



CONFINDUSTRIA PADOVA



Ottimizzare il tempo d'impresa: un nuovo equilibrio tra vita lavorativa e familiare



Camera di Commercio
Padova

Sommario

<i>Introduzione</i>	pag.	3
Scenario	»	5
Conciliazione e salute	»	7
Conciliazione per diverse esigenze	»	9
Definizioni e metodi di conciliazione	»	10
Estratto dalla normativa in materia di conciliazione	»	12
L'intervento d'assistenza in azienda	»	16
Tipologie d'intervento	»	18
Metodologia	»	20
Risultati	»	23
Conclusioni	»	32

Introduzione

Negli ultimi 10 anni, in Veneto, i mutamenti nel mondo del lavoro e della famiglia si presentano come percorsi intrecciati.

È in atto un processo di trasformazione della famiglia dal modello tradizionale verso il modello nordeuropeo: più di due componenti che lavorano; ma l'evoluzione del mercato del lavoro verso tipologie che consentono la conciliazione del duplice ruolo, lavorativo e familiare, non procede di pari passo con quella dei modelli familiari.

La funzione che ha sempre avuto la famiglia nel Veneto, si indebolisce come sostegno esterno alla crescita economica e come ammortizzatore dei rischi connessi all'aumento di flessibilità del mercato del lavoro.

Il mercato del lavoro in Veneto è ancora dominato da una concezione del tempo come dato fondamentalmente quantitativo e nel quale non si è ancora evoluto il riconoscimento delle competenze.

La stessa formazione non riesce ad incidere con metodologie e strumenti capaci di mettere in luce la complementarità degli apporti fra i generi, mentre la gestione aziendale spesso favorisce il consolidamento di forme di segregazione.

Permane un sistema sociale e organizzativo in cui è radicato il modello di partecipazione al lavoro fondato sulla presenza e la mancanza di delega, con lo stereotipo ancora diffuso dell'uomo che opera sul mercato, mentre la donna si occupa dei servizi di cura, in un quadro di carenza di politiche di sviluppo delle risorse umane a favore dei percorsi di carriera delle donne.

La flessibilizzazione dell'organizzazione del lavoro è applicata prevalentemente sul versante orario, per cui ad esempio l'introduzione del part-time nelle sue varie forme, contribuisce ad aumentare la presenza femminile nel mercato del lavoro ma produce effetti poco positivi sulle condizioni effettive, sulle qualifiche e sui percorsi professionali delle donne.

Non esistono forme di part time ai livelli più alti della scala gerarchica, né per lavori molto qualificati e ben retribuiti, né sussiste un uguale utilizzo di questa forma contrattuale tra entrambi i sessi.

In questo quadro socio economico assume dunque rilevanza centrale il problema della compatibilità tra carichi familiari e tipo di lavoro e, parallelamente, diventa critica la questione della flessibilità oraria e dei “supporti” per la conciliazione (in particolare l’inadeguata dotazione di infrastrutture sociali in grado di consentire la compatibilità del lavoro con la vita familiare).

La letteratura rileva che il vero capitale strategico del post industriale delle aziende è il **capitale umano**, che è ormai contabilizzato come *valore del patrimonio aziendale*.

Scenario

In pochi anni il mondo si è trasformato, ed alcuni macrofenomeni hanno modificato profondamente il panorama della forza lavoro:

- ❑ la crescente presenza femminile, che l'obiettivo di Lisbona vuole al 60% per il 2010;
- ❑ il cambiamento nella struttura familiare, con nuclei più ristretti e "nuove famiglie";
- ❑ l'invecchiamento della popolazione;
- ❑ la diminuzione delle nascite;
- ❑ i migranti;
- ❑ lo sviluppo e l'impatto delle ICT, tecnologie informatiche della comunicazione.

L'andamento demografico, in particolare, cambierà notevolmente la composizione della forza lavoro del futuro: in Italia nei prossimi 20 anni la fascia tra i 20 e i 40 anni passerà da 17 a poco più di 11 milioni (contando anche la presenza degli immigrati), e la decrescita scatterà dal 2014; le imprese si troveranno a confronto con una *scarsità di personale qualificato*, e sarà necessario attingere alle fasce non ancora pienamente occupate della popolazione, quindi in misura maggiore rispetto ad ora alla fascia di donne-madri.

