

# Lavoro e famiglia oltre gli stereotipi

## Conciliare le due sfere è possibile ma difficile - Oggi un seminario a Lugano

Vita professionale e vita familiare: due facce di una stessa medaglia che ancora oggi sono difficili da conciliare, soprattutto quando i figli sono piccoli. In mezzo, il genitore. Madri e padri confrontati con i compiti familiari e, parallelamente, con la volontà (o la necessità) di proseguire attivamente il loro percorso professionale. Come spiega la direttrice dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo Patricia Schulz gli stereotipi familiari tradizionali, in parte, resistono, incidendo sul modello di divisione di ruoli adottato dalle coppie. Eppure qualcosa si sta muovendo. Sul piano sociale, ad esempio, vi sono uomini che si adoperano per vivere attivamente la paternità, mentre la politica familiare è viepiù orientata verso misure che favoriscano la conciliazione di lavoro e famiglia. In Ticino l'Associazione Dialogare-Incontri ha promosso un ciclo di seminari sul tema. Il penultimo avrà luogo oggi alla Camera di commercio di Lugano (9-12) e tratterà di congedi e flessibilità; l'ultimo seminario è in agenda per il 4 febbraio. Informazioni e iscrizioni: [www.dialogare.ch](http://www.dialogare.ch).

PAGINA DI ROMINA LARA

### L'INTERVISTA

■ Come è cambiato o sta cambiando il ruolo dell'uomo nella famiglia?

«Oggi vi sono meno uomini che all'interno del nucleo familiare rivestono un mero ruolo di capofamiglia, detenendo quindi la responsabilità esclusiva del sostentamento finanziario della famiglia. Molti non prediligono più l'impiego al 100%: aspirano invece a poter vivere la loro paternità, assumendo un ruolo attivo nella vita familiare di tutti i giorni, ed anche il tempo di svolgere altre attività. Gli uomini si trovano confrontati con molteplici aspettative legate al loro ruolo e si basano su diversi modelli maschili: quello di padri che oggi si fanno carico di una buona parte dei compiti legati alla cura dei figli è ormai socialmente riconosciuto e perfino fonte di prestigio sociale. Alcuni uomini cercano quindi di ridurre il carico di lavoro in modo conforme alle esigenze familiari; tuttavia, spesso, ancora oggi, le loro richieste incontrano incomprensione e rifiuto. Questi processi di cambiamento sociale sono una sfida per quella che è la ricerca di un'identità da parte degli uomini e dei padri di oggi».



**PARI OPPORTUNITÀ**  
Patricia Schulz.

**Condivisione dei ruoli. Un'esigenza che spesso viene legata prima alla figura della donna-madre (che sollecita il padre in tal senso) che a quella dell'uomo e alla paternità. Come lo spiega?**

«Alcuni uomini cercano di ridurre il carico di lavoro per conciliare professione e famiglia, ma spesso incontrano incomprensione

«La divisione tradizionale dei ruoli vede principalmente l'uomo attivo nella sfera pubblica e la donna in quella privata: agli uomini competono la politica e il sostentamento familiare, mentre le donne si occupano delle faccende quotidiane e dell'ambito sociale. Questo modello familiare tradizionale è tuttora profondamente radicato nella nostra società e costituisce per molte coppie un punto di riferimento prioritario. Chi lo desidera, deve tuttavia avere la possibilità di vivere secondo un altro modello. Accanto alla ripartizione tradizionale dei compiti dovrebbero trovare posto anche altre forme di organizzazione familiare. Affinché possa davvero realizzarsi un cambiamento dei ruoli individuali di uomini e donne, si dovrebbero considerare alcune misure di politica sociale e familiare, ma anche, parallelamente, un cambiamento delle condizioni quadro sul mercato del lavoro».

