

*Juggling Motherhood & Profession*



CORSO DI FORMAZIONE

**UNITÀ 4**  
**WELFARE:**  
**POLITICHE**  
**E STRUMENTI**  
**DI CONCILIAZIONE**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices  
Strategic Partnerships for adult education  
Intellectual Output 3 – Unit 1*

Il supporto della Commissione Europea alla preparazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei suoi contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by the Erasmus+ Programme  
of the European Union

# INDICE

<b>1. IL PROGETTO JU.M.P.</b>	4
<b>2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA</b>	5
<b>3. UNITÀ SUL WELFARE: POLITICHE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE</b>	14
<b>4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU WELFARE: POLITICHE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE</b>	19
<b>5. MATERIALI DI LAVORO</b>	23
<b>6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA</b>	25
<b>7. SITOGRAFIA</b>	27

# 1. IL PROGETTO JU.M.P.

JUMP – Juggling Motherhood and Profession – è un partenariato strategico per l'istruzione degli adulti finanziato dal Programma Erasmus + dell'Unione Europea. È un network di apprendimento transnazionale formato da professionisti del settore sociale, esperti e universitari di Italia, Croazia, Grecia e Spagna. Lo scopo principale è quello di condividere e sperimentare pratiche innovative di sostegno sociale, coaching e orientamento, fornendo a gruppi di madri fragili metodi innovativi di sostegno sociale adattati ai loro complessi bisogni di conciliazione al fine di aumentarne l'occupabilità.

Per affrontare le richieste di aiuto provenienti da donne vulnerabili, i professionisti del sociale affrontano sfide particolarmente difficili in quanto devono:

- Lavorare sull'occupabilità delle donne al fine di renderle capaci di far fronte alle richieste di lavoro offrendo formazione, orientamento, servizi di coaching.
- Agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro delle donne.
- Affrontare le questioni relative al background familiare e all'inclusione relazionale che sovente costituiscono una questione chiave (spesso implicita) che ostacola la partecipazione al mercato del lavoro.

Il progetto JUMP si inserisce in questo contesto con l'obiettivo di:

- Aumentare la capacità dei professionisti sociali di inquadrare le richieste di aiuto nelle radici sociali, culturali, relazionali dei beneficiari.
- Fornire ai professionisti del sociale gli strumenti necessari per leggere la complessità legata alla conciliazione tra famiglia e lavoro, anche attraverso una comprensione della conciliazione che va oltre la mera fornitura di servizi di assistenza familiare.
- Progettare e testare metodi pedagogici innovativi di orientamento ed empowerment delle donne nei paesi del partenariato JUMP (Italia, Croazia, Grecia e Spagna) e condividerli al di fuori del gruppo di lavoro, per meglio affrontare le questioni relative alla conciliazione tra lavoro e famiglia, alle pratiche di parenting, all'inclusione relazionale, all'occupabilità.

I moduli innovativi di formazione progettati all'interno del progetto JUMP sono indirizzati a:

- a. Professionisti del settore sociale (es. educatori, operatori sociali) che lavorano per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro di gruppi sociali vulnerabili.
- b. Donne vulnerabili (es. a basso reddito, bassa qualifica, migranti, madri sole) con figli piccoli che non sono mai entrate nel mercato del lavoro, oppure che sperimentano una pausa nella loro carriera lavorativa o che lavorano in posti di lavoro poco qualificati e non protetti.

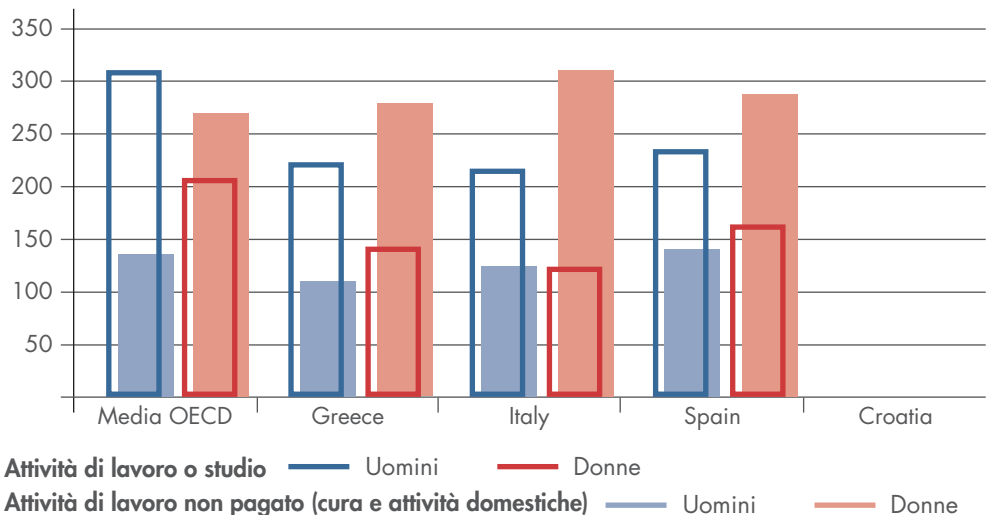


## 2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA

### 2.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Conciliare carichi di cura e lavoro è una sfida per le donne che diventano mamme in quasi tutti i paesi Ocse (OECD 2007<sup>1</sup>). Nella distribuzione delle responsabilità all'interno della famiglia, infatti, le donne si trovano maggiormente caricate, rispetto agli uomini, di compiti di cura per quello che riguarda l'occuparsi dei figli, degli anziani e delle persone in situazione di disabilità, oltre che delle responsabilità delle attività domestiche (Fig. 1).

**Fig. 1** Minuti al giorno spesi in attività di lavoro e studio e attività di cura e domestiche per genere, media OECD e Paesi JUMP.



