messa in scena contingente e casuale anche di altre questioni come, per esempio, lo sfruttamento del lavoro minorile e il frequente impiego delle donne in numerose e pesanti realtà lavorative.

Infatti, al tempo de *le cinématographe* dei fratelli Lumière, erano soprattutto le donne al lavoro, e i film Lumière sono tra le prime testimonianze, ancora oggi esistenti, che lasciano intuire quanto gli interventi di politiche di conciliazione della vita e del lavoro delle famiglie sono un bisogno sociale che arriva da molto lontano.

Per quanto riguarda la selezione di film più attuali, ma pur sempre realizzati in un periodo in cui i piani di intervento delle politiche di conciliazione non erano attivi, sono stati individuati alcuni film sulla base di un'analisi puntuale relativa alle abilità di alcuni autori di rappresentare con ironia situazioni a dir poco paradossali riguardo la figura della donna che, ancora oggi, si destreggia con notevoli difficoltà tra il tempo per il lavoro e il tempo per la famiglia. Altri film sono stati scelti perché dedicati ad una costante documentazione cinematografica del lavoro femminile nella società, essi hanno il ruolo di rafforzare la documentazione raccolta riguardo la condizione femminile durante tutto il Novecento.

1. IL VALORE DEGLI *EARLY FILM*: TESTIMONIANZE STORICHE VERSO IL FORMARSI DI UNA SOCIETÀ MODERNA

Come è stato prima accennato, all'epoca della nascita del cinema le politiche di conciliazione di vita e di lavoro della famiglia non esistevano. I governi di tutto il mondo non davano spazio all'idea di intraprendere politiche di sostegno alle famiglie delle classi lavoratrici e dei ceti più poveri. Nel XIX secolo il supporto familiare era di tipo privato: domestici e bambinaie erano presenti soltanto nelle famiglie delle classi sociali più elevate. Mentre le famiglie dei ceti sociali meno abbienti, non potendo disporre di questi sussidi domestici, ricevevano solidarietà e assistenza grazie alla disponibilità di amici e parenti in cambio di favori di ogni genere. Alla fine dell'Ottocento, i diritti dell'uomo non erano ancora stati sanciti. La *Carta dei diritti dell'uomo* diventerà una realtà a disposizione di tutti gli uomini del mondo soltanto dopo la metà del XX secolo³.

I film realizzati dai pionieri del cinema, oltre ad essere straordinari oggetti d'arte, patrimonio culturale dell'umanità, hanno il pregio di essere anche fondamentali fonti documentarie della realtà dell'epoca. Con il passare degli anni, questi film sono divenuti privilegiate fonti audiovisive per la storia. La realtà di allora riprodotta in maniera obiettiva, oggi diviene oggetto di studio in diversi ambiti. Per esempio si può prendere visione delle condizioni di vita delle famiglie di allora, studiare le tipologie di lavoro degli uomini, delle donne e anche di bambini e adolescenti. Ed è probabile che questi brevi filmati siano stati presi in considerazione, durante questi decenni, per spronare i governi nell'attuare politiche in difesa della dignità della persona, del lavoro e della famiglia.

Le numerose produzioni filmiche realizzate dai primi registi della storia del cinema erano un semplice esercizio descrittivo dei fatti quotidiani.

Tra i soggetti ripresi, si documentavano spesso anche i luoghi di lavoro e situazioni lavorative di ogni tipo. Alcuni film mostrano condizioni di lavoro oggi intollerabili sui quali è stato possibile riflettere in merito a come il corso della storia abbia influenzato il raggiungimento di importanti conquiste. Conquiste che hanno condotto una parte dell'umanità verso il formarsi di una società moderna: si pensi al tormentato riconoscimento dei diritti umani, e al semplice miglioramento della qualità della vita attraverso la diffusione del comfort a livello di massa, come uno dei tanti fattori che hanno contribuito al processo di modernizzazione a vantaggio della vita quotidiana delle persone e soprattutto delle donne lavoratrici. Talvolta si dimentica che la trasformazione della cultura materiale domestica, e in particolare l'adozione della tecnologia domestica siano state fondamentali per un alleggerimento della fatica dei lavori domestici, al fine di avviare il processo di liberalizzazione della donna e di modernizzazione della società⁴.