L'Italia, considerato il paese più vecchio del mondo, ne avrà un contraccolpo più forte rispetto ad altri paesi, per cui **una efficace politica di conciliazione** emerge come una tra le soluzioni da ricercare con più urgenza.

Da dove nasce il bisogno di conciliazione? E' **un'esigenza certamente legata all'impegno crescente delle donne nel lavoro ed ai nuovi modelli di vita**, che impone una **ridefinizione del rapporto con il lavoro**. In alcuni paesi del nord Europa l'orario flessibile ed il part time rappresentano ormai la norma, sia nelle organizzazioni private che pubbliche.

È anche nota l'elevata qualità in questi paesi dei servizi sociali e

di sostegno alla famiglia, come pure dell'innovazione e della qualità di vita.

Per le aziende andare verso la conciliazione significa **considerare legittime le esigenze delle persone**, maschi e femmine, di poter vivere serenamente i propri ruoli di vita, di **prendere in considerazione**, “**conciliandole**”, **le tante diverse condizioni e bisogni di cui i lavoratori sono portatori**, derivati dal genere (la maternità), dal desiderio di studiare, dall'età matura...

Ignorare questa problematica comporta un prezzo, sociale ed economico.

Conciliazione e salute

Lo stress rappresenta uno dei più diffusi fattori di rischio, e da anni si conducono studi dai quali emerge che investire in un sereno clima aziendale si traduce anche in elevato ritorno economico.

Purtroppo si tratta di un problema in crescita: uno studio condotto dal governo canadese segnala che lo stress legato alla conciliazione dei tempi comincia a 15 anni (nel '98 scattava dieci anni dopo) ed è cresciuto in dieci anni dal 16 al 20% per le femmine, dal 12 al 16% per i maschi (fascia 15-44 anni)¹.

Un altro studio, di recente pubblicato sul *Journal of Epidemiology and community health*, rivista pubblicata dalla British Medical Association, dimostra che lo stato di salute delle donne ultracinquantenni è migliore se si verifica la combinazione tra tre fattori: un lavoro continuativo, l'avere dei figli, una relazione di coppia stabile.

Se uno o due fattori mancano, la salute ne risente.

Ancora in tema di salute, una ricerca su 1.755 lavoratori nelle principali aziende americane evidenzia l'esistenza di una vera e propria **sindrome da mancata conciliazione**, definita **PCAST** (Parental Concern About After School Time), che colpisce in misura significativa **indipendentemente da genere, razza, ruolo e inquadramento**, e scatta soprattutto quando i figli sono a lungo da soli, quando l'orario si prolunga, quando la responsabilità non è condivisa in famiglia; più a rischio i genitori con figli nella fascia 6-12 anni, più spesso senza custodia mentre i genitori lavorano.

Il "pensiero dei figli" genera cali di produttività che si manifestano in scarsa performance e quindi minori soddisfazioni attraverso promozioni e carriera, meno fiducia di poter competere con successo e, in generale, frustrazione e insoddisfazione lavorativa.

¹ André Lavoie.

La soluzione più economica ed efficace al problema viene indicata nel “*posto di lavoro agile*”, che include maggiore controllo e libertà sul proprio lavoro (riguardo a tempi, luoghi, modi, organizzazione, telelavoro), **centrato su obiettivi e risultati** più che sulla presenza.

Molti studi provano che *l’offerta di opzioni di flessibilità – le preferite tra i lavoratori – coincide con migliori risultati nelle bottom line aziendali.*

Conciliazione per diverse esigenze

La fondazione inglese “The Work foundation” unisce grandi e piccole imprese, sindacati e organismi pubblici con la finalità di promuovere il “buon lavoro”, e individua quattro diverse categorie, con relative problematiche:

- a) **Genitori:** nonostante il diritto ai permessi rimane il senso di spaccatura tra figli e lavoro quando qualcosa non funziona: la malattia, l’assemblea sindacale delle maestre, i dieci minuti di ritardo della baby sitter... basta un intoppo per mandare in crisi un equilibrio organizzativo e psicologico.
- b) **Chi ha anziani a carico** e deve ricorrere ad aspettative o permessi non retribuiti, rischia di perdere opportunità di formazione e di avanzamento.
- c) **Giovani lavoratori** (un altro studio inglese rileva che 52% dei diplomati ambiscono ad un lavoro con un buon equilibrio vita-lavoro entro tre anni dal diploma).
- d) **Lavoratori maturi:** si va affermando la convinzione che una allontanamento graduale dal lavoro porti molti vantaggi, all’organizzazione ed agli stessi lavoratori.

