



Workcare synergies

Materiale preparatorio per Gli incontri nelle scuole



<p>Il progetto</p>	<p>WORKCARE SYNERGIES è un progetto di supporto per diffondere i risultati di ricerca di progetti conclusi del Framework Programme Europeo nel campo del rapporto tra lavoro e lavoro di cura. Ricercatori, specialisti di comunicazione e professionisti nel trasferimento delle conoscenze realizzeranno - in ognuno dei paesi partner del progetto - attività di diffusione specificamente tarate su destinatari chiave per la disseminazione delle conoscenze acquisite attraverso la realizzazione dei progetti di ricerca precedentemente condotti.</p>
<p>Gli obiettivi del progetto</p>	<p>WORKCARE SYNERGIES si occupa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere, selezionare e rendere fruibili i risultati di più progetti del programma quadro; - realizzare materiali di supporto alla discussione (orientati sia a temi specifici che a specifici target); - realizzare supporti di diffusione innovativi (films, newsletter, dossier, poster, siti ecc.); - rendere accessibili i risultati delle attività di ricerca a enti no profit e non governativi, decisori politici, sindacati, rappresentanti dei diritti dei lavoratori, organizzazioni e servizi regionali, aziende, altri attori locali, soggetti interessati, ecc.; - realizzare eventi pubblici e di approfondimento sui temi in esame;

	<ul style="list-style-type: none"> – raccogliere i risultati dei confronti e delle discussioni per realizzare pubblicazioni ulteriori. <p>Nel loro insieme gli eventi di diffusione locale presenteranno i risultati di 20 progetti di ricerca del Framework Programme Europeo che hanno affrontato da diverse angolazioni il tema del rapporto tra lavoro e lavoro di cura. Ogni paese sceglierà la prospettiva che risulta maggiormente in grado di riflettere problemi locali attuali e quindi stimolare la discussione sui territori.</p>
<p>Gli obiettivi dell'azione in Italia</p>	<p><i>Dove?</i></p> <p>Il progetto realizzerà attività di disseminazione su tutto il territorio italiano, con particolare attenzione alle città di Firenze, Padova, Roma e Napoli che ospiteranno gli eventi tematici.</p> <p><i>Perché?</i></p> <p>In Italia il dibattito sui temi della conciliazione non è ancora stabilmente entrato a far parte del discorso pubblico e politico, come invece è avvenuto in numerosi altri paesi europei. L'obiettivo quindi dell'azione progettuale è quello non solo di provare ad influenzare l'agenda politica attraverso la proposta di nuovi temi e possibili strategie d'azione, ma soprattutto di avere un effetto diretto sulla società civile e sui suoi protagonisti, a partire dai giovani e dai loro insegnanti e dal settore pubblico e non profit. L'idea centrale del progetto è quella di portare direttamente i risultati di alcune tra le più recenti ricerche sul tema della</p>

conciliazione all'attenzione di un pubblico più vasto, per animare un dibattito e il confronto più rispettoso dei problemi di vita quotidiana delle famiglie.

Questo obiettivo viene raggiunto attraverso l'impiego di una strategia articolata, composta da:

- coinvolgimento dei principali soggetti del welfare, delle politiche della famiglia e del lavoro (ricercatori, rappresentanti delle imprese non profit e private che hanno già adottato iniziative che sia possibile qualificare come "family friendly") in una serie di seminari volti ad approfondire il tema e la sua discussione, nonché l'elaborazione di strategie e piani d'azione da sottoporre all'attenzione dei policy makers nazionali.
- realizzazione di un film ad episodi di docu-fiction che racconterà alcune storie emblematiche sul tema della conciliazione. Il film sarà utilizzato come materiale di discussione in alcune scuole italiane, per raccogliere le reazioni della parte più giovane della popolazione italiana e produrre, perché no, ulteriori interessanti e innovative domande e/o proposte d'azione.

Il contesto

In Italia ci è sembrato particolarmente importante cominciare dai giovani, dalla generazione che si troverà ad operare scelte di fecondità in condizioni di accesso al lavoro e di sicurezza del posto molto peggiorate rispetto alle generazioni precedenti. Ci sembra che, proprio per loro, il tema di una conciliazione possibile fra scelte familiari e attività lavorativa di tutti e due i membri della coppia diventi sempre più cruciale.