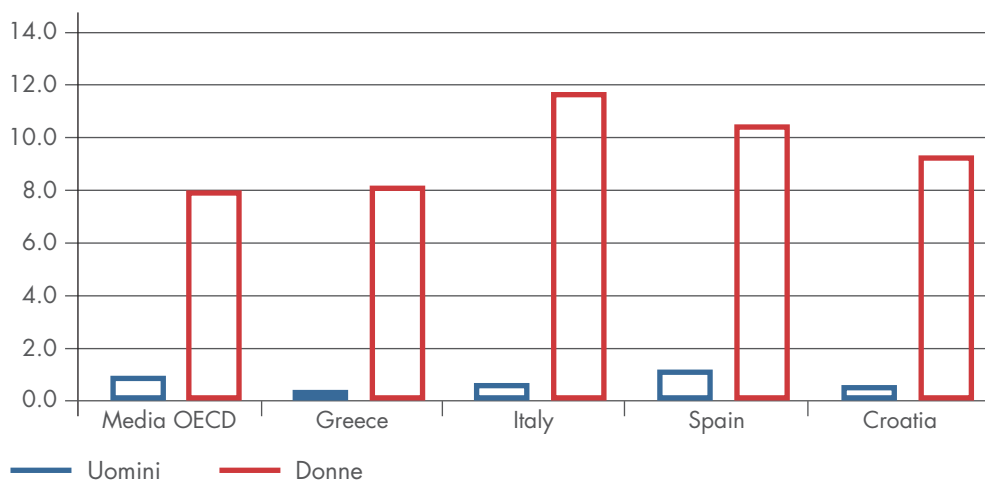
Fonte: OECD, Time use surveys, ultimo dato disponibile

<sup>1</sup> OECD (2007), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en>

Le donne che diventano mamme hanno una probabilità più alta degli uomini di perdere il lavoro o di avere la carriera lavorativa condizionata in maniera negativa dalla maternità. A maggior ragione se la donna non è inserita nel mondo del lavoro, perché non è mai entrata o perché ne è stata in qualche modo esclusa, troverà ancora più difficoltà ad entrarvi dopo la maternità (Fig. 2).

Un importante aspetto di cui tener conto riguarda le famiglie in cui solo uno dei genitori è occupato, perché sono a maggior rischio di povertà e di povertà minorile. La povertà in questi casi non dipende dall'assoluta mancanza di lavoro ma dall'insufficienza del reddito rispetto ai bisogni familiari. La situazione, inoltre, peggiora per le donne migranti e per i nuclei monogenitoriali, come anche per le famiglie che hanno delle reti di relazioni molto povere e non possono contare sull'aiuto di parenti, amici o altri attori informali (si veda l'Output 2 del progetto JUMP, reperibile all'indirizzo [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)). In questo contesto, facilitare l'accesso delle donne all'occupazione comporta l'aumento del reddito delle famiglie, riducendo il loro rischio di povertà, compreso quello dei minori presenti.

**Fig. 2** Popolazione inattiva per responsabilità di cura e familiari, Media Ue e Paesi JUMP 2017 (% popolazione con età 15-64 anni).



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat-LFS



Gli operatori sociali che lavorano nelle politiche attive del lavoro e che intervengono su persone vulnerabili incontrano una complessità che rende difficile l’inserimento o reinserimento lavorativo di queste donne. L’obiettivo, infatti, non è solo aiutarle a trovare un’occupazione, ma, soprattutto, a trovare soluzioni di conciliazione affinché la donna possa dedicare un tempo anche al lavoro e alla costruzione della propria carriera lavorativa, riducendo il rischio di povertà e di esclusione sociale.

È necessario, pertanto, sperimentare nuovi percorsi per poter, da una parte, dare strumenti di intervento utili agli operatori e per rendere il loro intervento d’aiuto più opportuno ed efficace per le situazioni complesse e, dall’altra, aiutare le donne a trovare un’opportunità per migliorare la propria situazione di vita e quella del proprio nucleo familiare.

Il progetto JUMP propone contenuti e metodologie a supporto sia dei formatori sia di coloro che ne potranno usufruire. In particolare, JUMP ha inteso arricchire gli strumenti degli operatori prendendo in considerazione aspetti ritenuti fondamentali per il buon esito dei percorsi di supporto alle donne fragili, attraverso un percorso esperienziale di analisi dei bisogni, di sostegno nel miglioramento delle proprie abilità di resilienza e di formulazione di una nuova progettualità.

## 2.2. LA PROPOSTA FORMATIVA

Dall’analisi svolta nelle prime fasi di JUMP e sintetizzate negli Output 1 e 2 (si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)) e dalle esperienze fatte dai partner di progetto, sono stati individuati 4 focus fondamentali per chi si trova a dover offrire attività di coaching e orientamento a donne vulnerabili con carichi di cura. Questi temi sono stati declinati in 4 diversi booklet rivolti ai social professional, con i seguenti titoli:

1. Conciliazione e valorizzazione delle reti di prossimità.
2. La complessità del ruolo genitoriale. Background socio-economico, migrazione e multiculturalità.
3. Sviluppo delle soft skill.
4. Welfare: politiche e strumenti di conciliazione.

Si tratta di quattro focus considerati fondamentali per accrescere l’empowerment sia dei social professional sia dei soggetti interessati, per diverse ragioni, sintetizzate di seguito.

1. Centralità delle reti di prossimità: è necessario lavorare sull’importanza delle relazioni a diversi livelli, sul loro riconoscimento, utilizzo e potenziamento. Favorire opportunità e sostenere il raggiungimento dell’autonomia dei partecipanti attraverso la costruzione (e la manutenzione) di reti. Questo significa accrescere le loro possibilità di far fronte ai disagi e alle difficoltà e promuove forme di confronto, scambio e inclusione attiva.

2. Complessità del ruolo genitoriale: se nella parola genitore è inscrito l'atto del generare, nella parola genitorialità dovremmo trovare quello che la società di appartenenza si aspetta dagli adulti in quanto genitori, ciò che si reputa essenziale nel sostenere il loro ruolo. Il contesto culturale, sociale ed economico di riferimento influenza molto lo stile genitoriale, anche attraverso la trasmissione di stereotipi di genere, creando ruoli e norme differenti all'interno della piccola società chiamata famiglia.
3. Importanza delle soft skill: si tratta delle "competenze trasversali" ovvero di quelle capacità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali. Le soft skill stanno diventando sempre più importanti nel processo di selezione e inserimento lavorativo, a volte sono preferite alle competenze tecniche perché aumentano la probabilità di successo della persona. È fondamentale saper riconoscere le proprie skill e svilupparle per accrescere il proprio grado di occupabilità.
4. Rilevanza delle politiche di welfare: non ci si può esimere dalla conoscenza delle misure e degli strumenti pubblici, nonché dei servizi di cura esistenti che possono essere di sostegno alla conciliazione. È necessario che la persona sia informata di ciò che esiste a livello di politiche nazionali, di servizi territoriali e di agevolazioni di legge. Spesso ignorare le opportunità non permette di usufruirne e, quindi, di spezzare la catena di povertà in cui ci si trova.