Definizioni e metodi di conciliazione

Ci pare ben formulata la definizione che la già citata Work Foundation propone:

Il “Work-life bilance” si ritiene raggiunto *quando il diritto di una persona ad una vita piena all’interno e all’esterno del lavoro retribuito viene accettata e rispettata come norma, a mutuo beneficio del singolo, del business e della società.*

Un bilancio “sbilanciato” riduce la produttività su più fronti:

- **assenteismo**
- **bassa produttività**
- **cultura della presenza**

Un buon bilancio vita-lavoro, al contrario, aumenta la produttività perché le persone possiedono quella che viene definita la “sovranità del tempo”, intesa come grado di controllo sul proprio compito.

Tra i “*business benefits*” riconosciuti:

- **incremento di produttività**
- **miglior reclutamento e fidelizzazione, incluse le figure di talento e più qualificate**
- **minor tasso di assenteismo**
- **supervisione ridotta**
- **conoscenza del cliente accresciuta**
- **forza lavoro più motivata, soddisfatta e affidabile**

Tra le buone pratiche diffuse, una in particolare ha riscosso particolare successo, per l’apprezzamento dei lavoratori e lavoratrici che vi ricorrono e per il ritorno positivo sulle organizzazioni. Si tratta di una *forma di consulenza telefonica o di sportello che tocca tutti i bisogni dell’organizzazione familiare* (bambini, anziani, salute, casa, legale, prestiti...), fornendo consigli ed indirizzando alle forme di supporto pubbliche e private disponibili e più adeguate.

Tra le esperienze viste, con una ricerca su Internet anche in lingua inglese e francese, l'approccio più maturo, o meglio presentato, si trova in Canada, Quebec: oltre ad uno sviluppo del tema in chiave sociale ed aziendale si riscontra infatti l'esistenza di un *mercato dei servizi di conciliazione e di competenze specializzate in tale ambito*, che ci pare un chiaro segnale di "maturità" della problematica e del modo di affrontarla. Questi servizi vengono acquistati dalle aziende per i propri dipendenti (o direttamente dai privati) con la stessa modalità con cui oggi in Italia si acquistano, considerandolo del tutto normale, i buoni pasto per i dipendenti.

Estratto dalla normativa in materia di conciliazione

Legge 8 marzo 2000, n. 53

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”.

NB. - L'articolo 9 ha subito alcune modifiche, riportate nella nuova Guida e nelle Istruzioni alla nuova modulistica, pubblicate nel maggio 2007.

Art. 1 (Finalità).

La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 9 (Misure a sostegno della flessibilità di orario).

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accor-

di contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198. “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”

Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2).

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

...

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

...

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

...

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'intervento d'assistenza in azienda

Il target di riferimento, per quanto attiene alle Imprese coinvolte nel progetto camerale “Ottimizzare il tempo d’impresa: un nuovo equilibrio tra vita lavorativa e familiare”, è costituito da aziende di piccole e medie dimensioni della provincia di Padova, sensibili alla tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le aziende piccole e medie considerate, tranne in un caso di politica di conciliazione molto efficace di best practices a livello nazionale e locale, e già attiva da anni, presentano per la maggior parte delle difficoltà nel tener conto delle esigenze dei lavoratori.

Nelle aziende di piccole dimensioni non esiste una vera e propria politica di conciliazione: sono le esigenze, man mano che si presentano a determinarla, si verifica così che i problemi legati alle buone prassi vengano presi in considerazione caso per caso, posticipando l’avvio di una politica aziendale relativa a quest’ambito.

L’intervento si orienta su due versanti: da una parte la progettazione di nuovi servizi dall’altra il miglioramento delle policy dei servizi esistenti.

Gli interventi in azienda sono stati realizzati tenendo conto delle specifiche esigenze espresse e delle problematiche riscontrate all’interno di ciascuna azienda e sulla base di ciò sono state individuate tipologie ad hoc, quali:

- A. Incontri di analisi con il direttore del personale.**
- B. Incontri di analisi con la direzione generale (in caso di aziende di minori dimensioni).**
- C. Somministrazione di un questionario.**
- D. Stesura di un report.**

Tipologie d'intervento

Per ciascuna delle tipologie di interventi è stato predisposto il seguente metodo di assistenza:

A. Incontri di analisi con il direttore del personale:

L'obiettivo iniziale in azienda è stato quello di illustrare il progetto ai direttori del personale dopo un primo contatto telefonico.