Che cosa vuol dire conciliazione?

Nel termine "conciliazione" (dal latino *cum* e *calare*, cioè "chiamare insieme") è insita l'idea di un incontro tra due o più parti per il raggiungimento di un'intesa. Nell'ambito specifico della conciliazione tra famiglia e lavoro, l'intesa da raggiungere riguarda il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e quello riservato alla famiglia. Di conseguenza, il problema non investe solo la sfera individuale, ma diventa oggetto di interesse pubblico e chiama in causa gli individui, le aziende e le istituzioni territoriali di riferimento.

La finalità delle politiche per la conciliazione riguarda quindi l'innovazione di modelli sociali, economici e culturali per rendere compatibili sfera familiare e sfera lavorativa, così da migliorare la qualità della vita dei singoli. Si tratta di politiche che coinvolgono in primo luogo le donne, ma anche gli uomini, i bambini e le organizzazioni; che interessano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, di ciascun individuo; che hanno un impatto evidente sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città, nonché sul coordinamento dei servizi pubblici. (ISFOL) Più recentemente, in modo significativo, il dibattito internazionale non usa più il termine Work Family balance, equilibrio tra lavoro e famiglia ma Work *Life* balance, equilibrio tra lavoro e vita personale.

Il tema della conciliazione in Italia

Di conciliazione nel nostro paese si parla ormai da oltre 20 anni, ma questo non ha prodotto politiche di facilitazione e supporto realmente efficaci.

E' infatti del 1991 la legge 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", grazie alla quale le istituzioni nazionali

hanno iniziato a promuovere l'introduzione di pari responsabilità familiari e di conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Le disposizioni contenute nella Legge hanno anche lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Le azioni positive incentivano la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale, superando i fattori che possono creare discriminazioni nell'organizzazione del lavoro e promuovendo l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate

Altra legge fondamentale è la n.53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che inteso promuovere un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l'istituzione dei congedi parentali e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città. Questa legge, in particolare introduce il diritto dei padri al congedo parentale, ma i dati sul suo effettivo utilizzo restano, ad oggi, ancora molto bassi.

E' soprattutto grazie a queste due norme, nonché alle azioni promosse dai vari organismi di Pari Opportunità (CPO, Assessorati, Commissioni, Consigliere di Parità...), ai progetti finanziati con fondi europei e alle iniziative autonome di alcune aziende che il tema ha iniziato ad entrare nell'agenda politica e sociale, anche se le esperienze di conciliazione sono purtroppo rimaste spesso esperienze isolate, "fiori" che sbocciavano nel deserto, senza continuità e sistematicità e soprattutto senza che il desiderio di conciliazione delle famiglie con due lavoratori e con figli possa configurare dei veri diritti.

A tutt'oggi non si può infatti dire che il tema sia considerato centrale all'interno del sistema delle politiche sociali del nostro Paese, quanto piuttosto un tema carsico che guadagna l'attenzione nei casi di progettualità d'eccellenza o "di rottura" o quando casi eclatanti dimostrano il limite delle politiche attuali e ripropongono la necessità ineludibile di dare risposte più efficaci ai bisogni.

Ma perché è così complicato lavorare sul tema della conciliazione?

I fattori sono molteplici. Da una parte c'è la necessità di prendere atto che si tratta di un tema trasversale a diversi sistemi di intervento e che coinvolge una molteplicità di attori (un tema assai complesso, quindi) e dall'altra che ha a che fare in maniera forte e profonda con la cultura.

Parlare di conciliazione significa infatti fare i conti con i temi dell'identità di genere e del rapporto tra i generi ancor più e ancor prima che affrontare le richieste di un orario più adeguato sul lavoro o la fornitura di nuovi servizi. Significa riconoscere il diritto di tutti ad una migliore qualità della vita, che consenta una piena realizzazione in armonia tra le varie parti di se'.

Qualche dato italiano in tema di conciliazione

L'Italia si colloca agli ultimi posti della classifica mondiale delle pari opportunità. Secondo il Global gender gap 2010 del World Economic Forum, che misura il divario di opportunità tra uomini e donne in 134 nazioni, il nostro paese si colloca infatti al 74mo posto della classifica, ultimo tra i paesi europei e seguito, tra i paesi avanzati, solo dal Giappone ma preceduto da Repubblica Dominicana, Vietnam, Ghana, Malawi, Romania e Tanzania.