3 È con la *Dichiarazione di Indipendenza degli Stati Uniti d'America* e con la *Dichiarazione dei diritti dell'uomo e dei cittadini* scritta durante la Rivoluzione Francese che ha avuto inizio il lungo percorso alla conquista dei diritti dell'uomo. Sebbene le numerose lotte di quegli anni abbiano dato il loro grande contributo, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite proclamò a tutto il mondo la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani il 10 dicembre nel 1948, il testo completo con i relativi articoli si trova al seguente indirizzo della pagina internet: https://ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

4 Maldonado Tomás, *Il futuro della modernità*, Feltrinelli, Milano, 1987, capitolo 7. L'idea di comfort, p. 96-108.

2. LA PRODUZIONE FILMICA DI AUGUSTE E LUIS LUMIÈRE.

Il percorso filmografico ha inizio presentando tre *early film* eccezionali, realizzati dai fratelli Lumière. Questi tre brevi filmati descrivono molto bene le condizioni lavorative di fine Ottocento. Il primo selezionato è anche il primo film della storia del cinema ed è stato proiettato la sera del 28 dicembre del 1895 a Parigi⁵. Nel catalogo della produzione Lumière è il film n. 91 e s'intitola *Sortie d'usine (Uscita dalla fabbrica)*, fu realizzato a Lione Monplaisir, nel marzo del 1895 e documenta l'uscita degli operai dalla fabbrica Lumière a Lione, la Société Lumière et Fils⁶.

La durata della ripresa è di cinquanta secondi, l'inquadratura è fissa e *le cinématographe* (mdp) è posizionato sul marciapiede al di là della strada per riprendere la scena: dal portone che si apre si vedono uscire gli operai alla fine di una giornata di lavoro. Con sorpresa si può osservare soprattutto la presenza numerosa di donne lavoratrici che gioiosamente e con passo altero si dirigono a sinistra e a destra dell'inquadratura, quasi tutte, rigorosamente, indossano un cappellino. Il breve filmato, come suggerisce Gian Luca Farinelli, regala a chi lo osserva una sensazione positiva⁷. E, guardando queste donne lavoratrici così gioiose, nasce spontaneamente una domanda: nell'Ottocento, quando le donne erano in fabbrica a lavorare chi accudiva i loro figli? Chi pensava alla cura delle famiglie delle classi lavoratrici?

La risposta si lascia al lettore, al quale si suggerisce anche la visione del prossimo film, il secondo selezionato: *Défilé de voitures de bébés à la pouponnière de Paris (Sfilata di carrozzine per neonati all'asilo nido di Parigi)*. Questo *early film*, il numero 1099 sempre tratto dal catalogo Lumière, è stato girato in Francia a Versailles Porchefontaine nel 1897 da un operatore non identificato. Esso è la testimonianza dell'esistenza della figura della bambinaia/infermiera che si prendeva cura dei neonati. Il film risponde solo in parte alla domanda precedentemente espressa in quanto la scena mostra una sfilata di neonati dentro le carrozzine spinte da bambinaie/infermiere. Si presuppone, osservando alcuni dettagli, che i neonati qui ripresi siano i figli di madri delle classi più agiate. E dunque si ritorna alla domanda precedente: Se alla fine del XIX secolo le politiche di conciliazione di vita e di lavoro della famiglia non esistevano, le donne lavoratrici come potevano conciliare gli impegni del lavoro e della famiglia?