Nel corso del primo incontro si sono raccolte informazioni sull'organizzazione dell'azienda, tipologia di produzione e sulla storia aziendale.

In particolare ci si è soffermati sull'analisi dei problemi rilevati dalla direzione nella gestione della flessibilità oraria e come l'azienda ha soddisfatto le esigenze dei lavoratori.

B. Incontri di analisi con la direzione generale (in caso di aziende di minori dimensioni)

L'incontro intervista con la direzione generale delle piccole aziende analizzava nel dettaglio come sono stati rilevati ed affrontati i problemi della gestione del tempo, il numero di richieste gestite per anno e le soluzioni adottate.

Il fabbisogno di servizi flessibili è stato individuato direttamente dai destinatari finali (imprenditrici/tori, lavoratrici/tori, donne e uomini che rientrano nel mercato del lavoro in termini non "strutturati") attraverso l'azione di ricerca atta a rilevare la domanda esistente sul target di riferimento.

C. Somministrazione di un questionario

È stato concordato di somministrare i questionari ai dipendenti su base volontaria. L'obiettivo atteso era di rilevare quali sono i problemi percepiti dal personale e quanto le iniziative aziendali hanno rilevanza nella risoluzione dei problemi.

I questionari sono stati somministrati direttamente e/o via email nel corso dell'azione preliminare di ricerca e al termine della progettazione dei servizi multifunzionali, per verificarne la corrispondenza con i fabbisogni registrati nel territorio di riferimento.

D. Stesura di un report

È stata predisposta la stesura di un report in cui sono state individuate, in sintesi, le decisioni prese e le strategie individuate e una proposta di pianificazione delle attività da svolgere volte al miglioramento delle criticità rilevate attraverso il check up.

Metodologia

Lo studio sui bisogni di conciliazione nelle industrie padovane ha coinvolto 10 industrie, molto diversificate per settore, area, dimensione, stile gestionale, mercati e ciclo di vita.

In particolare il questionario è stato somministrato in tre grandi imprese, tre medie ed una di piccole dimensioni. Alla fase di analisi hanno inoltre partecipato ulteriori tre imprese, una per fascia.

In ciascuna azienda si è svolto un incontro di analisi nell'ambito della Direzione del personale o della Direzione generale nelle realtà di minori dimensioni, volto a capire come l'azienda si pone rispetto al tema della conciliazione.

È stato quindi somministrato ad un campione di collaboratori (maschi e femmine, operai ed impiegati) un questionario anonimo, precedentemente testato, la cui compilazione era volontaria e richiedeva circa 7-10 minuti; sono stati raccolti complessivamente 215 questionari.

Il campione include 124 femmine e 91 maschi.

Oltre la metà (in pari misura per genere), 112, hanno figli in età scolare o prescolare.

		Con figli		Senza figli	
Genere	Femmina	67	51,9%	44	55,0%
	Maschio	61	47,3%	33	41,3%
	Non risponde	1	0,8%	3	3,8%
	Totale	129	100,0%	80	100,0%

Profilo professionale	Con figli				Senza figli			
	Femmina		Maschio		Femmina		Maschio	
Dirigente	1	1,5%	2	3,3%	0	0,0%	1	3,0%
Direttivo - quadro	5	7,5%	16	26,2%	2	4,5%	3	9,1%
Impiegato - intermedio	37	55,2%	34	55,7%	27	61,4%	24	72,7%
Capo operaio - Operaio	22	32,8%	9	14,8%	15	34,1%	3	9,1%
Apprendista	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Altro	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Non risponde	1	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	2	6,1%
Totale	67	100,0%	61	100,0%	44	100,0%	33	100,0%

Il campione non è statisticamente rappresentativo dell'universo, per cui i risultati vengono sempre presentati percentualmente rispetto alle macrocategorie che più si ritiene condizionino le esigenze di conciliabilità, ovvero:

- il genere (Maschi e femmine);
- la presenza di figli in età scolare e prescolare (con figli e senza figli);
- l'inquadramento in funzioni impiegate o produttive e solo con riferimento alle donne madri (Impiegate ed operaie); tale scelta è motivata dall'esiguità dei numeri dei sottogruppi, con analisi limitata ad alcune domande.

