

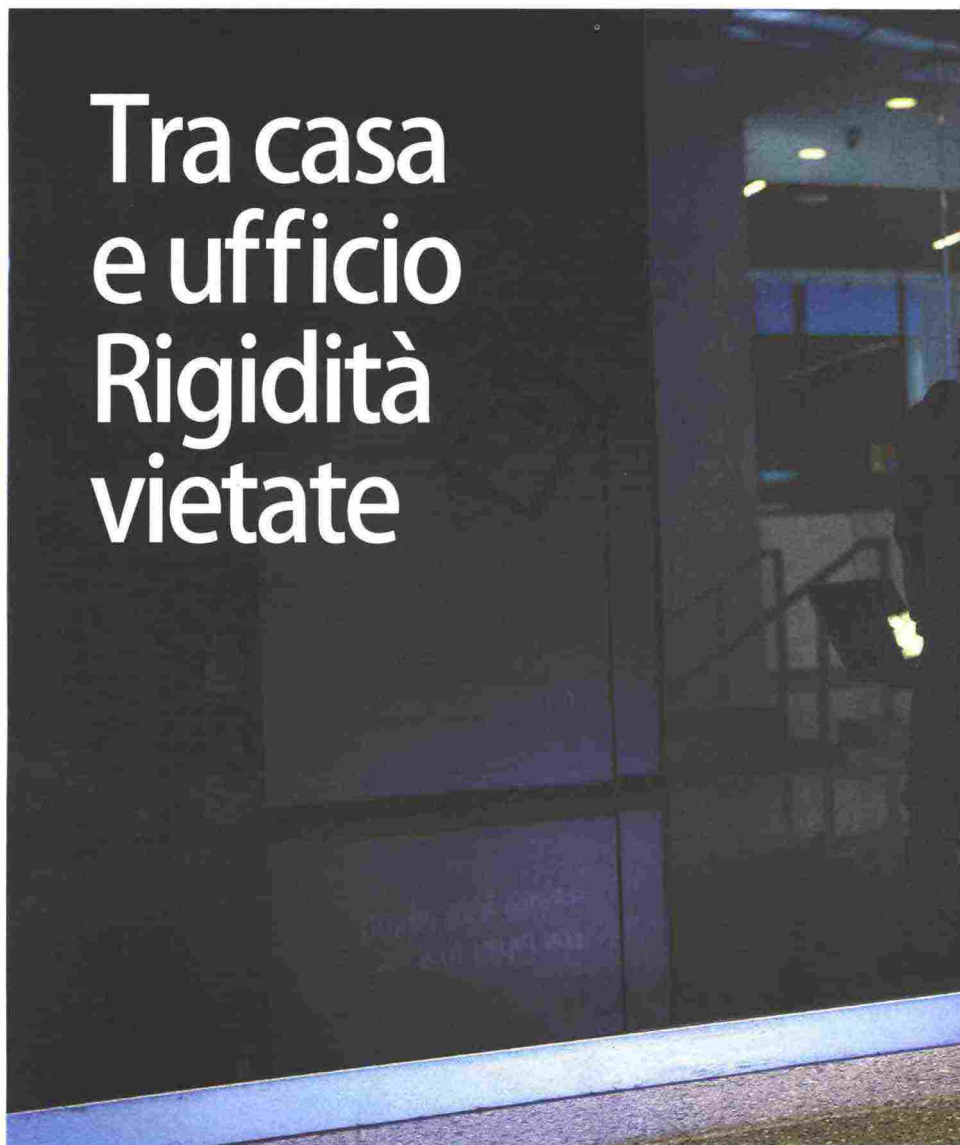
Emilia Palladino
Monica Ruffa

La conciliazione lavoro-famiglia è una componente essenziale della vita di tutti i giorni di ciascuno di noi. Probabilmente è così intrecciata all'agire quotidiano che non la sapremmo distinguere dagli altri impegni che occupano il nostro tempo. Eppure si può dire che sostanzialmente l'attività principale di quanti abbiano anche responsabilità di cura – nei riguardi di figli e figlie piccoli e/o di persone anziane che abbiano bisogno di particolari attenzioni data la loro condizione di fragilità – sia proprio quella di inventare e organizzare le migliori strategie per conciliare i tempi del lavoro e i tempi della famiglia senza che uno dei due poli coinvolti abbia troppo a soffrire rispetto all'altro. Di fatto, gli uomini e le donne che abbiano compiti di cura, che lavorino e che abbiano a cuore anche il proprio benessere – nella convinzione che lo "stare bene" sia un dovere per se stessi e che aiuti anche lo "stare bene" di chi ci è più vicino – sistemano regolarmente i tempi della loro vita, spesso accordandosi: li arrangiano, li distribuiscono, li sottraggono e li aggiungono, li armonizzano insomma, cercando di soddisfare le esigenze di tutti.