Per sottolineare maggiormente i ruoli della donna nella società dell'epoca, si suggerisce ulteriore attenzione per il prossimo film, il terzo consigliato. *Laveuses sur la rivière (Lavandaie sul fiume)* è un *early film* molto stimolante da diversi punti di vista. Realizzato in Francia nel 1896, da un operatore non identificato, è film n. 626 dal catalogo dei Fratelli Lumière. Questo film è stato scelto per far riflettere il lettore in merito a cosa significasse all'epoca fare il bucato senza l'aiuto tecnologico di un elettrodomestico. In questo modo si evidenzia ulteriormente l'eccessivo lavoro a carico della donna, la quale oltre a lavorare in fabbrica doveva svolgere in più tutte le gravose mansioni domestiche prive di qualsiasi comfort.

Questo film è eccezionale anche per la sua insolita bellezza, il suo valore estetico. L'inquadratura ha una composizione del tutto singolare: il racconto visivo si sviluppa all'interno di tre campi paralleli e orizzontali, perciò contemporaneamente sono presenti più livelli narrativi: al primo livello, in alto, si vedono passare da sinistra verso destra dei mezzi di trasporto, al secondo

5 Il 28 dicembre del 1895 è la data in cui è stata organizzata, a opera dei F.lli Lumière, la prima proiezione pubblica a pagamento della storia del cinema presso il Salon indien del Grand Café sul boulevard des Capucines a Parigi.

6 Il film *Sortie d'usine* esiste in diverse versioni, tre sono state recentemente restaurate dalla Cineteca di Bologna in collaborazione con l'Institut Lumière di Lione, progetto incluso nel programma "Il cinema ritrovato".

7 Gian Luca Farinelli, *Presentazione*, in AA.VV., *Lumière! L'invenzione del Cinematografo*, Cineteca Bologna, Bologna, 2016, p. 5.

livello un gruppo di uomini che guardano l'orizzonte e al terzo le lavandaie che a mani nude, nell'acqua fredda del fiume, lavano i panni, infine, in basso, si può ammirare l'immagine specchiata delle lavandaie al lavoro nelle acque mosse del fiume. Questa composizione è specialmente significativa se si intendono avviare ulteriori analisi dal punto di vista del linguaggio simbolico delle immagini.

3. GLI *EARLY FILM* INGLESI E GLI AMBIENTI DI LAVORO DURANTE I PRIMI ANNI DEL NOVECENTO.

Il quarto *early film* selezionato s'intitola *Visit to Peek Frean and Co.'s Biscuit Works (Una visita a Peek Frean and Co.'s Biscuit Works)* realizzato nel 1906 dalla compagnia cinematografica G. H. Cricks and J. H. Martin, con sede a Mitcham, nella periferia di Londra, è uno straordinario documentario sul lavoro in una fabbrica inglese nei primi anni del XX secolo.

La bellezza di questo filmato, che ha una durata maggiore rispetto ai primi tre film, sta nella sua attualità in quanto era stato commissionato dalla grande azienda di biscotti a scopi pubblicitari. È un film muto in bianco e nero il cui racconto è strutturato su una continuità narrativa ottenuta grazie all'uso del montaggio di più scene. Dal punto di vista tecnico mostra alcune innovazioni scenografiche in quanto per girare le scene all'interno della fabbrica era stato utilizzato il tipo di illuminazione ad arco, introdotto appositamente per poter illuminare i grandi ambienti di lavoro in modo da mostrare l'intero processo di produzione del prodotto: dalla consegna del latte e della farina, alla spedizione in scatole piene di biscotti posizionate su dei carri trainati da cavalli e dei furgoni.

Grazie a questa nuova ed efficace tecnica di illuminazione degli interni, la ripresa riesce a descrivere molto bene anche i lavoratori presenti nella fabbrica, impegnati nelle diverse fasi del processo di produzione. Insieme agli uomini adulti, si notano molti ragazzi: bambine e bambini di età diverse, che lavorano anch'essi alle fasi di produzione: c'è chi si occupa di trasportare all'interno dell'azienda la farina e il latte, chi invece è responsabile dell'impasto e della sua tiratura utilizzando un macchinario a rulli, mentre altri si occupano della messa in forno dei biscotti e infine del loro inscatolamento e spedizione.