Rispetto a tutti i sottogruppi considerati – di numerosità abbastanza contenuta – va conservata una certa prudenza di lettura, ed i dati sono da interpretare soprattutto come segnali suscettibili di approfondimento.

Risultati

Si evidenziano i seguenti aspetti emersi:

1. Problemi che maggiormente incidono sull'organizzazione familiare e lavorativa

La percezione delle madri sembra staccarsi dal resto del gruppo: esse spalmano infatti la percezione di problematicità su più aree: quasi la metà tra loro registra il costo elevato dei nidi (d'accordo con i papà), 4 su 10 segnalano come altri punti problematici gli orari di scuole e di asili, la conciliazione dei tempi di lavoro nella coppia, il traffico.

Le donne senza figli e gli uomini percepiscono invece in modo più diffuso il problema del traffico (6/7 persone su 10) e un terzo tra loro segnala la carenza dei trasporti pubblici, che è segnato come problematico solo dal 14% delle mamme; la conciliazione dei tempi di coppia è un problema per oltre metà delle donne senza figli e per i papà, mentre gli uomini (56%) e le donne senza figli (45%) soffrono i limiti di orario di negozi ed uffici.

Le risposte variano se l'analisi viene applicata in base all'inquadramento, presumendo che le operaie continuo su un minor reddito e siano soggette ad una maggior rigidità negli orari lavorativi (confermata in tutte le 10 aziende considerate).

Oltre metà delle operaie mettono al primo posto la conciliazione dei tempi nella coppia, il 44% trova gravoso il costo dei nidi ed il 33% ne lamenta la carenza; Anche altre voci – i centri estivi accessibili e gli spazi sportivi – richiamano un problema economico e sono evidenziati in misura molto superiore rispetto alle impiegate.

Per questa categoria 6 donne su 10 lamentano il traffico, quasi la metà segnala difficoltà con gli orari di uffici e negozi, e meno di 4 su 10 faticano a combinare orari e ferie con i propri mariti/partner.

Indipendentemente dal ruolo, 3 donne lavoratrici su 10 risentono degli orari di scuole ed asili e dei trasporti pubblici.

2. Chi cura i bambini quando i genitori sono al lavoro?

Quasi la metà delle mamme e meno di un terzo dei papà li affida ai nonni, mentre 4 papà su 10 contano sulla moglie/partner a casa, situazione rara invece per le mamme lavoratrici (poco più di una su 10).

Sono soprattutto le operaie però ad affidare i figli ai nonni (73% rispetto al 44% delle impiegate) o ad altre persone (33% rispetto al 15%).

Anche in famiglia la situazione è diversa: un quarto dei mariti/partner delle operaie si fa carico dei figli, quasi cinque volte tanto rispetto alle impiegate.

3. Asili e nidi

La crisi scatta con la malattia del bambino, per oltre 8 mamme (e 6 papà) su 10, mentre il problema economico stranamente spaventa i due terzi delle donne senza figli, oltre metà dei papà e 4 mamme su 10.

Facendo un'analisi per ruolo, emerge che il problema più rilevato dalle operaie è l'alto costo (56%, 41% per le impiegate), mentre per le impiegate è più difficile trovare posto nei nidi (29% rispetto al 22% delle operaie).

Entrambe soffrono in pari misura l'angoscia di sistemare i bambini quando sono ammalati.

L'impegno di cura non riguarda solo i bambini: 8 persone su 10 hanno responsabilità diretta di cura verso persone non autosufficienti ma, limitatamente ai pochi casi registrati, si conferma che per i maschi lavoratori sono soprattutto le partner a casa ad occuparsene.

4. Quali servizi potrebbero facilitare la gestione familiare?

Quasi tutte le soluzioni suggerite, scelte tre quelle classiche della conciliazione, hanno ricevuto una valutazione media che si avvicina o supera il 3 nella scala di utilità da 0 a 4; in generale, le donne le apprezzano di più degli uomini, ed i genitori più dei non genitori, prevedibilmente.

Le due soluzioni ritenute più efficaci sono condivise dall'intero campione:

- ❑ Detraibilità fiscale per servizi alla famiglia di ogni tipo – l’approvazione è intorno al valore di 3,5, ed è rilevante che anche i maschi senza figli la vedono come prima e più efficace soluzione (3,3).
- ❑ Convenzioni agevolate con asili, nidi e scuole (oscilla fra 3,5 e 3,2).