**Arriviamo a una questione centrale. Conciliare lavoro e famiglia: nello studio «Uomo lavoro paternità» si parla più volte di tempi lunghi, specie nella Svizzera italiana, per concretizzare l'idea. Colpa di stereotipi troppo radicati nella mentalità dei datori di lavoro e, forse, anche in quella dei dipendenti?**

«Per riuscire ad arrivare a questo nuovo modo di pensare occorrono provvedimenti familiari e socio-politici. Fra questi, condizioni lavorative che vadano incontro alle famiglie, accompagnate



**GENITORI SI DIVENTA** Ai modelli tradizionali vanno affiancandosi nuove forme di organizzazione familiare. La politica e le aziende sapranno offrire risposte adeguate? (foto Alessandro Crinari)

«In generale, bisogna dire che la parità dei sessi nella nostra società è accettata. In questo senso, è avvenuto un grosso mutamento sociale. Ciononostante alcuni stereotipi di genere - come ad esempio "uomo in carriera" versus "casalinga e madre" - continueranno ad essere concetti comunemente accettati. Ad incidere, però, non sono soltanto questi ruoli stereotipati ma anche fattori esterni, in primis le differenze salariali tra i sessi, che inducono ancora molti uomini a mantenere un ruolo chiave nel sostenere la famiglia dal punto di vista finanziario, lasciando alle donne il compito "lavorare in casa". Per far sì che vi sia una suddivisione più equa dei compiti, le donne dovrebbero cogliere opportunità che, giocoforza, attualmente non sono ancora prese sufficientemente in considerazione. Nell'intervento incluso nella pubblicazione lei conclude che «occorre cambiare modo di pensare». Cosa può fare lo Stato a livello di politica familiare per incentivare questo processo?

«Per riuscire ad arrivare a questo nuovo modo di pensare occorrono provvedimenti familiari e socio-politici. Fra questi, condizioni lavorative che vadano incontro alle famiglie, accompagnate

anche da un cambiamento delle norme e dei valori della società, dal momento che le due sfere sono strettamente connesse. Per quanto concerne la politica familiare svizzera, le condizioni quando per le famiglie dovrebbero essere adatte in modo tale che le coppie possano scegliere liberamente come vogliono impostare la loro vita lavorativa».

**Quanto alla popolazione, è sufficiente sensibilizzarla o servirebbero misure più mirate anche a livello legislativo?**

«Informazione e sensibilizzazione della popolazione da sole non sono sufficienti. Occorrono anche misure e opportune decisioni legislative. In parte, comunque, ne sono già state varate».

**Può tracciare un quadro delle misure già in atto per facilitare una migliore conciliazione della sfera familiare e di quella professionale?**

«Diverse misure politiche stimolano una migliore conciliazione

«Diverse misure politiche stimolano una migliore conciliazione

della vita professionale e familiare. Sono previsti per esempio alleggerimenti fiscali per genitori con doppio reddito, ma anche sostegno a famiglie con redditi modesti, aiuti finanziari per il pagamento di servizi per l'accudimento dei figli. E ancora: il concordato Harmos per l'armonizzazione della scuola dell'obbligo, orari a blocchi e servizi offerti all'interno della scuola pubblica (mense, doposcuola, ecc. ndr.). In questo ambito sarebbe ipotizzabile anche l'introduzione di "vacanze per genitori", così come già avviene in altri Paesi europei. L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) mette a disposizione mezzi finanziari per promuovere la parità in ambito lavorativo. Tra le altre cose, è stato sostenuto anche un progetto proveniente dal Ticino per promuovere il lavoro a tempo parziale. Non da ultimo è disponibile materiale informativo di sensibilizzazione indirizzato in modo specifico ai datori di lavoro e agli impresari, per promuovere condizioni lavorative favorevoli alle famiglie: fra questi strumenti vi è il manuale "Lavoro e famiglia" per le piccole e medie imprese, che è stato allestito dalla Segreteria di Stato per l'economia.