Si potrebbe allora dire che la conciliazione sia cosa che riguardi esclusivamente chi è vincolato ad occuparsene, soprattutto in certi periodi della vita, come l'infanzia dei figli o la vecchiaia dei genitori, e che non sia necessario in fondo parlarne, perché ciascun adulto si organizza come deve e come può. Invece le cose sono molto più complesse e i modi della conciliazione lavoro-famiglia hanno importanti conseguenze sulla trama delle relazioni del tessuto psicologico, sociale, culturale ed economico del nostro paese.

Ponendosi quindi in una dimensione più articolata del fenomeno, si può dire che la conciliazione lavoro-famiglia dipenda senz'altro dalla buona volontà e dalle possibilità concrete degli adulti che la organizzano, ma è anche conseguenza di una specifica concezione di genere da un lato e di dinamiche messe in campo dai datori di lavoro (soggetti ed enti) dall'altro. Ecco perché da qualche anno nel mercato del lavoro si parla sempre più spesso di smart working – traducibile in "lavoro agile" – che include tutte quelle pratiche volte a facilitare l'autonomia e la flessibilità dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto in vista di una migliore conciliazione dei tempi del lavoro con i tempi della famiglia.

Una delle pratiche più innovative dello smart working, in Italia da poco meno di



Tra casa e ufficio Rigidità vietate

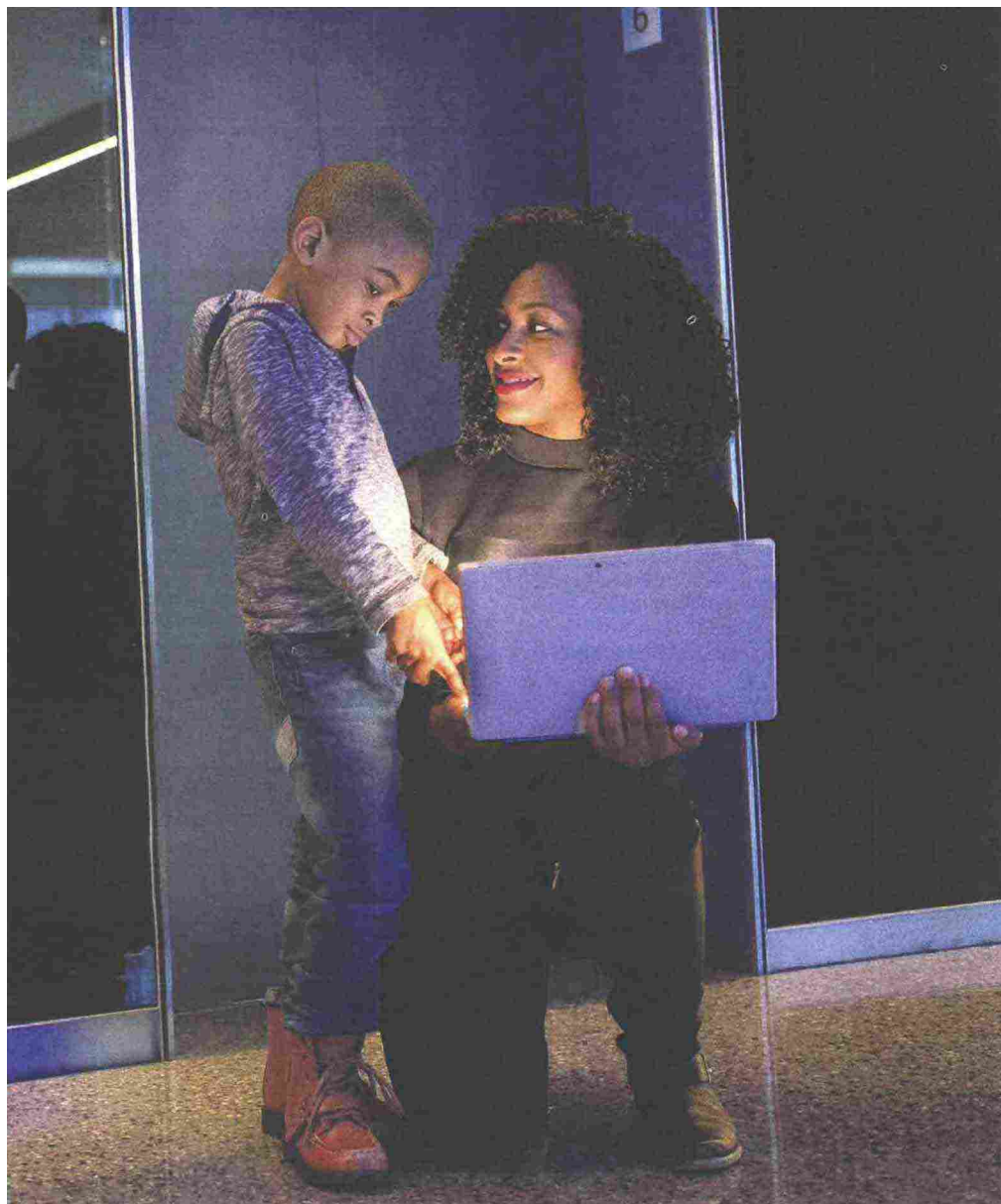
Madri e padri al lavoro con figli piccoli. Sì o no? In un libro l'indagine in otto "coworking space" senza spazio baby e in altrettanti con spazio baby, in varie città Ecco i risultati