Anche questo film rimarca la presenza del lavoro femminile nelle fabbriche dell'epoca e soprattutto mostra senza ostilità e imbarazzo il lavoro svolto dai bambini, minorenni sfruttati in mansioni a dir poco complesse e rischiose⁸.

Della Kineto Production Company, è il documentario *A day in the life of a coalminer (Un giorno nella vita di un minatore di carbone)* realizzato nel 1910, per gentile concessione della L.N.W. Reilway. Il film racconta una tipica giornata lavorativa di un minatore nelle miniere dei primi anni del 1900. La giornata inizia con il saluto mattutino del minatore che lascia a casa la moglie con i due figli piccoli i quali lo accoglieranno con grande felicità al suo rientro a casa verso sera.

Alla miniera, tra i lavoratori, si ritrova sempre la presenza delle donne lavoratrici e anche in questo filmato si osserva la presenza dei minori che incessantemente lavorano alla miniera spingendo in varie direzioni i vagoni pieni di carbone.

La donna è presente in diverse fasi di lavoro: dalla raccolta del legname e del carbone sui

8 AAVV, *Il lavoro minorile visto attraverso gli occhi dei bambini*, [International Labour Organization](#) e [GenevaWorld Association](#), Edizioni Angolo Manzoni, San Mauto Torinese, 2011

carrelli al loro trasporto verso vari settori della miniera. Al termine della giornata lavorativa, viene documentato il momento della consegna del salario. Con sorpresa si riscontra che solo gli adulti maschi ritirano il loro compenso giornaliero, le donne e i bambini non essendo stati ripresi dalla macchina da presa, è difficile sapere quale salario abbiano percepito.

Il valore di questi film storici fino ad ora citati, sta nel fatto che sono la testimonianza di ciò che la società occidentale è stata durante la seconda fase della rivoluzione industriale. Gli sviluppi economici dei Paesi industrialmente più avanzati hanno portato le popolazioni verso un importante rinnovamento socio-culturale e politico. Tuttavia, nonostante sia avvenuto questo rinnovamento, la figura della donna è ancora rappresentata in attesa di una prospettiva di mutamento fondata su un criterio di parità del suo ruolo nella società.

4. IL GENERE DOCUMENTARIO MODERNO E LA COMMEDIA BRILLANTE RACCONTANO LA DONNA DIVISA TRA IL MONDO DEL LAVORO E LA CURA DELLA FAMIGLIA

Essere donne realizzato dalla regista italiana Cecilia Mangini, è un cortometraggio italiano del 1965 che segue lo stile dei film d'epoca scelti sino ad ora. È un meraviglioso film storico che documenta la reale vita delle donne lavoratrici nel periodo del boom economico. In quegli anni, numerose erano le donne operaie ogni giorno presenti nelle fabbriche italiane. Svolgevano duri lavori e guadagnando una paga ingiusta. A loro venivano riservati i lavori più ingrati e monotoni, lavori che gli uomini non volevano fare. Le donne lavoravano fino a 10 ore al giorno alla catena di montaggio, spesso con l'uso di tecniche e tecnologie sorpassate. Ben documentata è anche la vita delle "lavoranti a domicilio" per l'industria manifatturiera. Anche in quegli anni, la donna non aveva la libertà di scelta per una vita futura soddisfacente: oltre al lavoro nelle fabbriche o nei campi, come sempre si aggiungeva il peso del lavoro domestico. In questo film vengono messe in risalto le difficoltà economiche delle famiglie e perciò la donna era comunque costretta a contribuire con un salario seppur non adeguato al ménage familiare.