## 2.3. METODOLOGIA

La definizione di social professional utilizzata in JUMP raggruppa una molteplicità di professioni che lavorano con persone vulnerabili, volendo riconoscere esplicitamente l'importanza di adottare una prospettiva multidisciplinare in materia di orientamento, accompagnamento e sostegno sociale. Rientrano, quindi, nella definizione di social professional: antropologi sociali, assistenti sociali, counsellor, educatori, formatori, mediatori, orientatori, terapisti, psicologi et al. A tutti loro sono rivolti i booklet di JUMP.

I social professional ricoprono il ruolo di **trainer** nel momento in cui sperimentano le attività proposte nei diversi booklet. I trainer devono possedere competenze di gestione di un gruppo, in particolare devono saper governare le dinamiche di un gruppo eterogeneo in situazione di disagio sociale ed economico.

La proposta formativa è presentata e organizzata nei 4 booklet destinati ai trainer, offrendo elementi per approfondire le singole tematiche (capitolo 3) e modalità e strumenti per agirle e sperimentarle attraverso il lavoro in gruppo (capitolo 4), creando così un percorso formativo modulare e flessibile composto da 5 incontri.





La metodologia proposta è di tipo partecipativo e attivo e si basa sullo stimolo da parte dei trainer a far emergere le esperienze e le riflessioni delle partecipanti, valorizzandole e proiettandole in una logica di attivazione e progettualità, il tutto in un clima di confronto e ascolto non giudicante.

Attraverso il gruppo, si supera il modello dell'esclusiva presa in carico individuale dell'utenza. Il gruppo, infatti, attivato con questa metodologia è una dimensione che:

- accoglie;
- aiuta a ridimensionare le ansie e le difficoltà;
- favorisce il confronto instaurando un rapporto peer to peer di apertura e di fiducia che permette la condivisione di vissuti problematici e l'espressione di opinioni;
- gestisce gli eventuali conflitti riportando ai valori di conoscenza e rispetto reciproco;
- stimola l'attivazione personale;
- favorisce l'allargamento delle proprie rappresentazioni.

## **2.4. CARATTERISTICHE DELLA PROPOSTA FORMATIVA**

Il percorso formativo JUMP è stato pensato per essere uno strumento da adattare sulla base delle risorse, delle caratteristiche e dei bisogni sia dei partecipanti sia dei trainer. Si tratta, quindi, di un percorso modulabile e variamente componibile in cui l'ordine della trattazione degli argomenti e l'uso degli strumenti dipendono da diverse variabili, tra cui:

- i risultati attesi;
- le caratteristiche e il numero dei partecipanti;
- il setting (luogo, tempo, clima relazionale, attrezzature, ... );
- metodologia utilizzata.

Gli argomenti affrontati nei diversi booklet sono tra loro connessi e correlati e il modulo formativo è stato pensato per essere somministrato integralmente.

In particolare, il tema della genitorialità risulta essere trasversale e rappresenta il filo conduttore del percorso. Questo contenuto, infatti, costituisce un richiamo e ritorna negli argomenti affrontati in ciascun booklet; tale trasversalità è avallata dal ruolo genitoriale condiviso da tutte le partecipanti. Nella sperimentazione del percorso formativo nei 4 paesi JUMP (Output 3; si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)), in aula è emersa chiaramente l'influenza di questo tema attraverso i racconti delle donne/madri.

I temi dei 4 booklet, comunque, sono stati costruiti in modo da poter essere proposti esaustivamente anche in modo singolo, in particolare per quanto riguarda le tematiche: soft skill, welfare e reti di prossimità, così da poter essere adattati di volta in volta alle esigenze e agli obiettivi dei trainer e dei partecipanti.

In sintesi, è possibile organizzare liberamente il percorso di training seguendo, per la trattazione dei moduli, l'ordine considerato più opportuno in relazione alle diverse esigenze formative.

## **2.5. ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Per meglio individuare gli strumenti e le modalità da agire durante le attività di gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascuna partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, esperienze lavorative, livello di alfabetizzazione e di competenze linguistiche...).

È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere direttamente la persona e la situazione personale e familiare e individuare i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.

Può essere organizzato, infine, un incontro di gruppo di follow up (ad almeno un mese dal termine delle attività formative) al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio, le donne che incontrano difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

## **2.6. RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE**

Per l'organizzazione e la gestione delle attività si propone la presenza di due trainer che possono decidere come attivarsi durante le attività, alternandosi nella presentazione delle stesse e nella gestione dell'aula, osservando e monitorando il clima.

A seconda delle caratteristiche del gruppo, la presenza di una figura dedicata alla mediazione può supportare i trainer durante le attività, integrando quanto proposto e sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione, in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

Dove ritenuto opportuno, si può proporre anche la testimonianza diretta di esperti, a seconda dei temi trattati.



## 2.7. SUGGERIMENTI SULL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI

In ciascun booklet sono presentati diversi strumenti operativi fra i quali è possibile scegliere in base alle caratteristiche del gruppo e al tempo a disposizione.

Ogni strumento, quando richiamato, viene identificato con una specifica icona:



Brain storming



Colloquio



Follow up



Intervento esperto, funzionario, ...



Lavoro di gruppo



Questionario, scheda



Role play, simulazione



Video, slide



Visita a struttura, servizio, ...

È possibile stabilire l'ordine di presentazione degli argomenti proposti a seconda della composizione dell'aula e delle priorità che si manifestano. A partire dai temi trattati, è utile integrare gli strumenti con materiali aggiornati o attinenti a situazioni specifiche.

È anche possibile, infine, realizzare una sperimentazione su gruppi misti, favorendo così un confronto nel gruppo fra differenti percezioni ed esperienze di donne e uomini, talvolta influenzate da stereotipi di genere.

## 2.8. IN SINTESI

La sperimentazione degli incontri formativi nei 4 paesi JUMP ha confermato che la scelta dei quattro temi (reti di prossimità, ruolo genitoriale, soft skill, politiche di welfare) risponde ampiamente agli obiettivi del progetto. Essi rappresentano una buona ipotesi formativa volta a offrire un percorso di crescita e di empowerment per donne fragili con carichi di cura che si possono trovare in fasi differenti del loro ciclo di vita, ma che hanno in comune il fatto di essere madri con figli piccoli e/o caregiver di anziani e/o familiari di disabili.

Dai riscontri ricevuti a seguito della sperimentazione, sia dai social professional sia dalle partecipanti coinvolte, abbiamo evidenziato i risultati illustrati di seguito.