### L'ESEMPIO DELLA IBSA

Al primo giro di boa l'asilo nido aziendale è super gettonato

■ Un effettivo di cinquecento dipendenti circa, suddivisi equamente fra uomini e donne, una media di 19 nascite all'anno e nessuna struttura di accoglienza per i bimbi nelle vicinanze. La Ibsa, ditta attiva nel ramo farmaceutico a Pambio-Noranco, è la prima impresa privata ad aver introdotto un asilo nido aziendale in Ticino. Nel gennaio 2009 partiva così l'esperienza di «Primi passi», una struttura che oggi accoglie 38 bimbi, prevalentemente di dipendenti della Ibsa, ma anche di altre aziende attive nei paraggi. «Il nido è aperto a tutti, anche se cerchiamo di favorire i bimbi dei dipendenti» spiega **Monica Lucci**, responsabile delle risorse umane dell'azienda. «Il progetto è molto recente, ma l'asilo è al completo oltre ogni previsione. Attualmente vi sono oltre dieci bimbi in lista d'attesa». Ad un anno dall'apertura, il bilancio è dunque più che positivo: «Siamo fieri di avere un Nido aziendale. A fronte di una media di 19 nascite all'anno, il tasso di abbandono del posto di lavoro dopo il parto è dello 0%». La struttura, aggiunge, dà lavoro a 9 persone, una cuoca e una direttrice, tutti impiegati fissi. «È chiaro che la Ibsa con l'asilo non guadagna, semmai c'è una piccola parte di rimessa. D'altra parte l'intento non era quello di arricchirsi. Grazie alla Fondazione "Ibsa for children" riceviamo comunque un piccolo sussidio da Berna per il nostro asilo».

Il fatto che vi sia la lista d'attesa mostra fino a che punto l'esigenza fosse sentita dai dipendenti. In effetti, Lucci rileva che prima dell'apertura dell'asilo erano state effettuate alcune indagini dalle quali era emerso un chiaro segnale in favore del Nido. L'azienda applica poi altre misure favorevoli alla sfera familiare. Una di queste riguarda il lavoro a tempo parziale: «A tutte le neomamme, fino al compimento del primo anno di età del figlio, diamo la possibilità di lavorare fino al 70%. Ultimamente abbiamo permesso ad un papà di convertire parte delle ferie in ore giornalieri (si tratta di permessi per accudire)». Ogni caso è diverso e il dialogo, conclude Lucci, è fondamentale: «Nel limite del possibile si cerca di andare incontro al dipendente».

### LA PUBBLICAZIONE

## L'uomo, la vita professionale e il rapporto con la paternità

■ Uomo lavoro paternità. Per la prima volta in Ticino una pubblicazione che parla di pari opportunità partendo dall'ottica maschile. È stata la volontà di sondare un campo finora poco battuto oppure una necessità dettata dall'evoluzione dei ruoli familiari?

**Osvalda Varini-Ferrari**, presidente dell'Associazione Dialogare Incontri, promotrice del progetto: «Dialogare ha ritenuto fosse il momento di guardare le cose anche dal punto di vista maschile, dopo un tempo (siamo attive da vent'anni) investito ad alimentare la consapevolezza delle donne sui loro diritti e ruoli biologici e sociali. Abbiamo visto avanzare una nuova generazione di uomini che aspira alla condivisione dei ruoli genitoriali e a un'armonizzazione dei tempi di vita e dei tempi professionali. Da sempre abbiamo uno sguardo di genere sulla realtà sociale. Nel 2007 abbiamo pubblicato "Donna Lavoro Maternità". "Uomo Lavoro Paternità" dà continuità ad un approfondimento a largo spettro sui cambiamenti in atto nei modi di vivere e di lavorare».

