

LITERATURE REVIEW

a cura di
Miriana Nacucchi

1. Inquadramento del tema della conciliazione vita-lavoro: posizione del problema e azioni positive

La presenza delle donne nel mercato del lavoro oggi si connette sempre più con l'importante ed attuale tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'evoluzione economica ed organizzativa degli ultimi anni, infatti, ha imposto necessari cambiamenti sia della gestione familiare sia del quadro normativo; tutti volti a porre in essere una più ampia tutela rispetto alle precedenti disposizioni in modo da poter rendere concretamente possibile la conciliazione del tempo tra famiglia e lavoro, il cd. "work – life balance". Le politiche per la conciliazione rappresentano così un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropongono di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale ed alla vita familiare è un tema che interessa non solo le istituzioni comunitarie ma anche gli organi giurisdizionali in quanto fornisce una visione d'insieme finalizzata alla crescita ed al benessere personale e sociale (sul punto si legga la Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale, riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare (2000/C 218/02). E' necessario pensare in modo congiunto, ad un sistema di azioni che siano in sinergia con i vari protagonisti delle relazioni industriali e consentano alle famiglie di concertare vita e lavoro sperimentando azioni positive nell'ambito delle pari opportunità, delle politiche sociali e nel mercato del lavoro. Si veda, in merito, E. RIVA, L. ZANFRINI, *La conciliazione lavorativa: un banco di prova per Milano*, in Ambrosianeum Fondazione Culturale - Rapporto sulla città - Milano 2010, Franco Angeli, Milano 2010, 103-116.

Il punto focale è dunque, l'allargamento della visuale in un contesto più globale senza trascurare anche l'aspetto territoriale. E' importante guardare con attenzione e scrupolosità al tema della conciliazione in un'ottica di sensibilizzazione della comunità poiché attorno ad esso si connotano ed intersecano non soltanto il benessere familiare o la realizzazione femminile, ma anche obiettivi più ampi e nobili finalizzati al benessere dell'intera società. Si rinvia a R. LODIGIANI (a cura di) *Welfare ambrosiano, futuro cercasi*, Franco Angeli, Milano, 2010.

In tale contesto le sperimentazioni positive per la conciliazione, indicano strumenti per combattere le discriminazioni nei confronti delle donne lavoratrici allo scopo di favorire l'attuazione dei principi di parità di genere, riequilibrando le responsabilità familiari tra uomo e donna così C. BASSININI, *Il vantaggio e la necessità: un'azione positiva delle donne nel sindacato guardando al futuro*, Franco Angeli, Milano, 2002. In particolare le azioni positive possono essere classificate in "positive verticali", relative alla promozione dell'avanzamento femminile nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di più alta responsabilità; e "positive orizzontali" finalizzate alla creazione di occupazione mista ed equilibrata in tutti i settori. A riguardo, per approfondimenti si legga F. DE TOMA, *Mercato del lavoro e pari opportunità. Sperimentazioni e strumenti di sviluppo locale sostenibile*, Franco Angeli, Milano 2007.

Tali azioni che hanno determinato una crescita dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro hanno avuto come effetto una nuova ondata di sviluppo con ricadute positive sulla società e sull'economia. Le competenze richieste per l'inclusione sociale e la realizzazione personale, identificate proprio in sede Europea sono a tutto campo e interessano la formazione per l'acquisizione delle competenze chiave durante tutto l'arco della vita lavorativa (*key competence per il lifelong learning*) (Recommendation [2006/962/EC](#) of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning). Riguardo al lavoro, esso è visto come ambito di eccellenza e di supporto al bene comune, all'integrazione ed inclusione sociale). Sul punto si leggano R. LODIGIANI, *Welfare attivo: apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa*, Edizioni Erickson, Milano, 2008; J. AVIS, R. FISHER, R. THOMPSON, *Teaching in lifelong learning*, New York, 2010; A. GRAVELLS, S. SIMPSON, *Equality and Diversity in the Lifelong Learning Sector*, Learning Matters, 2009.