I focus group effettuati con i social professional e le sperimentazioni condotte dai trainer evidenziano l'utilità di un percorso di formazione con contributi teorici ed esercitazioni pratiche che:

- permette approfondimenti e adattamenti;
- fa leva sulla possibilità di agire un cambiamento anche attraverso l'apprendimento reciproco fra le partecipanti e i trainer;
- attiva un processo circolare di scambio e di crescita;
- potenzia le competenze nella gestione del gruppo quando si affrontano temi che comportano oltre alle riflessioni anche un forte coinvolgimento emotivo;
- sviluppa un processo di appartenenza e di inclusione verso un agire di comunità.

Per le partecipanti, il valore aggiunto messo in luce riguarda:

- aver trovato supporto e incoraggiamento in un clima non giudicante, per rafforzare la propria autostima, la conoscenza e la consapevolezza di valore delle proprie competenze, e l'autonomia;
- aver sviluppato prossimità sia nella risposta ai propri bisogni sia nell'attivazione di legami di comunità;
- aver trovato stimoli e strumenti "calzanti", adatti alle proprie caratteristiche.

Il training è stato realizzato in Paesi e contesti diversi e questo ha permesso di inserire nella metodologia spunti e approcci differenti, selezionando e adattando gli strumenti al contesto e ampliando la possibilità dei risultati.

In particolare, tutti i partner hanno ritenuto efficace affrontare il tema delle soft skill non solo con donne già inserite o in fase di inserimento nel mondo del lavoro, ma anche con coloro che per specifici momenti della vita o per fattori culturali, familiari, ecc., ne sono (ancora) lontane.

È stato sperimentato anche che questa esperienza può essere proposta anche in percorsi formativi già strutturati, data la caratteristica modulare.

Nonostante il perdurare di difficili condizioni di conciliazione per chi vuole entrare o rientrare nel mercato del lavoro, si è osservato che il tema della conciliazione fra vita personale, familiare e professionale non è ad oggi considerato cruciale e di interesse generale. Lo si affronta in modo sporadico, anche a seconda delle specificità territoriali e solo in alcune realtà produttive particolarmente strutturate e solide. È ancora diffusa e radicata la lotta che le donne conducono per affrontare e superare discriminazioni, che le pongono in situazioni di isolamento e scarso riconoscimento delle loro capacità e delle potenzialità proprio a causa del loro "naturale" ruolo di principali caregiver.



L'esperienza di JUMP ha offerto alle donne un buon contenitore per prendere consapevolezza dei propri bisogni e soprattutto delle proprie risorse; si è infatti constatato che questa cornice ha generato un cambiamento di prospettiva nelle partecipanti: da un pensiero orientato al "fare", tipico del ruolo materno, alla consapevolezza di se stessa come portatrice di competenze trasversali e di potenzialità.

La formazione è diventata, infatti, un'opportunità per fermarsi e prendersi del tempo per concentrarsi su di sé e guardare al futuro; l'apprendimento che ne è scaturito è diventato consapevolezza capace di generare e maturare un pensiero progettuale, a breve o lungo termine che sia.

In alcune situazioni il percorso formativo ha permesso un passaggio fra una situazione di completa inconciliabilità (per motivi culturali, persistenza di stereotipi di genere o di fasi della vita o personali) a una fase di conciliazione possibile (pur nell'accezione di attività faticosa, che prevede equilibrismo più che equilibrio, quasi una giocoleria – come suggerisce il titolo del progetto); quando il processo di consapevolezza, attivazione e autonomia sarà più solido, si potrà giungere all'obiettivo auspicato e più equilibrato suggerito dal termine inglese di "work life balance".

I moduli formativi sono stati realizzati attraverso il lavoro collaborativo di enti di quattro paesi diversi:

L'**Italia** è rappresentata dall'**Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo** (coordinatore del progetto; [www.ufficiopio.it](http://www.ufficiopio.it)) che ha una lunga e radicata tradizione di coinvolgimento in attività filantropiche e di esperienza europea, dall'**Università di Torino-CirsDe** ([www.cirsde.unito.it/it](http://www.cirsde.unito.it/it)) con competenze di ricerca sui temi dell'occupazione femminile e della conciliazione e da **ETA BETA s.c.s.** ([www.etabeta.it](http://www.etabeta.it)), una cooperativa sociale di formazione e inserimento lavorativo, con esperienza nelle tematiche di conciliazione, che ha contribuito alla progettazione e sperimentazione degli strumenti sviluppati sia con operatori sociali e dell'orientamento sia con donne vulnerabili.

La **Croazia** è rappresentata da **CESI** (<http://cesi.hr>), ente esperto nella realizzazione di progetti relativi all'uguaglianza di genere e indirizzati a migliorare la situazione delle donne nel mercato del lavoro.

La **Spagna** è rappresentata da **Fundacion Senara** ([www.fundacionsenara.org](http://www.fundacionsenara.org)) che ha contribuito alla progettazione e alla sperimentazione degli strumenti sviluppati con operatori sociali e con un campione di donne vulnerabili.

La **Grecia** è rappresentata dal **Gruppo EEO** ([www.eeogroup.gr](http://www.eeogroup.gr)) che è attivo nell'attuazione di azioni locali per l'integrazione sociale di gruppi vulnerabili e **KMOP** ([www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)) che ha contribuito alla progettazione degli strumenti e alla loro sperimentazione con operatori sociali e donne vulnerabili.

### 3. UNITÀ SUL WELFARE: POLITICHE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

Le **politiche pubbliche** sono azioni attuate dai diversi sistemi politici (in particolare dai governi) per rispondere a problemi di rilevanza collettiva.

Le **politiche sociali** rappresentano quella parte delle politiche pubbliche che hanno a che fare con il benessere dei cittadini e che possono, quindi, essere definite come un insieme di interventi pubblici con scopi ed effetti sociali variabili che vanno da una più equa distribuzione societaria di risorse e opportunità, alla promozione di benessere e qualità della vita. Le politiche sociali definiscono le regole e l'organizzazione per la produzione e la distribuzione di risorse e opportunità, coinvolgendo una pluralità di attori, pubblici e privati. In tutta Europa il ruolo centrale nella protezione sociale degli individui è svolto dallo Stato.