Risulta in particolare penalizzato l'accesso e l'insieme delle opportunità delle donne nel mondo del lavoro. Sempre secondo il rapporto infatti, le donne impiegate nel mercato del lavoro in Italia sono il 52% mentre gli uomini raggiungono il 74%. Eppure le donne sono più istruite degli uomini (su 100 laureati 60 sono donne e 40 uomini) e nell'imprenditoria privata registrano una capacità superiore di reagire alle situazioni di crisi (2° Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile, Unioncamere 2011).

Per le donne, però, non è solo più faticoso trovare un lavoro, ma spesso mantenerlo quando si diventa madri. Secondo dati 2010, infatti (ricerca Manageritalia su dati Istat e Isfol) il 27% lascia il posto dopo la prima gravidanza, mentre un altro 15% non rientra dopo il secondo figlio. Una situazione che non trova eguali in Europa. E i motivi sono sempre gli stessi: le difficoltà a conciliare la nuova organizzazione familiare con il lavoro, in una situazione in cui la gravidanza ha ripercussioni negative sulla carriera che, dopo la nascita di un bambino, o si ferma o addirittura regredisce.

La presenza sul mercato del lavoro delle donne in Italia

Se si guardano i tassi di attività femminili nel nostro paese, facciamo la non piacevole scoperta di essere ormai il penultimo paese dell'Europa a 27 (ci segue solo Malta), il nostro tasso è ai livelli più bassi nonostante la diffusa sensazione che le donne lavorino e vogliano lavorare e nonostante siamo tenuti a partecipare alla Strategia europea dell'occupazione che avrebbe dovuto aumentare il tasso di attività femminile al 60% entro il 2010

	Tasso di attività femminile		Tasso di attività generale (anno 2009)	
		Gap		gap
Target di Lisbona	60%		70%	
Europa a27	58,6	-1,4	64,6	- 5,4
Danimarca	73,1	+13,1	75,7	+ 5,7
Svezia	70,2	+ 10,2	72,2	+2,2
Olanda	71,5	+ 11,5	77,0	+ 7,0
Austria	66,4	+ 6,4	71,6	+1,6
Slovenia	63,8	+ 3,8	67,5	-2,5
Francia	60,1	+ 0,1	64,2	- 5,8
Portogallo	61,6	+ 1,6	66,3	-3,7
Spagna	52,9	- 7,2	59,8	- 10,2
Ungheria	49,9	-10,1	55,4	-14,6
Grecia	48,9	-11,1	61,2	- 8,8
Italia	46,4	-13,6	57,5	-12,5
Malta	37,7	-22,3	54,9	-15,1

Fonte. Employment in Europe 2010

Come si vede dalla tabella non solo siamo lontanissimi dai tassi di attività elevati raggiunti nei paesi nordici, dove la differenza fra tassi maschili e femminili si è tanto assottigliata da renderli quasi equivalenti e siamo lontani da paesi che, pur avendo ancora problemi a raggiungere questi livelli, hanno garantito il target di Lisbona per le donne, ma siamo stati ormai doppiati anche dalla maggior parte dei paesi mediterranei o dell'Est europeo che hanno ancora tassi di partecipazione femminile molto bassi.

Nel nostro paese l'aumento di partecipazione delle donne ha riguardato le coorti più giovani e più istruite, spesso confinandole per lunghi anni nei lavori precari e flessibili, mentre non riesce a coinvolgere le donne più grandi e meno istruite, di cui si vedono oggi diversi tentativi di rientro in corrispondenza della crisi economica e del fatto che le famiglie con un solo reddito hanno visto aumentato il proprio rischio di povertà; nel loro caso però di norma si riesce solo a restare ai margini del mercato del lavoro.

Il lavoro familiare e la sua distribuzione all'interno della coppia (dati Istat)

Nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare delle coppie è ancora prevalentemente a carico delle donne, un valore di poco più basso di quello registrato nel 2002-2003 (77,6%). Persiste dunque una forte disuguaglianza di genere nella divisione del carico di lavoro familiare tra i partner. L'asimmetria nella divisione del lavoro familiare è trasversale a tutto il Paese, anche se nel Nord raggiunge sempre livelli più bassi. Le differenze territoriali sono più marcate nelle coppie in cui lei non lavora. L'indice assume valori inferiori al 70% solo nelle coppie settentrionali in cui lei lavora e non ci sono figli, e nelle coppie in cui la donna è una lavoratrice laureata (67,6%) (ISTAT 2010).