In generale una riflessione comune è che la conciliazione è una questione non risolvibile soltanto attraverso interventi normativi, ma ha bisogno di una sperimentazione continua, attraverso studi e monitoraggi, e dell'adozione di tutta una serie di azioni positive e *best practices* che siano fatte proprie dalle aziende pubbliche e private, dalle parti sociali e dagli operatori del mercato del lavoro. Per commenti sul punto si leggano G. GOTTARDI, *Le azioni positive nel settore privato. Le nuove modalità di organizzazione e Funzionamento del Comitato Nazionale di Parità*, in *La riforma delle Istituzioni e degli strumenti delle Politiche di Pari Opportunità*, a cura di M. BARBERA, *Nuove leggi civ. comm.*, 2003, 674; V. VIALE, *Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare*, collana Focus Isfol, luglio 2011; ISTAT, *Esame sui disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica Dott.ssa Linda Laura Sabbadini, Direttore Direzione Centrale per le indagini su condizioni e qualità della vita Commissione Lavoro, previdenza sociale, Senato della Repubblica, Roma, 26 gennaio 2010; R. RANALDI, M.C. ROMANO (a cura di), *Conciliare lavoro e famiglia. Una sfida quotidiana*, Roma, Istat, 2008.

2. La conciliazione nel contesto comunitario e gli studi del benessere del lavoratore.

Le politiche riguardanti il tema della conciliazione tra vita privata e vita professionale stanno gradatamente conquistando una posizione di rilievo anche e soprattutto nel contesto comunitario. A riguardo si leggano il Rapporto della Fondazione I-CSR, *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, Marzo 2011; F. ALIAS, M. BETTONI, *L'Europa verso nuovi modelli di conciliazione vita-lavoro*, in *DRI*, 2010, n.4, 1219; Van de Kaa, D. J. (1987), Europe's second demographic transition, *Population Bulletin* 42(1): 1-57; F. BANO, L. CALAFA' *Legge comunitaria e decreto sulla competitività: contenuti lavoristici*, in *RIDL* 2005, 03, 107; per una panoramica sulle posizioni delle istituzioni comunitarie, invece, si legga Parlamento europeo e del Consiglio (del 7 luglio 2010) Applicazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la Dir. 86/613/CEE; Parlamento Europeo, *Risoluzione 13 marzo 2007: "Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006 – 2010"*.

Tale conciliazione viene definita dalla Commissione Europea una introduzione di azioni che prendono in considerazione le esigenze familiari, la cura dei figli e degli anziani e lo sviluppo di un contesto lavorativo e di un'organizzazione in via di sviluppo tali da agevolare le responsabilità sia familiari che lavorative, introducendo in misura più pregnante la figura degli uomini; per approfondimenti si veda M. PIANTONI, *Le politiche dell'Unione Europea a favore delle imprese e dell'imprenditorialità*, Giuffrè Editori, 2008.

L'Unione europea ha incluso nella propria agenda politica le tematiche connesse alle pari opportunità e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare sin dal marzo 1992 quando il Consiglio d'Europa, con la Raccomandazione 92/241/CEE, invitava agli Stati membri di adottare e incoraggiare progressivamente iniziative volte a consentire alle donne e agli uomini di conciliare le loro responsabilità professionali con quelle familiari ed educative derivanti dalla custodia dei figli. Così il Consiglio introduceva, infatti, un nuovo concetto, partendo dalla considerazione che la conciliazione non è un tema che riguarda esclusivamente le donne, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere. L'Unione europea ribadiva dunque la necessità di considerare tali politiche come un fattore importante di innovazione complessiva dei modelli sociali, economici e culturali delle comunità. Per poter stimolare e per meglio garantire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si è esaminato anche il tema dei congedi speciali concessi ai genitori che svolgono un lavoro subordinato ed hanno responsabilità in termini di educazione e custodia dei bambini. Per far ciò, è fondamentale porre in campo iniziative che prevedano e consentano ai genitori che svolgono un lavoro subordinato, indipendentemente che siano uomini o donne ma chi lo desidera di esercitare al meglio le loro responsabilità professionali, familiari e di educatori, adottando modalità flessibili nell'organizzazione dei congedi.

L'Europa infatti, per promuovere e sviluppare un'economia basata sull'innovazione, che sia più efficiente sotto il profilo delle risorse e più competitiva e che preveda un alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale, è intervenuta

nel giugno 2010 con una nuova strategia – Europa 2020 – individuando così tre nuove priorità di crescita: intelligente, sostenibile e inclusiva.