Il **"regime di welfare"** è un concetto che rimanda alla struttura istituzionale che regola i sistemi economico-politici e al fatto che il benessere dipende dalla combinazione assunta nel tempo e nello spazio dall'interazione tra mercato del lavoro, famiglia, terzo settore e Stato. Le modalità di istituzionalizzazione del modello di regolazione sociale dei rischi sono avvenute con specificità diverse a seconda dei contesti nazionali. Tuttavia, le trasformazioni sociali in atto richiedono un ripensamento dei modelli e delle tradizioni di solidarietà a livello familiare, sociale e istituzionale.

Dal dopoguerra ad oggi, infatti, con la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, si è avuto un cambiamento del modello di famiglia, si sono modificati gli equilibri e le dinamiche del ruolo della donna, rendendo necessario un rinnovamento e un mutamento di prospettiva nell'impostazione delle politiche sociali e del lavoro, politiche che hanno dovuto fare i conti con una realtà di bisogni e di aspettative eterogenee e diversificate. La partecipazione femminile al mondo del lavoro è un elemento essenziale dell'assetto occupazionale delle società postindustriali. Con l'aumento di tale partecipazione si è fatto strada il concetto di conciliazione che riguarda la ricerca di equilibrio tra la sfera pubblica e la sfera privata della vita degli individui.

Le **politiche di conciliazione** sono state formulate inizialmente come misure di pari opportunità, con l'obiettivo di aiutare le donne a entrare e a rimanere nel mercato del lavoro nonostante le responsabilità familiari. Tuttavia, se non si toccano gli assunti impliciti, quindi la divisione del lavoro e delle responsabilità in base al genere e un modello di partecipazione e di domanda di lavoro che quegli assunti dà per scontati, la conciliazione non può che realizzarsi soltanto ai margini.



Negli ultimi anni lo sguardo si è allargato a comprendere anche gli uomini: la novità maggiore degli ultimi vent'anni sembra riguardare l'emergere di un ideale di "nuova paternità". Questo nuovo sguardo non vede più il padre come figura prevalentemente di sostegno alla madre nei primi anni di vita dei bambini, ma accentua l'importanza della relazione autonoma padre-figlio/a e riconosce anche ai padri una capacità accudente<sup>2</sup>.

Vita privata e lavoro fanno parte di un delicato sistema di interdipendenze che influenza, nel suo complesso, sia la domanda sul mercato del lavoro sia l'organizzazione familiare. Non a caso nella lingua inglese si usa la terminologia **work-life balance**, equilibrio tra lavoro e vita privata. Sovente molte donne, durante o a seguito di una gravidanza, non riuscendo a conciliare, scelgono di uscire per un breve periodo dal mercato del lavoro; in realtà la scelta momentanea si trasforma spesso nella difficoltà successiva a rientrare.

Le politiche di conciliazione famiglia-lavoro recentemente sono state viste come necessarie in Paesi a forte invecchiamento demografico, forte instabilità coniugale e bassa occupazione femminile per rispondere ai "nuovi rischi sociali" e per realizzare quelle politiche di "investimento sociale" divenute la parola d'ordine più rilevante nell'ambito della ricalibratura del welfare state. Le politiche di conciliazione, infatti, sono viste come politiche che favoriscono l'occupazione, sostengono i tassi di natalità e garantiscono ai bambini condizioni di pari opportunità nell'accesso ai servizi all'infanzia.

Le politiche di conciliazione non riguardano esclusivamente i bisogni di cura. L'organizzazione della vita quotidiana, infatti, è composta da un insieme di attività che caratterizzano il lavoro familiare: lavoro domestico, incombenze burocratiche, attività di manutenzione, acquisto dei beni di consumo, relazioni con una pluralità di agenzie. Il problema della "cura" – intesa come il complesso delle esigenze e dei bisogni delle famiglie di chi lavora – è stato quindi progressivamente percepito come un problema di pubblica responsabilità e le istituzioni e le imprese si sono sentite coinvolte nella collaborazione alla sua gestione attraverso strumenti di aiuto e di supporto. In questo modo il tema della conciliazione è diventato un campo di sviluppo di politiche pubbliche sia a livello di singolo paese sia a livello di Comunità Europea. Non bisogna dimenticare, però, che i problemi di conciliazione vanno compresi tenendo presente la natura dei bisogni di cura, ma anche la natura del lavoro e il settore occupazionale, nonché il contesto organizzativo e il clima lavorativo<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino

<sup>3</sup> (Jacobs e Gerson 2004; Gambles, Lewis e Rapoport 2006; Pavalko, Henderson e Cott 2008; Messenger 2004) in Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino

Allo stesso modo, va messo in evidenza che le politiche pubbliche sono principalmente rivolte alle donne occupate, mentre risultano quasi assenti le proposte che sostengono il reingresso nel mondo del lavoro.

La Commissione Europea definisce la conciliazione di vita lavorativa e familiare come "l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini"<sup>4</sup>.

Il dibattito europeo sulla conciliazione sottintende le diverse concezioni della donna e del suo ruolo sia come madre sia come lavoratrice e le diverse politiche per la conciliazione in Europa rivelano una diversa cultura della famiglia, della suddivisione dei ruoli familiari e dei modelli educativi.

In Europa esistono diversi modelli di Stato sociale e ciascuno di essi ha sviluppato un sistema di politiche e servizi più o meno articolato: non è nostro obiettivo esplicitare tutti gli interventi che esistono a livello di singolo Stato Europeo, ma vogliamo offrire una rapida classificazione delle politiche esistenti perché ciascuno possa approfondire quelle del proprio contesto locale e farne oggetto di una illustrazione utile e fruibile durante il modulo formativo.

È necessario, infatti, che tutta la popolazione, in particolare quella femminile, sia consapevole delle **opportunità presenti nel proprio paese per poter meglio conciliare** vita professionale e compiti di cura. Tale consapevolezza è sovente ridotta presso le fasce più deboli e vulnerabili della popolazione, quelle, appunto, cui il training si rivolge. Ciò produce, peraltro, un effetto "controdistributivo" del welfare pubblico: i servizi che dovrebbero essere diretti ai più deboli (perché hanno lo scopo di redistribuire risorse pubbliche a chi non ne ha di proprie) finiscono per essere raggiunti e fruiti dai meno deboli. Risulta quindi importante conoscere le misure, i vincoli di ingresso, le modalità di accesso agli strumenti di welfare presenti a livello nazionale e contrattuale.