Bisogna sottolineare che la differenza misurata fra le due inchieste è dovuta quasi interamente al fatto che le donne hanno unilateralmente diminuito la durata del loro lavoro familiare mentre gli uomini hanno aumentato di pochissimo)

Gli uomini sono più selettivi nel tipo di contributo che forniscono: in un giorno medio della settimana tra i partner di donne occupate il 41,7% cucina, il 31,4% partecipa alle pulizie della casa, il 29,9% fa la spesa, il 26,6% apparecchia e riordina la cucina, mentre quasi nessuno lava e stira i panni.

Tra gli uomini che hanno una partner che non lavora, tutte le frequenze di partecipazione si dimezzano, ad eccezione degli acquisti (27,2%). Considerando l'indice di asimmetria, se la donna è occupata resta a suo carico il 77,0% del tempo destinato dalla coppia al lavoro domestico in senso stretto, percentuale che sale all'89,7% se non lavora. Lo squilibrio all'interno della coppia è maggiore per le attività del lavare e stirare che sono completamente sulle spalle delle donne (il 98,4% del tempo dedicato

a queste attività è di genere femminile, con differenze minime tra occupate e non occupate). L'uomo si dà più da fare nelle coppie in cui la moglie lavora e dove ci sono figli. Infatti, rispetto a sei anni prima, l'asimmetria rimane stabile nelle coppie in cui la donna non lavora (83,2%). Cala, invece, di due punti se la donna è occupata, passando dal 73,4% del 2002-2003 al 71,4% del 2008-2009. La cosa riguarda sostanzialmente le coppie con figli: in presenza di due o più figli l'indice passa, infatti, dal 75% al 72,2%. Per la donna quindi continua il contenimento del lavoro familiare: la durata del lavoro cala di 15 minuti. Questo calo però non riguarda tutte le donne: si concentra sulle madri, ed in particolare sulle madri lavoratrici, per le quali il lavoro familiare scende da 5 ore 23 minuti a 5 ore 9 minuti. Nello stesso periodo, per gli uomini il lavoro familiare è stabile (1 ora 43 minuti), mentre diminuisce il numero di quanti, in un giorno medio, svolgono almeno un'attività di lavoro familiare (dal 77,2% al 75,9%). Solo in presenza di figli e di una partner occupata si evidenzia un incremento di 9 minuti (da 1 ora 55 minuti a 2 ore 4 minuti).

Tabella 1 – Indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni per condizione della donna, tipologia della coppia e alcune caratteristiche della coppia – Anni 1988-89, 2002-03, 2008-09 (indice di asimmetria in percentuale. Fonte ISTAT 2010)

CARATTERISTICHE	Coppie con la occupata					
	Totale coppie			In coppia con figli		
	1988-1989	2002-2003	2008-2009 (a)	1988-1989	2002-2003	2008-2009 (a)
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord	76,6	71,6	69,3	77,4	72,0	69,9
Centro	80,0	73,5	73,4	81,1	75,4	71,9
Mezzogiorno	85,0	77,9	74,8	85,2	78,2	74,8
NUMERO DI FIGLI						
Nessun figlio	75,1	70,3	71,0	-	-	-
1 figlio	77,9	73,3	70,6	77,9	73,3	70,6
2 figli o più	82,3	75,0	72,2	82,3	75,0	72,2
ETÀ DEL FIGLIO PIÙ PICCOLO						
0-2	78,4	72,2	71,2	78,4	72,2	71,2
3-5	77,7	72,7	69,2	77,7	72,7	69,2
6-10	79,9	75,1	72,5	79,9	75,1	72,5
11-13	83,8	74,9	73,0	83,8	74,9	73,0
14 e più	84,9	78,2	73,9	84,9	78,2	73,9
TITOLO DI STUDIO DELLA DONNA						
Laurea	75,6	71,3	67,6	76,9	72,5	69,3
Diploma	78,1	72,7	72,0	79,0	73,4	71,8
Licenze elementare o media	81,6	75,6	72,9	82,0	76,3	72,4
Totale	79,7	73,4	71,4	80,4	74,2	71,5

(a) Dati provvisori.