10 anni, è il coworking space. Si tratta di uno spazio, gestito da uno o più coworking manager, nel quale sono presenti scrivanie e stanze attrezzate con le più moderne tecnologie, che possono essere affittate per periodi di tempo variabili da lavoratori e lavoratrici in differenti ambiti professionali e con diverse posizioni contrattuali. Alcuni coworking space in Italia hanno deciso di dotarsi anche dello spazio baby: una stanza appositamente dedicata ai figli e alle figlie dei coworker (gli utenti di questi spazi), soprattutto se minori di 3 o 6 anni, che possono essere accuditi e seguiti da personale specializzato mentre i loro genitori lavorano negli spazi accanto. In pratica, si tratta di un nido o di un asilo interno alla struttura del coworking.

Evidentemente spazi così pensati sembra abbiano più di una chance di facilitare la conciliazione lavoro-famiglia di chi vi accede: assoluta flessibilità negli orari di ingresso e uscita, vicinanza a casa, possibi-

lità di assistenza dei figli piccoli, creazione di community di persone che condividono lo stesso spazio e spesso anche lo stesso stile relazionale del coworking, così da favorire la rottura dell'isolamento tipico dei primissimi anni di vita di un bambino, la cui fatica in Italia è a carico soprattutto delle madri.

Il libro *Il lavoro su misura. I coworking space e la conciliazione lavoro-famiglia in Italia* (Meltemi 2019) di cui siamo autrici, parte proprio dalla necessità di capire se queste strutture, con o senza spazio baby, proprie dello smart working, facilitino concretamente i processi di conciliazione dei tempi di lavoro e della famiglia, oppure se in realtà ripropongano schemi socioculturali già noti e cioè che, alla fine, chi si occupa ordinariamente di organizzare i tempi della giornata siano per la maggior parte le donne, come in Italia tradizionalmente accade. Alcuni dati recentissimi: nel nostro Paese la domanda di riduzione dell'orario di lavoro



riesca a conciliare lavoro e famiglia in modi soddisfacenti per tutti, genitori che lavorano e datori di lavoro. Il *coworking space*, con e senza spazio baby, infatti, è definito dalla netta maggioranza dei propri utenti un "luogo accogliente", sia come aspettativa sulla frequentazione di una struttura di questo tipo, sia poi come risposta reale ottenuta dall'esperienza concreta del coworker. In altri termini, un luogo di lavoro che sia accogliente non solo è desiderato, ma è anche cercato attivamente.