Occorre sottolineare che la conciliazione non si riduce solo ai carichi di cura genitoriali, limitatamente alla fase di vita in cui i bambini sono piccoli. Esistono altre esigenze, come la cura di un genitore anziano. Assistere un congiunto fragile o non autosufficiente può essere più o meno facile anche a seconda del modo in cui i vari contesti nazionali hanno riconosciuto i bisogni di cura degli anziani e quelli di conciliazione, attraverso politiche sociali rivolte direttamente agli anziani o ai loro familiari<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> European Commission "One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men" <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123> (In Italiano: Commissione Europea "100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini")

<sup>5</sup> Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino





Considerando le differenze a livello europeo, le principali aree di intervento su cui sono incentrate le politiche di conciliazione e della famiglia nel sistema welfare sono tre:

1. servizi di cura per l'infanzia,
2. politiche per il tempo di cura,
3. politiche di flessibilità dell'orario di lavoro con i tempi delle città.

**1.** Per quanto riguarda i **servizi di cura**, in tutti i Paesi comunitari esistono servizi per i bambini, ma con profonde differenze da Paese a Paese.

Sia la robustezza dello Stato Sociale sia i diversi orientamenti culturali influenzano chi debba essere il soggetto delegato a tale compito – se strutture pubbliche o private – e determinano il tasso più o meno elevato e condiviso di fruizione di servizi da parte delle famiglie. L'offerta e l'accessibilità dei servizi di cura per l'infanzia è quindi nettamente diversa secondo i differenti contesti.

**2.** Altra rilevante misura di conciliazione adottata nella maggior parte dei Paesi europei è rappresentata dai **permessi e congedi per motivi familiari** di cui possono beneficiare i genitori che lavorano. Il congedo parentale è volto a favorire la conciliazione tra il ruolo di genitore e quello di lavoratore, garantendo a entrambi i genitori la possibilità di trascorrere più tempo con i propri figli, agevolando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e incoraggiando un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli.

Si tratta principalmente del congedo obbligatorio e retribuito per maternità (periodo più o meno lungo di interruzione del lavoro in corrispondenza agli ultimi mesi di gravidanza e ai primi successivi al parto) e del congedo per genitorialità (che può essere richiesto a seconda delle esigenze e della scelta del genitore e risulta parzialmente retribuito o non retribuito).

Tutti i Paesi europei prevedono nella loro legislazione nazionale una forma di indennità legata al momento della nascita di un figlio, variabile nella durata del congedo e nella percentuale di retribuzione economica.

Esistono, inoltre, congedi parentali specifici relativi a periodi di malattia dei figli (permessi di norma retribuiti sino a una soglia massima di monte orario) o ad altre necessità quali gravi problemi di salute di familiari ovvero agevolazioni per interruzioni di carriera dovute a motivi familiari. La durata dei congedi e la loro indennizzazione sono variabili da Paese a Paese.

**3.** Un altro strumento per conciliare lavoro e famiglia consiste nella **flessibilità degli orari di lavoro**: il part-time e l'orario flessibile di entrata e uscita sono le due modalità maggiormente utilizzate in Europa. In alcune organizzazioni è prevista anche la banca ore o il "job sharing", una modalità di lavoro a tempo parziale gestito autonomamente da una coppia di lavoratori che suddividono tra loro il monte orario complessivo, organizzando e ripartendo turni ordinari e straordinari. Anche il telelavoro (lavoro a distanza) o lo smart working (lavoro a distanza con sede e orari flessibili) possono contribuire a una migliore conciliazione tra lavoro e carichi di cura. Una politica connessa all'orario di lavoro è quella dei **"tempi della città"**, la cui declinazione è locale e dipende dall'accessibilità dei servizi realizzati da ciascun Comune<sup>6</sup>.

Le sfide della conciliazione sono molteplici e vissute ancora oggi dalle donne con difficoltà, sotto il peso di un carico emotivo e cognitivo che prende forma tra la pluralità degli orizzonti emergenti possibili e i condizionamenti ancora esistenti sul piano concreto dei ruoli, dei modelli del "fare famiglia" e dell'organizzazione socio-economica dei luoghi di vita<sup>7</sup>.

Abbiamo riscontrato che molte donne durante o a seguito di una gravidanza decidono di uscire momentaneamente dal mercato del lavoro. Diverse aziende, inoltre, non sono sensibili ai temi della conciliazione e pongono vincoli all'accesso o al rientro delle donne al lavoro già in fase di selezione, secondo una lettura stereotipata dei ruoli di genere.

Sulla base di tali considerazioni, il trainer dovrà favorire le connessioni con il territorio e la consapevolezza delle misure e degli strumenti ai quali i singoli possono avere accesso. Dovrà, inoltre, promuovere la riflessione delle donne su:

- importanza del riconoscimento e della valorizzazione della propria individualità, autostima e autorealizzazione;
- importanza di prendere decisioni ragionando sul lungo periodo, dunque non solo pensando alla soluzione in apparenza ottimale nel presente e organizzarsi anche in una prospettiva futura, evitando di compiere scelte disinformate e connotate da stereotipi di genere, come lasciare la propria occupazione sperando di poter rientrare senza ostacoli nel mercato del lavoro negli anni successivi.

<sup>6</sup> Per l'Italia, le informazioni possono essere reperite sui seguenti siti: [www.politichefamiglia.it](http://www.politichefamiglia.it), [www.cliclavoro.gov.it/approfondimenti/Pagine/Conciliare-famiglia-e-lavoro.aspx](http://www.cliclavoro.gov.it/approfondimenti/Pagine/Conciliare-famiglia-e-lavoro.aspx)

<sup>7</sup> De Luigi N., Martelli A., Precarietà di genere e conciliazione al femminile, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.1 aprile 2010, pp. 93-110, DOI: 10.1447/32396



## 4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU WELFARE: POLITICHE E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

### OBIETTIVO

Il modulo si pone l'obiettivo di far conoscere gli strumenti e le politiche di conciliazione esistenti sul territorio. La riflessione dovrà partire dall'approfondimento del significato del termine conciliazione con uno sguardo che, partendo dalla propria organizzazione familiare, si allarghi alle politiche di conciliazione attivate dal territorio di appartenenza (Comune e Regione), dallo Stato e dalla Comunità Europea.

### COMPETENZE/CONOSCENZE

- Conoscere le politiche sociali locali/nazionali di sostegno alla conciliazione famiglia-lavoro per la progettualità personale e professionale
- Individuare i propri vincoli, i propri bisogni e le proprie risorse
- Incrementare e implementare la propria rete informale e formale
- Migliorare la capacità di attivazione personale per conoscere e utilizzare in modo mirato i servizi del territorio e le politiche di conciliazione disponibili.