Ad essere chiamate come attori nella produzione ed erogazione di servizi di welfare, nella prospettiva del welfare community, valorizzando il principio della sussidiarietà, in modo da operare a livello di rete, in cui tutti i soggetti collaborano, interagendo tra loro, sono le imprese; le quali sono chiamate oltretutto a definire ed adottare *best practice* e modelli organizzativi e politiche *ad hoc* per migliorare il clima organizzativo e i livelli di performance, in linea con la policy internazionale. A riguardo per approfondimenti si leggano i contributi di S. BELARDINELLI, *Welfare Community e sussidiarietà*, Egea, Milano, 2005; N. FREYMOND, G. CAMERON, *Towards Positive System of Child and Family Welfare, International Comparisons of Child Protection, Family Service, and Community Caring System*, University of Toronto, 2006; U.S. Department of Labor, *Women's employment during the recovery*, May 2011; P. LINKOW AND J. CIVIAN, WFD Consulting *Research Men and Work-Life Integration a Global Study*, May 2011; R. DRAGO, J. HAYES, Y. YI, *Better Health for Mothers and Children: Breastfeeding Accommodations under the Affordable Care Act*, Institute for Women's Policy Research, december 2010; BENACH, M. AMABLE, C. MUNTANER, F.G. BENAVIDES, *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?*, in *Journal Epidemiol Community Health*, 2002, vol. 56, 405-406.

Il tema interessa anche le piccole e medie imprese italiane, sempre più attente a mettere il benessere del lavoratore al primo posto. Per alcune aziende infatti, esso è un fattore strategico grazie al quale le imprese possono ottenere una migliore qualità di lavoro ed una più alta produttività. Sul punto si legga (a cura di) F. AVALLONE E M. BONARETTI, *Benessere organizzativo per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, Analisi e strumenti per l'innovazione*, Rubettino Editore, Roma, 2003.

Tale nuova cultura del lavoro, più rispettosa delle esigenze personali e familiari di ciascuno, consente migliori performance e maggiori vantaggi competitivi come dimostrano anche alcuni studi internazionali come quelli di S. LEWIS, C. COOPER, *Work Life Integration, Case Studies of Organisational Change*, Jhon Wiley & Sons Ltd, Chichester, 2005, e R. RAPOPORT, L. BAYLIN, J.K. FLETCHER, B. PRUITT, *Beyond work – family balance. Advancing gender equity and workplace performance*, Jos – sey Bass, San Francisco, 2002.

Tuttavia è importante ricordare che per poter favorire un riequilibrio tra responsabilità individuali e collettive nella gestione dei rischi sociali e delle problematiche afferenti la conciliazione vita lavoro, è necessario coinvolgere non soltanto le imprese, ma è strategico creare anche i partenariati. Si legga sul punto M. A. TISCANO (a cura di), *Homi Instabilis, sociologia della precarietà*, Jaka Book, Milano, 2007; P. DONATI, R. PRANDINI, *La cura della famiglia e il mondo del lavoro; un piano di politiche familiari*, Franco Angeli, 2008. Dunque le aziende sono viste in questo modo come luogo di promozione di forme di conciliazione.

1. Quadro legislativo italiano di riferimento: interventi per le azioni positive e le politiche attive

In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città. Lo strumento è l'art. 9 il quale prevede nelle aziende, e con la sensibilizzazione delle parti sociali, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro. La finalità dell'intervento legislativo è stata focalizzare l'attenzione su forme di flessibilità per la conciliazione ed armonizzazione tra vita privata e vita professionale tali da consentire ai genitori una reale redistribuzione dei compiti per la cura dei figli con l'obiettivo di introdurre nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly*. Sul punto per approfondimenti si vedano G. FALDETTA, *Corporate Family responsabilità e work life balance*, Franco Angeli, 2008; S. YEANDLE, A. WIGFIELD, R. CROMPTON, AND J. DENNET, *Employed carers and family - friendly employment polizie*, *The Policy Press and Joseph Rowntree Foundation* 2002; *Research Report, Getting the Right Work - Life Balance*, Chartered Institute of Personnel and Development 2000; G. PROIA, M. GAMBACCIANI, *Flessibilità del mercato del lavoro, tutele previdenziali, nuovi ammortizzatori sociali. Totalizzazione e flessibilità*, in DRI 2009, 04, 869; F. KOSTORIS, *Le politiche per la donna nel mercato del lavoro*, in DRI 2008, 02, 479.