Un discorso a parte merita il lavoro di cura dei bambini fino a 13 anni, rispetto al quale l'asimmetria interna alle coppie con figli di questa classe di

età è più contenuta: in particolare, se la donna lavora resta a carico della madre il 65,8% del lavoro di cura, contro il 75,6% se la madre non è occupata.

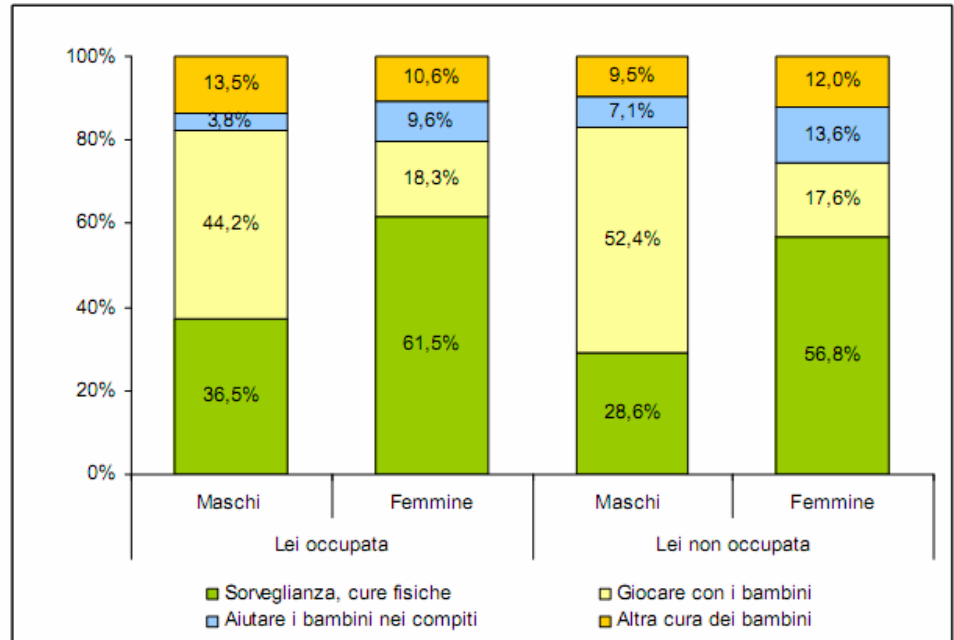
L'85,9% delle madri e il 57,8% dei padri con almeno un figlio fino a 13 anni svolge in un giorno medio un'attività di cura dei figli che ricadono in questa classe di età¹. Tra i genitori impegnati in tali attività, le mamme vi dedicano mediamente 2h13' e i padri 1h23'².

Se si considera la composizione percentuale del tempo per il lavoro di cura di madri e padri si evidenziano delle profonde differenze (Figura 2). Nel lavoro di cura dei figli piccoli le mamme rispondono alle più diverse esigenze dei figli. La gran parte del lavoro di cura delle madri è rappresentato da gli aspetti pratici e di routine (dar da mangiare, vestire, fare addormentare il bambino o semplicemente tenerlo d'occhio); nel caso dei padri il tempo è soprattutto dedicato ad attività ludiche, che sono anche le sole per le quali l'indice di asimmetria assume valori inferiori al 50%, per la precisione il 41,5% del tempo dedicato al gioco da entrambi i genitori, a significare che i padri, in un certo senso scelgono la parte più piacevole. Infine, sono ancora più numerose dei padri le madri coinvolte nell'aiuto ai figli nei compiti scolastici: in un giorno medio, il 19,3% delle madri contro il 4,8% dei padri segue i figli nei compiti a casa. Questa dissimetria di modello cambia veramente poco fra madri che lavorano e che non lavorano, se non per il fatto che le madri che lavorano sembrano riuscire a contenere il tempo dedicato agli aspetti di routine, in corrispondenza di un aumento dell'impegno dei padri e quindi a concedersi una quota lievemente maggiore di tempo ludico (o forse possiamo ipotizzare di 'tempo di buona qualità') nel rapporto con i figli; ma si vede anche che, probabilmente per la scarsità di tempo complessiva comprimono il tempo dedicato all'aiuto scolastico (in cui i padri non compensano la diminuzione perché sono più coinvolti nelle cura pratiche e non rinunciano ai compiti ludici).