**La pubblicazione si presenta come un «mosaico» di interventi, dati statistici e riflessioni. Se dovesse tirare le somme quale sarebbe la sua conclusione?**

«La pubblicazione, con prefazione di Doris Leuthard, ha coinvolto 40 autrici e autori, ticinesi, svizzeri ed italiani. Presenta così una pluralità di informazioni, di riflessioni (anche a carattere psicologico), di opinioni, di aspettative e proposte che pongono in primo piano l'uomo, il suo rapporto con il lavoro, la paternità e la genitorialità. È un tentativo di leggere la realtà dei cambiamenti in atto, in un intreccio fra individuale e collettivo, fra scelte personali e scelte indotte da stereotipi o da condizioni quadro poco favorevoli alla conciliazione e alle pari opportunità. Abbiamo voluto guardare "dentro" il cambiamento, senza trarre conclusioni, tanto che abbiamo affidato la post-fazione al prof. Grazia-Martignoni».

### LE AZIENDE IN TICINO

## Da chi adotta misure a chi è per i diritti minimi

■ Le aziende hanno un ruolo chiave nel promuovere una migliore conciliazione fra i tempi della famiglia e quelli della vita professionale. Di fatto, oggi, la questione è affidata alla loro libera iniziativa. In che misura oggi un'azienda-tipo in Ticino tiene conto della sfera familiare?

**Lorenza Hofmann:** «Favorire la conciliazione di lavoro e famiglia è una priorità politica federale, condivisa dagli ambienti economici, tanto che la Camera di commercio e l'AITI sono partner del ciclo seminariale Dialogare-Azienda, pure sostenuto dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e dalla Divisione della formazione professionale del DECS. La situazione nel mondo del lavoro è però molto eterogenea. Vi sono imprese che hanno adottato politiche del personale orientate verso una conciliazione di lavoro e famiglia, altre che rispondono con pragmatismo alle esigenze dei loro dipendenti ed altre ancora che sono completamente sorde a queste innovazioni e accordano solo i diritti minimi. Nei seminari invitiamo rappresentanti di aziende a portare le loro esperienze di gestione del

### IALOGARE-INCONTRI

Lorenza Hofmann e Osvalda Varini-Ferrari, promotrici del progetto «Uomo lavoro paternità», cui si affianca un ciclo di seminari. (Demaldi)



le risorse umane orientata alla famiglia: La Posta, IBSA, Migros Ticino, Raiffeisen, Studio d'ingegneria Sciarini, SUPSI. Queste aziende hanno adottato modelli di lavoro flessibili, prevedono prestazioni pecuniarie e di servizio a favore dei dipendenti con figli».

Favorire la conciliazione di lavoro e famiglia. Un'analisi costi-benefici ha messo in luce un ritorno sull'investimento pari all'8%

**Perché un'azienda dovrebbe investire risorse in questo ambito?**

**Lorenza Hofmann:** «Un'analisi costi-benefici, effettuata qualche anno fa nelle aziende svizzere, ha messo in luce un ritorno sull'investimento pari all'8%. Anche la SECO ha confermato il prevalere dei benefici. Lo stesso vale per l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo. Secondo questi referenti, una gestione del personale che tiene conto della famiglia si traduce nel mantenimento di collaboratori e collaboratrici già integrati in azienda (quindi in un minor "turnover" di personale e minori costi per as-

sunzioni), in una crescente attrattiva dell'azienda quale datore di lavoro, ma anche in una riduzione dello stress negativo, con un maggior benessere per i dipendenti, motivazione e fidelizzazione».

**La parola d'ordine è tempo parziale. L'impressione, però, è che anche questa resti una prerogativa femminile. È davvero così?**

**Osvalda Varini-Ferrari:** «In generale la conciliazione lavoro e famiglia viene considerata come un "compito", un'esigenza della madre. E così il tempo parziale è al momento una modalità di lavoro molto femminile. Questo è anche conseguenza delle disparità salariali: in una coppia chi riduce il tempo di lavoro? Il partner che ha un salario inferiore... generalmente la donna».

**E per il congedo paternità a che punto sono le aziende ticinesi?**

**Lorenza Hofmann:** «Sono prevalentemente posizionati sul minimo legale: diritto al congedo pagato di uno o due giorni per la nascita di un figlio. Qualche datore di lavoro si spinge oltre. I tentativi di introdurre una base legale federale per il momento sono naufragati».