In tal modo il legislatore ha risposto alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni concrete articolate prevalentemente su tre livelli: culturale, sulle politiche dei tempi delle città (richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie) e in ambito aziendale mobilitando aziende e parti sociali e orientandole alla sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro.

Sulle molteplici tipologie di azioni finanziate, ampliate anche dalla previsione della legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), e individuabili nel part-time reversibile, nel telelavoro, nel lavoro a domicilio, nella banca delle ore, nell'orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, nelle forme di orario concentrato (con specifico interesse per i progetti che prevedono l'applicazione, in aggiunta alle misure di flessibilità, di sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati) si leggano lo studio I-CSR, Fondazione per la diffusione della Responsabilità Sociale delle Imprese, *People First! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane*, marzo 2011; Italia Lavoro, *Il part-time tra condizionamenti di genere e caratteristiche territoriali*, 24 febbraio 2011; A.M. METZ, M. DEGENER, J. PITACK, *Assessing mental constraints in relation to location and time*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wirtschaftsverlag NW, 2004, (German: *Erfassung psychischer Fehlbelastung unter den Aspekten Ort und Zeit*); A. SPURGEON, *Working Time: its Impact on safety and Health*, ILO, 2003.

I risultati positivi dell'art 9 della L. 53/2000 hanno mosso il legislatore a prevedere un rifinanziamento relativo a progetti finalizzati alla realizzazione di azioni positive per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia. La norma, avente carattere sperimentale, ha subito nel tempo diverse modifiche finalizzate a meglio adattarla all'evoluzione del contesto di riferimento, così da intercettare i nuovi bisogni di conciliazione emersi nel corso dell'attuazione. L'ultima modifica, contenuta nell'art. 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69, ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio 2011 (serie generale) ed è entrato in vigore il 18 maggio 2011. Sulle novità e sulle procedure per accedere ai finanziamenti si vedano Cesos, *Presentazione di progetti nell'ambito dell'art. 9 legge 53/2000*, 23 giugno 2011; Dipartimento per le politiche della famiglia, *Avviso di finanziamento relativo all'anno 2011 per progetti sull'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53, così come modificato dall'art. 38 della legge 18 giugno 2009 n. 69*, 18 maggio 2011. In particolare è interessante la priorità riconosciuta ai progetti che, in aggiunta alle misure di flessibilità, prevedano sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati. Altro elemento innovativo riguarda l'impulso all'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali per promuovere servizi ed interventi innovativi. (G. MAZZOLI, *Riformazione: come rivalutare la formazione della persona facendo del voucher un sistema*, Franco Angeli, 2007). Il regolamento si inserisce così in un contesto ampio di interventi legislativi, che si iscrivono nel più ampio quadro di interventi denominato *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro* sottoscritto dal ministro per le Pari Opportunità e dal ministro del Lavoro a dicembre 2009, tra cui l'intesa sul tema della conciliazione del 29 aprile 2010 che individua i criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di cui al decreto del ministro per le Pari opportunità del 12 maggio 2009 (inerente la ripartizione delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità per l'anno 2009). Per approfondimenti cfr. R. CARAGNANO e V. SORCI, *Agenda dei programmi regionali sulla conciliazione vita-lavoro*, (Boll. spec. Adapt, n. 25/2011); S. MOLENDINI, *Forum provinciale sui patti sociali di genere*, 9 aprile 2010; Isfol, *Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010 - Scenari di un biennio di crisi*, 31 maggio 2011.

L'intesa individua due obiettivi generali: rafforzamento della disponibilità dei servizi e/o degli interventi di cura alla persona per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro; potenziamento dei supporti finalizzati a consentire alle donne la permanenza, o il rientro, nel mercato del lavoro. Il tutto al fine di favorire la creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari, ecc.) definiti nelle diverse realtà territoriali; facilitare il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature hardware e pacchetti software, attivazione di collegamenti adsl, ecc.; erogare incentivi all'acquisto di servizi di cura

in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni/estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili, ecc.) o in forma di buono lavoro per prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio, ecc.); sostenere la modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o *family friendly*) come banca delle ore, telelavoro, part time, programmi locali dei tempi e degli orari, ecc.;(sul punto si legga l'intesa del 29 aprile 2009 sulla conciliazione vita - lavoro).