¹ Si ricorda che le durate e le frequenze di partecipazione delle attività di cura dei bambini si riferiscono alle sole attività principali, e non considerano le eventuali attività contemporanee.

² Si tratta della durata media specifica calcolata su chi ha svolto tale tipo di attività.

Grafico 1. Composizione percentuale del tempo dedicato alle attività di cura dei bambini tra 0 e 13 anni, da parte dei genitori con almeno un figlio di tale età per sesso del genitore e condizione della madre - Anno 2008-2009 (a) (b). Fonte ISTAT



(a) Dati provvisori.

(b) La categoria "Altra cura dei bambini" comprende: leggere e parlare con i bambini; stare con i bambini a scuola, in un centro sportivo, dal medico, eccetera; e altre attività specificate e non specificate legate alla cura di bambini.



Questi dati confermano una convinzione che è oggi ormai comune a molti studiosi europei:

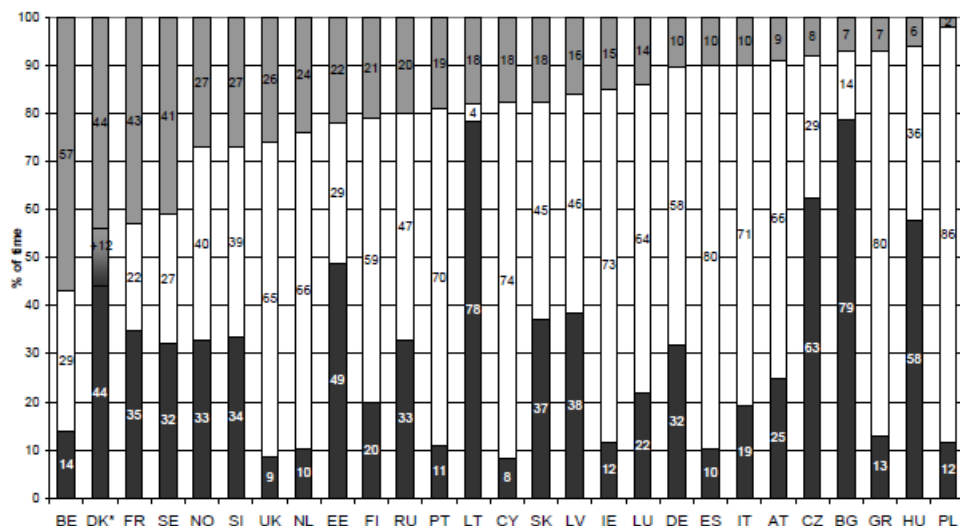
“il termine che riguarda l’interazione fra i genitori (cioè l’investimento della madre nel facilitare le cure paterne) diventa oggi la variabile chiave di maggiore rilevanza per il processo di presa di decisioni congiunte nella coppia”

“Le analisi comparative permettono di trarre conclusioni a proposito degli effetti della simmetria di genere..., di identificare l’effetto sulla fertilità del dedicare il tempo dei padri al lavoro familiare ed alla cura dei figli. C’è la tentazione di avanzare l’ipotesi che meno familialismo e più simmetria di genere nella vita familiare potrebbe aiutare a diminuire [...] il gap contemporaneo nella natalità. Questo solleva interessanti questioni sul potenziale delle politiche pubbliche di supportare ruoli di genere più egualitari”

Esping-Andersen 2010, 147 e 27

I due fenomeni presi insieme vanno poi collegati alla scarsa offerta di servizi per l’infanzia nel nostro paese (figura 2)

Fig. 2 - La combinazione di congedo e servizi per l’infanzia in Europa



Fonte Saraceno e Keck 2007

La scarsa presenza delle donne sul mercato del lavoro, la divisione del lavoro interna alla famiglia, i pochi servizi a supporto delle famiglie con figli

(asili nido, ma anche congedi lunghi, servizi extrascolastici, attività di tempo libero etc) sono una parte importante della spiegazione del nostro basso tasso di nascite: in queste condizioni la scelta di formare una famiglia e di avere figli è giocoforza presa dentro un meccanismo di rimando che, a fronte di un aumento della insicurezza lavorativa, diventa un circolo vizioso che non riguarda più solo i soggetti coinvolti ma investe tutto il paese di uno squilibrio fra le generazioni sempre più preoccupante.

