

«Conciliazione» tra lavoro e famiglia

Più in generale: relazione tra lavoro renumerato e «resto della vita»



Conciliazione

Relazioni lavoro-famiglia: un tema centrale a partire dagli anni '70: impatto su

- Benessere
- Produttività

Contesto

- Cambiamenti demografici (assistenza anziani)
- Aumento occupazione femminile
- Aumento coppie «dual career/earner» e famiglie monoparentali
- Trasformazioni tecnologiche (home working, telelavoro...)
- Crisi economica: insicurezza lavorativa, tagli nella spesa pubblica

Da questione femminile a questione che riguarda entrambi i generi
-> equità di genere



Conciliazione lavoro-famiglia: principali modelli teorici

1. Spillover theory: permeabilità tra i domini, connotazione positiva o negativa

- Spillover L→ F
- Spillover F→ L

2. Modello della compensazione

3. Modello della segmentazione (oggi meno attendibile): assenza di permeabilità

4. Teoria del conflitto



Conciliazione o conflitto?

Conflitto lavoro famiglia (CLF)

Ruolo lavorativo e ruolo domestico/familiare sono in conflitto

Secondo le ricerche, la direzione più frequente è : L-> F

Ma attenzione: è più facile ammettere il conflitto L-> F piuttosto che F->L

Quadro teorico di riferimento: teoria della conservazione delle risorse

- Le risorse perse sono più salienti delle risorse guadagnate
- Si investono risorse per proteggersi dalla perdita di risorse e per guadagnarne altre



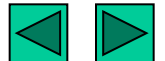
Conflitto lavoro/famiglia/lavoro durante il primo lockdown

Studio USA, coppie con figli piccoli, lockdown e chiusura scuole:

le madri hanno ridotto le loro ore di lavoro tra quattro e cinque volte più spesso dei padri, allargando così la differenza nelle ore lavorate e quindi nella retribuzione ottenuta (Collins et al., 2021).

Telelavoro e differenze di genere, soprattutto in presenza di bambine/i: le lavoratrici, rispetto ai lavoratori, si sentono molto più spesso prive di controllo sul loro tempo ritengono che le esigenze del lavoro confliggano con quelle familiari (Ajjan et al., 2020).

Telelavoro/lavoro agile per le donne con figli: opportunità di conciliazione o sovrapposizione di incombenze, lavorative e familiari?



Arricchimento lavoro-famiglia/famiglia-lavoro

“MAAM La maternità è un master che rende più forti uomini e donne”

Riccarda Zezza e Andrea Vitullo (Bur, 2014)

12 «soft skills», legate alla maternità e necessarie nelle professioni:

- **relazionali**: ascolto, comunicazione, empatia
- **organizzative** coordinare varie attività, agilità mentale per gestire la complessità, gestione delle priorità, abbassare l'ansia da perfezione
- **competenze nel campo dell'innovazione**: i bambini e l'organizzazione domestica richiedono creatività e capacità di improvvisazione

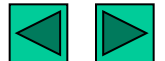


Fattori che influenzano la «conciliazione»