Sulla stessa linea l'intesa del 7 marzo 2011 siglata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale intesa è un passo importante nell'ambito delle relazioni industriali proprio perché segna l'impegno assunto dalle parti sociali, a concorrere alle politiche di conciliazione per donne e uomini, e dal Governo che si impegna a rafforzare le reti dei servizi sociali. Inoltre è finalizzata a sostenere in maniera tangibile la presenza dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro e l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro anche attraverso gli strumenti della contrattazione di secondo livello.

L'impegno profuso dagli attori coinvolti, è quello di valorizzare le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti, costituendo le linee guida per tutti coloro che sono impegnati nelle trattative aziendali e nazionali.

Per poter sempre più sostenere le famiglie verso un riequilibrio delle responsabilità, le aziende possono promuovere politiche a supporto della maternità e paternità come per esempio l'attivazione di ludoteche, creazioni o convenzioni con asili nido. Si veda a riguardo il rapporto ILO, *Workplace solutions for childcare*, Bureau for Gender Equality, 2010; R. DRAGO, PH. D., J. HAYES, YOUNGMIN YI, *Better Health for Mothers and Children: Breastfeeding Accommodations under the Affordable Care Act*, Institute for Women's Policy Research, december 2010; A. C. DUN RAPPAPORT, AND N. BURSTEIN, June 2010. *WIC Breastfeeding Peer Counseling Study, Final Implementation Report*, WIC-10-BPC. Alexandria, VA: U.S. Department of Agriculture, Food and Nutrition Service, Office of Research and Analysis; *Estetica del terziario, Bellezza benessere e felicità della vitacome fondamenti del marketing ritrovato*, Franco Angeli, 2006.

Degna di nota è la promozione di servizi innovativi "su misura" in base alle esigenze dei lavoratori da parte dei datori di lavoro, anche tramite l'attivazione di reti sul territorio con il coinvolgimento di enti territoriali (regione, provincia, comune). Si veda P. DONATI, *Buone pratiche e servizi innovativi per la famiglia*, Franco Angeli, 2006.

L'incremento della presenza femminile all'interno del mercato del lavoro, le esigenze di conciliazione, le nuove tipologie di lavoro introdotte (*green jobs*), fanno sì che le aziende siano responsabili nei confronti dei propri dipendenti in modo da poter registrare un miglioramento del clima interno, che si ripercuote positivamente nei rapporti tra collaboratori, dipendenti e dirigenti, registrando un aumento della soddisfazione e motivazione dei lavoratori, una riduzione dell'assenteismo ed un aumento del senso di appartenenza e partecipazione all'azienda. (P. GRASSELLI, *Idee e metodi per il bene comune*, F. ANGELI, 2009; C. MASSIMIANI, *La qualità del lavoro nell'esperienza dell'OIL e nelle politiche sociali europee*, 2010; M. BEATSON, *Job*

“quality” and job security , in LMT, 10, P.441 e ss.; S. BECKER, A. BRYMAN (a cura di), *Understanding research for social policy and practice, Themes, methods and approaches*, The Policy Press, Bristol, 2004.

Il nuovo modo di concepire il lavoro, offre la possibilità di realizzare interventi che incidano contemporaneamente su più fronti tra cui il gender mainstreaming: le politiche di conciliazione riguardano tutti indistintamente; uomini e donne.

Sul punto S. EHEMANN, *Gender mainstreaming in European Union*, Scholarly Paper, 2007; A DONA', *Genere e politiche pubbliche: introduzione alle pari opportunità*, Mondadori, 2007 p.45 e ss.

L'ultima azione legislativa posta in essere dal Governo e parti sociali a sostegno delle Politiche di conciliazione vita - lavoro è stata siglata il 7 marzo 2011. Si punta sulla promozione della occupazione femminile, sul rilancio dell'apprendistato e di inserimento per l'assunzione delle donne. Per approfondimenti sul tema si legga R. CARAGNANO, *E' intesa tra Governo, parti sociali e forum delle famiglie su conciliazione vita e lavoro*, in Bolletino Adapt n.11 dell' 8 marzo 2011.