Le mamme mettono, poi, a pari grado di importanza

- ❑ le convenzioni agevolate con centri estivi e sportivi, probabilmente più sensibili – come per la malattia – al problema di chi sta con i figli quando non sono all’asilo o a scuola.

Segue infine, con priorità condivisa,

- ❑ l’utilità di un servizio di trasporto per le attività dopo scuola (intorno al 3).

5. Potendo scegliere, come distribuiresti i tempi di vita?

Le risposte rivelano i desideri e sono per certi versi sorprendenti.

Una grandissima maggioranza desidera più tempo per lo studio, la formazione e l’aggiornamento, soprattutto le donne – madri in primis – sfiorando il 90% del campione; che si avvicina all’80% per i padri.

In misura analoga i genitori vorrebbero trascorrere più tempo con i figli, mentre è condiviso il desiderio di maggior tempo con il/la partner (7,5 e 7 su 10 rispettivamente per donne e uomini).

Per le femmine in genere, e per i maschi senza figli, è poi assai gettonato lo svago/hobby, mentre le donne si differenziano per aspirare a più tempo per se stesse, come dichiarano quasi 9 su 10 tra le donne senza figli e oltre 8 tra le madri.

Le donne, ed in particolare con figli, esprimono più scelte e segnalano maggiori bisogni (è azzardato definirla insoddisfazione?), dato che è facile spiegare con l’ormai scontato e riconosciuto doppio/triplo carico di lavoro.

6. Alla domanda sulla conciliabilità tra il lavorare e l’aver dei figli

... la maggioranza risponde che ”sì, è possibile ma con sacrifici economici e personali”; se in questo parere i genitori sono concordi, per le mamme la situazione sembra in salita: a 4 su 10 (il doppio dei papà) appare infatti MOLTO difficile; la carriera, infine, appare un miraggio incompatibile a oltre 3 donne su 10, rispetto ad 1,3 papà.

La difficoltà si accentua per le mamme operaie (45,5% giudica-

no molto difficile conciliare i due impegni), mentre le mamme impiegate segnalano con evidenza doppia delle colleghe (38%) come l'aver figli sia incompatibile con posizioni di responsabilità e la carriera.

7. Figli e gestione quotidiana: quali sono i problemi incontrati?

45% delle mamme, e 31% dei papà sentono che lavoro e menage domestico impediscono loro di seguire i figli come vorrebbero, il 27% delle mamme, e un terzo dei papà, trovano gli orari scolastici incompatibili con quelli del lavoro.

Un terzo dei papà non incontra problemi grazie alla divisione dei compiti con la propria moglie/partner, mentre solo una mamma su 10 dichiara un analogo appoggio.

Secondo la prospettiva del ruolo, 3 su 10 impiegate e meno di 2 su 10 operaie ricevono l'appoggio di genitori e parenti; 2 su 10 impiegate possono seguire meglio i figli grazie all'orario svolto, privilegio che quasi non esiste per le operaie, compensate però da una collaborazione quasi doppia ricevuta dai partner (seppure dichiarata solo da un 17% del campione).

8. Come incide l'assenza per maternità/paternità sul lavoro?

Il 77% ha usufruito dell'astensione facoltativa per maternità, 1 solo caso per la paternità..

Al rientro oltre il 38% a ritrovato il proprio lavoro, 1 donna ogni 10 si è vista declassata nelle mansioni, il 27% ha ridotto l'orario lavorativo ed il 25% ha potuto modificarlo.

9. Quali sarebbero le soluzioni aziendali più utili alla conciliazione?

Tra le opzioni ormai codificate le scelte sono risultate abbastanza omogenee circa le soluzioni preferite, segnalate con più convinzione dalle donne madri ma in forte misura condivise dall'intero campione.

Al primo posto, su una scala da 0 a 4 di utilità attribuita, appare

- la flessibilità nell'uso di ferie e permessi anche per esigenze familiari, con una media generale di 3,6, che sale a 3,75 per le madri.

A brevissima distanza segue

- la flessibilità negli orari di inizio e fine lavoro.

- Più interessanti per i genitori sono le soluzioni di
- telelavoro (2,8), come pure, per tutti gli intervistati, sarebbe assai gradita;
 - la possibilità di accantonare le ore straordinarie per utilizzarle al bisogno.

10. Quanto sono interessate ed attente le aziende al tema della maternità e dello sviluppo professionale delle donne?

I maschi esprimono, in scala da 0 a 4, un livello 2, medio; mentre le donne sono un po' più critiche e si collocano sotto il 2, soprattutto quelle che ancora non hanno figli (1.58).