Norma Rae è invece un film drammatico, unica scelta relativa a questo genere, diretto dal regista statunitense Martin Ritt e realizzato nel 1979. È la storia di Norma Rae una ragazza che lavora come operaia in una filanda dell'Alabama. Il suo è un lavoro duro e Norma è vedova e madre di due figli avuti da uomini diversi. Le difficoltà di conciliare gli impegni familiari con il suo lavoro di operaia la porta a lottare per cercare di conquistare migliori condizioni di lavoro nella fabbrica manifatturiera.

Come è stato già detto precedentemente, la scelta di alcuni film più attuali è nata sempre da alcune riflessioni sulla figura della donna. In particolare quando il cinema la presenta come lavoratrice, madre di famiglia, moglie, figlia e donna, divisa tra la cura della famiglia e il mondo del lavoro. Purtroppo, ancora oggi, nel genere commedia brillante, la figura della donna è interpretata con notevoli difficoltà e secondo uno stereotipo ormai sorpassato. Spesso si mettono in scena imitazioni maldestre di situazioni complesse che mostrano solo caricature superficiali finalizzate al ridicolo.

Un esempio di questo modo di interpretare la figura della donna è il film del 1996 *One fine day* (*Un giorno per caso*) realizzato dal regista statunitense Michael Hoffman, con Michelle Pfeiffer e George Clooney. Questo film racconta la vita di un uomo e di una donna separati, ciascuno con un figlio a carico, ma entrambi non riescono a gestire la famiglia perché sono molto dediti alle proprie carriere: lei è architetto e lui è giornalista. Quotidianamente incontrano grandi difficoltà nel conciliare gli impegni di lavoro con la cura dei figli, e soprattutto non riescono a gestire le

situazioni di emergenza. Nonostante tutto questo, come spesso accade nei film americani, vi è un lieto fine suggerito dal fatto che le difficoltà possono generare situazioni positive. Infatti, accade che i due protagonisti si innamorano e nasce così una nuova ipotesi di convivenza, anche se permane nella loro vita di coppia una complessa gestione della famiglia.

Rimanendo sempre nel genere commedia brillante, il film *I don't know how she does in (Ma come fa a far tutto?)* del 2011, realizzato dal regista statunitense Douglas McGrath, racconta la storia di una donna in carriera che vive e lavora a Boston. La protagonista è moglie di un architetto, madre di due figli e la sua vita è molto frenetica. Lei è ossessionata dal fatto che per colpa dei troppi impegni di lavoro potrebbe perdersi i momenti importanti della vita dei suoi figli che stanno crescendo. Mitica è la sua frase quando, al primo taglio di capelli del figlio, per la paura non riuscire ad arrivare a far tutto, ha esclamato terrorizzata: "Mi sto perdendo tutto!" Il film rispecchia una figura di donna lavoratrice, che esprime la cultura statunitense tipicamente newyorkese e della East Coast e ricorda le figure femminili delle commedie di Woody Allen.

A casa non si torna è nuovamente un film documentario, realizzato nel 2012 da Lara Rognoni e Giangiacomo De Stefano. Prodotto dalla Sonne Film è stato realizzato grazie al sostegno della Film Commission ER, di CGIL ER, della Fondazione Argentina Altobelli, della CGIL Nazionale e di Imola, della SPI Bologna, e dell'UDI Bologna, documenta in particolare il lavoro maschile svolto dalle donne. Le differenze di genere persistono ancora oggi nel mondo del lavoro e il film è un'ulteriore testimonianza delle pesanti difficoltà che la donna deve affrontare ogni giorno dividendo la sua vita tra lavoro e famiglia. Nonostante ciò, le protagoniste di ogni storia raccontata mostrano con orgoglio la grande volontà e le formidabili capacità di affrontare le complessità della vita.