### VERIFICA



Al fine di verificare l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze/ conoscenze si propone di organizzare un incontro di follow-up in cui, attraverso gli strumenti già utilizzati durante l'incontro, far emergere il livello di attivazione della singola partecipante.



In caso di realizzazione di tutti i moduli degli incontri del percorso JUMP, si può costruire e somministrare un questionario di autovalutazione con indicazione del raggiungimento delle singole competenze attese per ogni modulo attraverso unascala di valori (esda zero-apprendimento nullo-, acinque-apprendimento elevato-).

## NUMERO DI INCONTRI

Il modulo si compone di 1 incontro.

## CONTESTO/SPAZIO

- Aula ampia in cui potersi sedere in cerchio
- Sedie con tavolino oppure tavolo su cui appoggiarsi per scrivere
- Spazio libero per attività di movimento del gruppo
- Spazio per attività in sottogruppi

## RISORSE

- Connessione Internet, Computer, Proiettore
- Lavagna fogli mobili, fogli A3, pennarelli, penne
- Cartelline
- Eventuale materiale informativo

## RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE

I due trainer, sulla base delle rispettive abilità e competenze, definiscono come attivarsi e come agire nella presentazione delle attività e nella gestione dell'aula.

Ad esempio, un trainer può spiegare al gruppo come svolgere il lavoro e poi, insieme al secondo trainer, può passare tra le partecipanti per raccogliere eventuali richieste di chiarimento o dubbi o semplicemente per sostenere la persona nello svolgimento dell'attività attraverso l'incoraggiamento e la vicinanza.

La presenza di una figura dedicata per la mediazione può supportare i trainer durante le attività, sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

## SUGGERIMENTI GENERALI



Per facilitare il lavoro in gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascun partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, professione...).





È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere la persona direttamente e la situazione personale e familiare e individuando i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.



Infine può essere organizzato un incontro di gruppo di follow up al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio da esse riportato, le donne che incontrano maggiori difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

### Accoglienza e conoscenza del gruppo e presentazione del percorso



**Tempo<sup>8</sup>:** 20 minuti

**Strumenti:** Utilizzare tecniche di presentazione interattive dove tutte le partecipanti sono coinvolte e valorizzate



### Azione 1: Cosa significa "conciliazione", come è gestita all'interno della famiglia costituita e come è gestita dalla cultura di origine

**Tempo<sup>8</sup>:** 30 minuti

**Strumenti:** Brain storming sul cartellone del gruppo

### Azione 2: Cosa vuol dire politiche e strumenti di conciliazione

**Tempo<sup>8</sup>:** 20 minuti

**Strumenti:** Si consiglia di verificare sempre il tempo disponibile e la tipologia di partecipanti all'attività prima di proporre la visione dei video.

Dove possibile si raccomanda di privilegiare video con protagoniste femminili.

Asterix e Obelix - Lascia passare A38:

In ITALIAN: [www.youtube.com/watch?v=1\\_LC-v6B9qY](http://www.youtube.com/watch?v=1_LC-v6B9qY) (... per sorridere un po' parlando di burocrazia)

In ENGLISH: [www.youtube.com/watch?v=TM9xZSJO4is](http://www.youtube.com/watch?v=TM9xZSJO4is)

(Può essere scaricato anche in altre lingue compreso il croato)

Proiezione di slide con le principali politiche di conciliazione, con descrizioni sintetiche e link ufficiali di riferimento (per spunti vedi scheda "Servizi e strumenti di conciliazione" tra i materiali di lavoro).

Oppure può essere interessante proiettare video-interviste di specialisti e/o operatori che possano offrire informazioni sui servizi di riferimento o sulle specifiche misure di conciliazione.



<sup>8</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta

## Pausa

**Tempo<sup>8</sup>:** 20 minuti



### Azione 3: Quali sono gli strumenti e le politiche a disposizione; Quali sono i requisiti di accesso

**Tempo<sup>8</sup>:** 60 minuti

**Strumenti:** Scheda "Servizi e strumenti di conciliazione", con i link ai singoli strumenti e servizi (vedi materiali di lavoro).



### Azione 4: Quali sono i servizi utili per accedere agli strumenti e alle politiche di conciliazione

**Tempo<sup>8</sup>:** 30 minuti

**Strumenti:** Scheda sintetica cartacea di esempio da distribuire alle partecipanti, eventuali materiali informativi.

## SUGGERIMENTI OPERATIVI



Il brain storming sul significato della parola "conciliazione", permette alle partecipanti di confrontarsi sul significato e uniformare il linguaggio, riportando eventuali confronti con i paesi di origine. Dove possibile, risulta interessante riportare la parola o il significato anche tradotto nelle diverse lingue delle partecipanti.



È importante dare un quadro di insieme prima di passare alle singole politiche per comprendere: l'organizzazione degli enti pubblici nazionali e locali, come vengono gestiti i fondi stanziati per le misure di sostegno, perché si parla di requisiti e quali sono gli obiettivi delle politiche di conciliazione.



Riservare tempo per accogliere le esperienze di ciascuna partecipante e far raccontare a ciascuna l'utilizzo e la conoscenza di alcune politiche di conciliazione.



Si può scegliere di proiettare slide costruite appositamente per presentare gli strumenti di conciliazione, facendo però attenzione a fornire i corretti riferimenti a uffici e servizi competenti.



Per approfondire la conoscenza, si può organizzare un'uscita presso un servizio del territorio oppure presentare la testimonianza di un esperto.

<sup>8</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta



## 5. MATERIALI DI LAVORO

Le schede di lavoro presentate in questo capitolo sono disponibili in formato digitale sul sito: [www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu) nella sezione **DOWNLOAD**

### **SERVIZI E STRUMENTI DI CONCILIAZIONE**

È possibile organizzare una scheda di sintesi in cui riportare per le diverse tipologie di utenti (per tutti, per disoccupati, per occupati) quali siano le misure e i servizi attivi nell'anno in corso con eventuali link di riferimento e una piccola descrizione della misura. Di seguito un esempio. Oppure si possono distribuire opuscoli e materiali informativi già realizzati dagli enti territoriali integrando le conoscenze del gruppo.

### **PER TUTTI**

#### **Bonus mamme domani 2018**

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50895>

Il premio alla nascita di 800 euro (bonus mamma domani) viene corrisposto dall'INPS per la nascita o l'adozione di un minore, a partire dal 1° gennaio 2017, su domanda della futura madre al compimento del settimo mese di gravidanza (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o alla nascita, adozione o affidamento.