Ciononostante, al momento di esprimere un grado di soddisfazione sul proprio equilibrio di vita-lavoro le femmine non si discostano troppo dai maschi, assegnando un livello di 2,2, non entusiasmante ma pur sempre nella metà superiore della scala.

Rispetto alle due aziende che maggiormente applicano una gestione attenta alle problematiche di conciliazione la minor problematicità è confermata, e la maggior sensibilità alla condizione della donna è riconosciuta. Ad esse si affianca una terza media azienda, che applica un orario concentrato di 6 ore giornaliere per 6 giorni.?

Conclusioni

La domanda di servizi per l'infanzia, di più e più flessibili, è generale e condivisa anche da chi non ha figli, e questa istanza potrebbe stimolare una collaborazione tra enti ed aziende nel creare nuovi nidi e servizi per l'infanzia, collocandoli in posizioni strategiche come molti suggerimenti indicano (zona industriale).

Si tratta di una formula già applicata altrove, in cui gli enti contribuiscono per quota parte, riconoscendo la funzione di servizio sociale.

Le dimensioni delle aziende padovane suggeriscono soluzioni collegiali, per cui si tratta di identificare chi potrebbe svolgere un ruolo di raccordo, raccogliendo le istanze e coordinando il progetto.

Sempre sulla stessa linea potrebbero nascere accordi convenzionati per le attività extrascolastiche ed i centri estivi, e per il trasporto dei bambini.

L'altro problema, più generale, riguarda il traffico ed i trasporti, su cui gli enti locali possono ulteriormente essere sensibilizzati.

Infine la richiesta di detraibilità fiscale di alcuni costi legati alla famiglia – su cui quasi tutti sono d'accordo, certamente non può risolversi localmente, ma può essere sostenuta attraverso i referenti politici.

Sul fronte aziendale la soluzione al traffico nasce da orari differenziati o flessibili, che permettono di evitare le ore più congestionate a seconda del percorso.

Guardando ai desideri dei lavoratori emerge una forte domanda di tempo per istruzione-formazione, utile spunto per orientare i piani formativi e per considerare la formazione anche come benefit.

Il desiderio diffuso di dedicare meno tempo al lavoro potrebbe essere solo un sogno inconciliabile con le esigenze economiche, ma anche esprimere un reale interesse a lavorare meno. Molte ricerche infatti indicano che, oltre alle donne con esigenze di cura, anche le

persone vicine alla pensione (alcuni studio indicano i tre quarti) gradirebbero un abbandono graduale del lavoro, prolungando la collaborazione dopo i termini della pensione ma in forma ridotta. Così pure i giovani, che hanno una aspettativa di conciliazione tra le diverse aree di vita superiore a quella delle generazioni precedenti.

La domanda, soprattutto femminile, di tempo per se, potrebbe vedere apprezzata la soluzione già sperimentata di creare per la pausa una zona relax/fitness, che aggiunge valore e piacere alla pausa pranzo. È dimostrato che una buona pausa aumenta il rendimento e soddisfa le persone.

In Italia le soluzioni legate alla conciliazione sono oggi lasciate quasi esclusivamente all'iniziativa individuale, ma vi sono segnali già chiari che questa è un'area di servizio alla persona e alla famiglia che andrà crescendo attraverso soluzioni pubbliche, aziendali e private, perché la domanda esiste ed è elevata.

In alcuni paesi (molto avanzato il Quebec) alla voce "conciliazione" Internet restituisce strutture di consulenza, coaching e "catering" di servizi tra i più diversificati (es trasporto bambini, pratiche burocratiche, lavanderia) che i datori di lavoro offrono come benefit ai propri dipendenti, o che questi acquistano autonomamente, o che gli enti finanziano per intero o in parte.

Publicazione redatta in collaborazione con:
Dott.ssa Luisa Barausse,
Associazione Staff, Via Imperiali 77, 36100 Vicenza

Per ulteriori informazioni contattare:
Confindustria Padova - Fòrema - Ufficio Progetti Speciali
via E.P. Masini, 6 - 35131 Padova - Tel. 049.82.27.173 - Fax. 049.82.27.129

Dott.ssa Barbara Luise - bluise@confindustria.pd.it
Dott.ssa Cristina Gentile - cgentile@confindustria.pd.it