Prima testimonianza filmica italiana sul tema delle politiche di conciliazione, è il docufilm *Ieri come oggi. Storie di conciliazione lavoro-famiglia*, realizzato nel 2018, scritto e diretto dalla giornalista scrittrice e regista italiana Alessia Bottone sottolinea quanto poco la situazione femminile sia oggi cambiata rispetto al passato. Ancora una volta, il cinema si rivolge al pubblico con l'intento di portare a conoscenza degli spettatori le problematiche di sempre riguardo la condizione femminile nella società. Le donne continuano ad essere gravate dal lavoro domestico e dal lavoro per la propria carriera. La necessità di conciliare i bisogni reali del lavoro con la cura della famiglia permane una questione ancora aperta. Nel film sono raccontate nuove esperienze e progetti realizzati da alcune aziende con il fine di poter rendere conciliabili i tempi del lavoro femminile con i tempi della vita familiare. Nonostante questi primi timidi risultati, gli strumenti e le azioni delle politiche familiari sono, per ora, ancora incerti.

Il percorso filmografico si conclude con una commedia brillante italiana del 2019 dal titolo *Ma cosa ci dice il cervello* del regista Riccardo Milani. Film ironico e comico sulla condizione della donna quando essa è madre, figlia, ex moglie e donna lavoratrice il cui lavoro è volutamente descritto banale e insignificante tanto che la rende una madre noiosa e una donna perdente agli occhi della figlia, del marito e della madre. In realtà la protagonista nasconde a tutti il suo vero ruolo lavorativo che non può dichiarare perché è segreto. Questo suo importante lavoro purtroppo si concilia molto male con gli impegni familiari, la cura della figlia e la vita con gli amici. Soltanto gli spettatori presenti in sala possono conoscere la sua vera e geniale identità lavorativa. Grazie ad un insolito e brillante intreccio narrativo, la protagonista può essere pienamente apprezzata solo dal pubblico presente in sala che pienamente comprende l'eroico impegno di donna con superpoteri.

5. CONCLUSIONI

I film proposti per questo percorso filmografico appartengono a differenti generi del cinema.

Sono stati menzionati numerosi documentari d'epoca e alcuni più attuali, in aggiunta sono state scelte alcune commedie brillanti e un film drammatico.

Ogni pellicola, citata in ordine cronologico, racconta e rimarca che nell'arco di più di un secolo la condizione femminile non ha subito importanti trasformazioni. Alcuni *early film* di produzione europea, opere di pionieri del cinema come i fratelli Lumière e i primi registi del cinema inglese, documentano molto bene la vita quotidiana e la produttività nei luoghi di lavoro durante la seconda fase della rivoluzione industriale. Fin da quegli anni, l'assenza delle politiche di conciliazione mette in risalto alcune problematiche sociali, come per esempio, il carico di lavoro eccessivo per la donna divisa tra il lavoro domestico e il lavoro in fabbrica, oggi ancora presente, e lo sfruttamento lavorativo dei minori, oggi impensabile.

I bambini di allora venivano privati della loro infanzia, costretti a sopportare orari di lavoro pari a quelli degli adulti per poter dare un aiuto alla propria famiglia. Essi vivevano in condizione difficili, molto spesso sfruttati dai loro stessi genitori, i quali non potendo disporre di sostegni economici di alcun tipo, probabilmente consideravano adeguato chiedere ai propri figli un aiuto, privandoli dei diritti all'istruzione, al gioco e all'armonia familiare.

Le politiche di conciliazione di vita e di lavoro delle famiglie nascono nel XXI secolo, ma a tutt'oggi le iniziative politiche sono ancora molto deboli, anzi molto spesso sono le prime a subire tagli e sconfitte da parte dei governi e il carico rimane come sempre sulle donne.

I film descritti sono stati osservati attraverso una lente interpretativa molto attuale per cogliere come i registi pionieri e i registi di oggi hanno saputo raccontare attraverso lo schermo condizioni di lavoro e di vita nelle diverse epoche e come i processi economici e produttivi possono incidere profondamente sulla disgregazione della famiglia.