Del resto, sarebbe davvero difficile conciliare se le esigenze di una famiglia devono regolarmente sottostare alla rigidità delle dinamiche del lavoro, oppure se le necessità della professione venissero sempre dopo i tempi familiari. Per trovare armonia ed equilibrio nella gestione dei propri e differenti tempi di vita, i lavoratori e le lavoratrici devono essere accolti nelle loro esigenze di famiglia e accogliere a loro volta gli impegni professionali da onorare. Lo scambio in termini di relazione è alla pari: i *coworking space* garantiscono questa parità sia per la mancanza di un'autorità costituita, sia perché si ha fiducia nella capacità di auto-gestione dei singoli.

La seconda conclusione è in fondo conseguenza della precedente: se lo scambio è alla pari, tra famiglia e lavoro non è necessario definire a priori e in modo definitivo "chi è più importante". Anche le madri di figli minori di 6 anni che hanno risposto al nostro questionario non hanno manifestato alcuna intenzione di non lavorare o lavorare meno. Semmai, desiderano continuare a farlo, compatibilmente con i nuovi impegni della cura: uno spazio baby vicino fa al caso loro e probabilmente di molte lavoratrici italiane.

Ne consegue che conciliare lavoro e famiglia sia una dinamica in continua evoluzione: dipende dalle esigenze di quel momento specifico. Un figlio malato, un genitore anziano ricoverato, richiedono un aumento dei tempi di cura e quindi la necessità che il lavoro vi si adatti; viceversa, una consegna vicina, un obiettivo professionale da concludere a breve, richiedono sacrifici di tempo che insistono sulla disponibilità per la famiglia. Ma sono periodi, tempi specifici, momenti che poi passano.

Ecco quindi perché è così importante accogliere: per seguire i ritmi del vivere, per non irrigidirsi in scelte aprioristiche e poco realistiche, per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e il miglioramento della qualità del lavoro e quindi dei risultati professionali che si possono ottenere.

docenti Pontificia Università Gregoriana autrici de "Il lavoro su misura" (Meltemi)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le richieste dei genitori: la conciliazione lavoro-famiglia non dev'essere dettata tanto dalla priorità (cos'è più importante), quanto dalle esigenze (cos'è più urgente)



una volta che si è diventati genitori viene chiesta dal 24% delle madri, a fronte del 3,2% dei padri di figli minori di 14 anni; ancora, il 48% dei nuclei familiari con figli minori di 14 anni non può contare sull'aiuto dei parenti, né su quello dei servizi, mentre in Italia l'11,1% delle madri non ha mai lavorato, contro una media Ue del 3,7%.

La domanda di ricerca che ci siamo poste è allora proprio questa: i *coworking space* e in particolare quelli con spazio baby, facilitano la conciliazione lavoro-famiglia?

Per rispondere abbiamo contattato 8 *coworking space* senza spazio baby e 8 con spazio baby distribuiti sul territorio nazionale e con sede nelle città di Udine, Trieste, Milano, Bologna, Firenze, Roma, Napoli e Bari, ai quali abbiamo inviato un questionario sulla conciliazione lavoro-famiglia da sottoporre ai loro coworker che liberamente potevano rispondere o no. Abbiamo ricevuto 158 questionari com-

pilati e validi, sui dati dei quali abbiamo svolto una serie di analisi che hanno messo in luce alcuni elementi della problematica della conciliazione lavoro-famiglia sia dal lato del modo di lavorare, sia dal lato della differenza di genere nella gestione dei processi conciliatori.

Le principali conclusioni che qui sembra utile riportare sono due: la prima riguarda la necessità che il posto di lavoro e chi lo abita sia accogliente; la seconda il fatto che per le madri, come per i padri, la conciliazione dei tempi di lavoro e della famiglia non sia dettata tanto dalla priorità (cosa sia più importante), quanto piuttosto dall'esigenza (quali siano i bisogni più urgenti). Le vediamo entrambe brevemente.

"Accoglienza" oggi è una parola usata in molti modi e in molti ambiti, tanto che non sempre si riesce bene a capire cosa significhi in realtà. Eppure, nel caso della ricerca sviluppata nel libro, è il termine che meglio descrive la possibilità che si