Ecco perché le politiche di conciliazione ed i servizi 'amici della famiglia' diventano una esigenza sempre più ineludibile per la generazione che è all'inizio della vita adulta oggi e per quella che lo sarà domani

Cosa emerge dalle ricerche europee sulla conciliazione

Il nostro progetto si propone in particolare di rendere disponibili i risultati di tre ricerche qualitative sulla vita quotidiana delle famiglie (Working and Mothering, Soccare e Workcare), condotte fra il 1998 ed il 2007, le ultime due utilizzando interviste biografiche – condotte separatamente ai due membri della coppia genitoriale - che hanno il pregio di partire dal basso, dal concreto modo di gestire la vita quotidiana delle famiglie e le loro strategie nel tempo.

Dal network Working and Mothering abbiamo ripreso alcuni concetti, come quello di strategie familiari inteso in senso molto vasto e quello di "pacchetti di risorse" che si costruiscono per fare fronte alle esigenze di cura.



Dalle interviste emerge un'immagine della conciliazione un po' diversa da quella del senso comune

- tutti i tipi di famiglia hanno problemi di conciliazione (le famiglie con un solo genitore, naturalmente, in modo ancora più estremo delle altre e con maggiori rischi di povertà)
- la conciliazione riguarda non solo le famiglie con figli piccoli ma tutte le fasi del ciclo di vita
- (e diventa particolarmente problematica quando si aggiunge la cura degli anziani dipendenti, che siano conviventi oppure no)
- il lavoro di cura è considerato prioritario rispetto al lavoro in tutti i paesi, anche in quelli in cui le donne sono convinte che lavorare permette di avere non solo le risorse necessarie alla famiglia ma una piena identità adulta, per cui si è anche genitori migliori se si lavora
- i genitori in tutti i paesi tentano di proteggere i propri figli dalla sindrome del bambino iperoccupato e sono convinti che il tempo di buona qualità passato con i figli compensi la sua eventuale scarsità (di cui tuttavia si lamentano)
- i padri assumono tratti sempre più materni nel rapporto con i figli ma non partecipano che marginalmente ai lavori domestici

Ne emergono con chiarezza una serie di specificità italiane:

- la divisione del lavoro squilibrata è spesso nella consapevolezza degli intervistati e delle intervistate, ma viene data per scontata, vissuta come inevitabile
- i padri, non diversamente da altri paesi, sono sempre più consapevoli della propria funzione educativa, ma quasi mai sono in grado di fare valere i propri diritti di genitori (per esempio al congedo) con il datore di lavoro. Questo aumenta in un certo senso la distanza tra quello che si è imparato a desiderare e quello che si riesce a realizzare
- simmetricamente, per le donne che investono nel proprio lavoro la conciliazione è molto difficile. Spesso rinunciano consapevolmente a lavori migliori o più pagati per poter avere tempo per la famiglia. Ma questo comincia ad essere vero anche per qualche padre, anche se molto meno che negli altri paesi europei
- Le famiglie italiane come quelle portoghesi o polacche accettano più facilmente un doppio fronte di cura verso figli e anziani della famiglia verso cui si assumono piena responsabilità, ma si tratta di una situazione che ha dei costi per i figli

- le famiglie italiane hanno reti di aiuto complesse in cui i nonni (presenti ovunque) hanno ruoli cruciali ed insostituibili nella vita quotidiana (non limitati all'emergenza come in molti altri paesi)
- ne deriva che in molte famiglie con due lavoratori "senza i nonni non si può stare"
- ne deriva anche un basso riconoscimento del lavoro di cura da parte della società ed un supporto troppo scarso da parte delle politiche familiari

Abbiamo cercato di rendere in modo realistico molte di queste dimensioni nella fiction che ora vi proponiamo di guardare e commentare con noi. Le storie che vedrete non sono davvero le storie dei nostri intervistati quanto una *tipizzazione* di alcuni percorsi ricorrenti in questi studi, ma abbiamo cercato di utilizzare il più possibile le espressioni verbali e le frasi testuali dei nostri intervistati (anche se di intervistati diversi dentro una stessa storia)

Riferimenti

Esping-Andersen, G., 2010, Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe, Universitat Pompeu Fabra.

Saraceno, C. and Keck W., 2008, The Institutional Framework of Intergenerational Family Obligations in Europe: A conceptual and methodological overview, Multilinks WSB, Berlin.