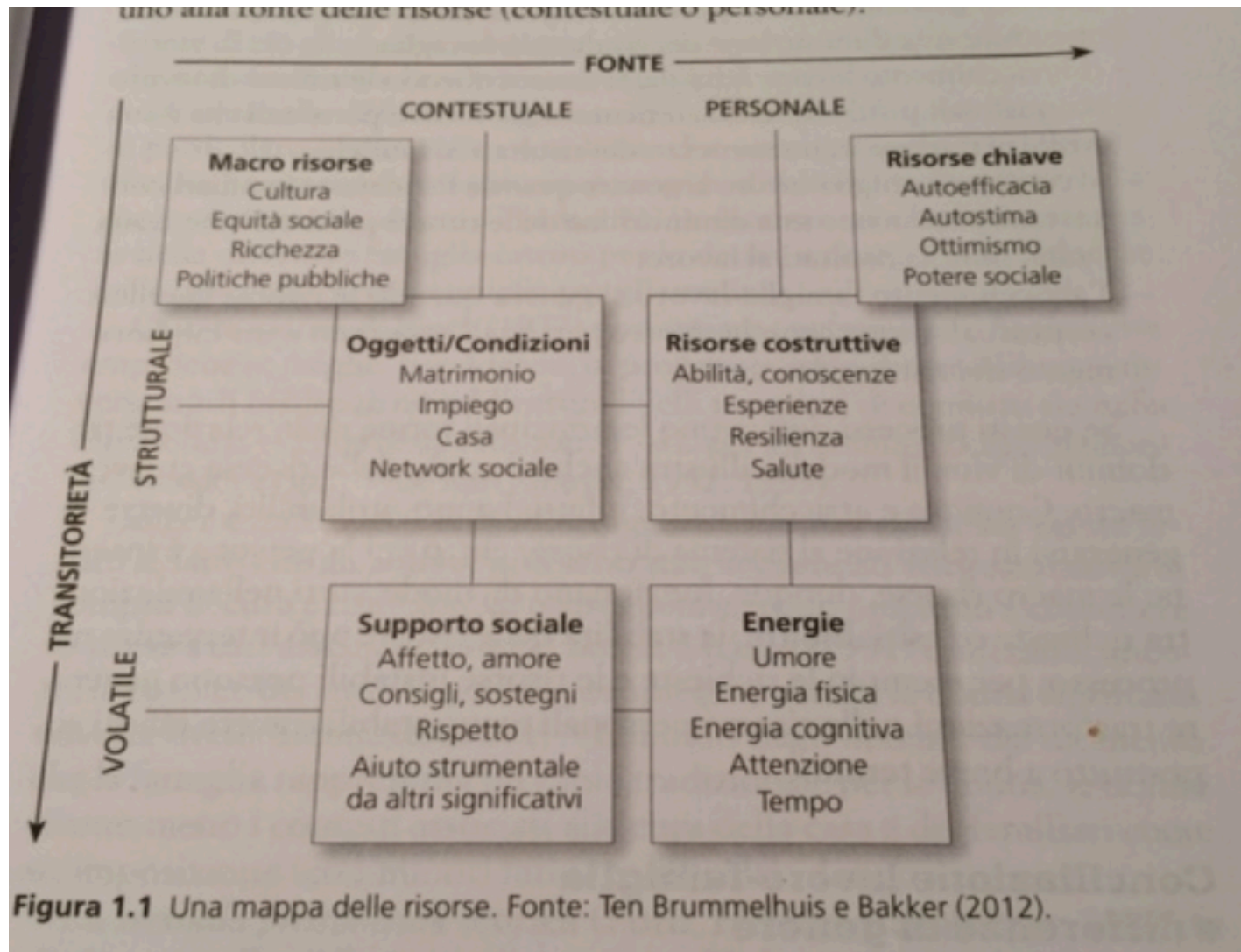
- Sostegno sociale e familiare
- Caratteristiche personali: strategie di coping (fronteggiamento)
- Supporto organizzativo

La «conciliazione» -o la sua assenza- influenza:

- Sentimenti di soddisfazione lavoro/vita
- Coinvolgimento organizzativo: prestazione, assenteismo, turn over
- Relazioni coniugali/familiari
- Stress, salute fisica e psicologica



Un modello integrato: la mappa delle risorse (work-home resource model)



Ruolo dell'organizzazione e cultura della conciliazione

Politiche e azioni specifiche sono necessarie ma non sufficienti; devono radicarsi in una cultura organizzativa «family friendly»

Elementi di una cultura family friendly:

- Richieste di tempo da parte dell'organizzazione
- Conseguenze negative sulla carriera dell'utilizzo di misure di conciliazione
- Sostegno dai dirigenti

Clima lavorativo

- Di condivisione
- Di sacrificio



Ostacoli alla cultura della conciliazione

- Ruoli di genere: Attenzione a offrire soluzioni pro-conciliazione solo o soprattutto alle donne

La Costituzione italiana (1947), Art. 37.

- La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.
- Mancanza di politiche pro-conciliazione a livello nazionale (congedi, servizi per l'infanzia ...)
- Rigidità nell'organizzazione del tempo di lavoro
- Assenza di sostegno da parte dei dirigenti
- Family friendly backlasch: risentimento nei confronti di chi utilizza le misure di conciliazione -> Singles-friendly work: quale «conciliazione» per chi è senza figli?