#### **Legge 104/99**

<https://www.inps.it/Search122/ricercaNew.aspx?sTrova=legge%20104/92&sCategoria=&sDate=&sOrderBy=>

La Legge n. 104/1992 prevede una serie di diritti per le persone con disabilità, in ambito sanitario, sociale, lavorativo, scolastico, sia per i minori (anche neonati) sia per gli adulti di ogni età.

### **PER DISOCCUPATI**

#### **Assegno terzo figlio 2018**

[www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=45085](http://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=45085)

È un aiuto economico per le famiglie numerose e prevede pertanto che sia richiesto e concesso dal Comune in cui la famiglia risiede e venga pagato dall'INPS.

La fruizione di tale beneficio, può essere richiesto ogni anno o parte di esso, ossia, per tutti i periodi in cui nella famiglia numerosa sono presenti i 3 figli minorenni.

## **Reddito di Cittadinanza**

<https://www.redditicittadinanza.gov.it/>

Il reddito di cittadinanza è un sostegno per le famiglie in difficoltà che nel contempo mira al reinserimento nel mondo del lavoro e all'inclusione sociale dei componenti del nucleo familiare che ne hanno bisogno.

## **PER OCCUPATI**

### **Congedo di maternità e di paternità**

[www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50586](http://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50586)

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità)

### **Consigliera di parità**

[www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons\\_parita.htm](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/pari/cons_parita.htm)

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentata dal D.lgs. 198/2006 e successive modificazioni.





## 6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA

- Ambrosini M., *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino, Bologna 2005
- Ascoli U., Ranci C., Sgritta G. B., (a cura di) *Investire nel sociale : la difficile innovazione del welfare italiano*, Il mulino, 2015
- Biehal N., Ellison S., Baker C., Sinclair I., *Belonging and permanence: Outcomes in long term foster care and adoption*, London, BAAF, 2010
- Bimbi F., Toffanin A. M., *La conciliazione tra lavori e «care» nella crisi europea. Prospettive in viaggio tra passato e presente*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.3 dicembre 2017, pp. 549-580, DOI: 10.1447/89542
- Bonizzoni P., *Famiglie transnazionali e riconiunte: per un approfondimento nello studio delle famiglie migranti*, in "Mondi migranti", 2 (2007) pp. 91-108
- Bronfenbrenner U., *Ecologia dello sviluppo umano*, Bologna, Il Mulino, 1979
- Canali C., Colombo D., Maluccio A.N., Milani P., Pine B.A. Warsh R., *Figli e genitori di nuovo insieme: La riunificazione familiare*, Padova, Fondazione E. Zancan., 2001
- Cancedda A., Colonnello C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa*. Linee guida, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, 2004
- Chinosi L., *Sguardi di mamme. Modalità di crescita dell'infanzia straniera*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Cornish M.M., *Promising practices for partnering with families in the early years*, London, Information Age, 2008
- Cyrulnik B. e Malaguti E. (a cura di) *Costruire la resilienza*, Trento, Erickson, 2005
- De Luigi N., Martelli A., *V. Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.1 aprile 2010, pp. 93-110, DOI: 10.1447/32396
- Di Nicola P., Stanzani S., Tronca L., *Reti di prossimità e capitale sociale in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2008
- Esping-Andersen G., *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 2/2005, pp. 181-206, doi: 10.1425/20480
- Esping-Andersen, G., *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000

- European Commission “One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men” <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123> (In Italiano: Commissione Europea “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini”)
- Milani P. (a cura di), *Manuale di educazione familiare*, Trento, Erickson, 2001
- Musumeci R., Naldini M., Santero A., *First-time fathers and child care. Persistence and innovation in the italian fatherhood regime*, in “Interdisciplinary Journal of Family Studies”, Vol. 20(1) pp. 1-19, 2015
- Naldini M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino, 2016
- Naldini M., *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci Editore, 2006
- Naldini M., Pavolini E., Solera C., *Female Employment and Elderly Care: the Role of Care Policies and Culture in 21 European Countries*, Work, Employment and Society, Vol. 30(4) pp. 607– 630, DOI: 10.1177/0950017015625602, 2016
- Naldini M., Saraceno C., *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011
- Oláh L., *Changing families in the European Union: trends and policy implications*, New York, May 14-15, 2015
- Pellerey M., (a cura di) *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, CNOS-FAP, 2017
- Sabbadini L. L., *Il lavoro femminile in tempi di crisi*, CNEL, II° Commissione-Stati Generali su il lavoro delle donne in Italia, Roma, ISTAT, 2012
- Serra R., *Logiche di rete. Dalla teoria all'intervento sociale*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Simoni M., Zucca G., *Famiglie migranti. Primo Rapporto nazionale sui processi d'integrazione sociale delle famiglie immigrate in Italia*, Atmosfere sociali: a cura dell'Iref, 2007
- Soresi S., Nota L., Wehmeyer M. L., *Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination*, in “International Journal of Inclusive Education”, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189, 2011
- Vitullo A., Zezza R., MAAM. *La maternità è un master*, Milano, BUR Rizzoli, 2014
- Zabarino Q. M., Fortunato M., *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa*, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, 2008



## 7. SITOGRAFIA

- Educare.it, [www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate\\_](http://www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate_), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Isfol, [www.isfol.it/](http://www.isfol.it/)
- Istat, [www.istat.it/](http://www.istat.it/)
- Le politiche sociali e il Welfare State. Definizioni e Concetti, [www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8\\_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf](http://www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- La Stampa, [www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html](http://www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Note di pastorale giovanile, [www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse](http://www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Rete pari opportunità, [www.retepariopportunita.it/](http://www.retepariopportunita.it/)

## NOTE

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---







---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Grazie a quanti hanno collaborato alla realizzazione di JUMP**

*Claudia Arcabascio, Mary Cruz Argibay, Carla Artusio, Cristina Calandrino, Arianna Canistro, Sara Casciaro, Chiara Ghislieri, Giorgos Koulouris, Marco Lardino, Franco Maffei, Sanda Malbasa, Rocío Montero, Manuela Naldini, Andrea Palumbo, Yiannis Papavasileiou, William Revello, Macarena Úbeda Rojo, Arianna Santero, Josip Sipic, Anamarija Tkalcec, Liviana Tosi, Claudia Villosio, Pilar Martín Zafrá.*

**Progetto grafico:** *Between srl*

*Finito di stampare a maggio 2019*

[www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu)