La vita di oggi è sopraffatta dal lavoro e le risorse che si hanno a disposizione, in termini di tempo e di energie, sono sempre più sottoposte ad una pressione prolungata e continua. Alla fine del XIX secolo, quando il cinema è nato, la situazione non era tanto diversa, soprattutto per la donna il cui carico di lavoro permane sempre ed esclusivamente su di lei e oggi pesa ancora di più. Da sempre la sua identità si forma attraverso i ruoli sociali che essa ricopre. Tuttavia, oggi le difficoltà sono maggiori e non può da sola mantenere in equilibrio i tempi del lavoro, le relazioni con i familiari, la cura dei figli e gli amici. Per orchestrare tutto questo è possibile solo con il supporto di una vera politica per la famiglia garantito da un impegno costante e sicuro.

FILMOGRAFIA

Sortie d'usine (Uscita dalla fabbrica), Auguste e Luis Lumière, Francia, 1895

Laveuses sur la rivière (Lavandaie sul fiume), Auguste e Luis Lumière, Francia, 1896

Défilé de voitures de bébés à la pouponnière de Paris Sfilata di carrozzine per neonati all'asilo nido di Parigi, Auguste e Luis Lumière, Francia, 1897

Visit to Peek Frean and Co.'s Biscuit Works (Una visita a Peek Frean and Co.'s Biscuit Works) George Howard Cricks and John Martin, Gran Bretagna, 1906.

A day in the life of a coalminer (Un giorno nella vita di un minatore di carbone) Kineto Production Company, Gran Bretagna, 1910.

Essere donne, Cecilia Mangini, Italia, 1965.

Norma Rae, Martin Ritt, USA, 1979.

One fine day (Un giorno per caso), Michael Hoffman, USA, 1996.

I don't know how she does in (Ma come fa a far tutto?), Douglas McGrath, USA, 2011.

A casa non si torna, Lara Rognoni e Giangiacomo De Stefano, Italia, 2012.

Ieri come oggi. Storie di conciliazione lavoro-famiglia, Alessia Bottone, Italia, 2018.

Ma cosa ci dice il cervello, Riccardo Milani, Italia, 2019.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Lumière! L'invenzione del Cinematografo*, Cineteca Bologna, Bologna, 2016.

AAVV, *Il lavoro minorile visto attraverso gli occhi dei bambini*, [International Labour Organization](http://www.ilo.org) e, [GenevaWorld Association](http://www.genevaworldassociation.org), Edizioni Angelo Manzoni, San Mauto Torinese, 2011

Back-Wiklund, Margareta, Van der Lippe, T., Den Dulk, L., Doorne-Huiskes, A. (Eds.), *Quality of life and work in Europe*. Macmillan, Palgrave, 2011.

Canova Gianni (a cura di), *Enciclopedia del cinema*, Garzanti Milano, 2002.

Maldonado Tomás, *Il futuro della modernità*, Feltrinelli, Milano, 1987, *L'idea di comfort*, p. 96-108.

Rondolino Gianni, *Manuale di storia del cinema*, Utet, Torino, 2010.

Morandini Laura, Luisa e Morando, *Il Morandini 2019. Dizionario dei film e delle serie televisive*, Zanichelli, Bologna, 2018.

Massanova Evelina; Visentini Arianna, *Gli accordi territoriali per la conciliazione famiglia-lavoro in Lombardia: la sperimentazione di workshop partecipati*, in «Sociologia e Politiche Sociali», v. 16 n. 2 (2013), p. 135-162.

SITOGRAFIA

http://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001_n.pdf: testo integrale del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

https://ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf: testo della carta dei Diritti dell'Uomo

https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf: *Nuove sfide della conciliazione vita lavoro per le famiglie che lavorano*. Documento in inglese della Comunità europea, che pone una nuova roadmap su "New start to address the challenges of work-life balance faced by working families"



Istituto degli Innocenti

Piazza SS. Annunziata, 12 - 50122 Firenze

tel. 055 2037363 - fax 055 2037205

email: biblioteca@istitutodeglinnocenti.it

www.minori.gov.it

www.minoritoscana.it

www.istitutodeglinnocenti.it

