



Regione Puglia



Comune di Manfredonia



Comune di Mattinata



Comune di Monte Sant'Angelo



Comune di Zapponeta

# **PAT.GAR**

## **Patto Sociale di Genere del Gargano**

# **Report di Ricerca**

**AMBITO TERRITORIALE DI MANFREDONIA**  
(Manfredonia, Zapponeta, Mattinata e Monte Sant'Angelo)

## “PAT. GAR – Patto Sociale di Genere del Gargano”

### Rapporto finale di ricerca

*Dalla fase di sperimentazione alla definizione di strategie  
volte a favorire la conciliazione vita-lavoro  
in un territorio in profonda evoluzione*

#### **Responsabili di progetto**

Dott.ssa Maria Sipontina Ciuffreda,  
Responsabile dell’Ufficio di Piano Sociale di Zona dell’Ambito territoriale di Manfredonia  
Dott. Annibale Morsillo  
Coordinatore di progetto

#### **Stesura a cura di**



Dott. Antonio Cocco  
Dott.ssa Anna Rita Zichella  
Dott. Dante de Lallo  
Dott. Antonio Marasco  
Dott.ssa Paola Grassotti

Si ringraziano tutti i Partner per la partecipazione e preziosa collaborazione

#### **Partner:**

**Comuni di:** Manfredonia, Zapponeta, Mattinata e Monte Sant’Angelo;

**Scuole:** Istituto di Istruzione secondaria di I° grado “Giordani” di Manfredonia; Istituto comprensivo San Domenico Savio di Mattinata; Istituto Comprensivo “V. Amicarelli” di Monte Sant’Angelo; Istituto comprensivo di Zapponeta.

**Terzo Settore:** Ass.ne di Volontariato SS. Redentore; Associazione INTERETNICA MIGRANTES; Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “S.M.A.R.”; P.A.S.E.R. Pubblica Assistenza Soccorso Emergenza Radio; Associazione “Angeli”; Aliante Cooperativa Sociale ;Pro Legem per Psicologiam – P.L.P.P. ; “S.M.I Servizi Multipli Integrati ” Società Cooperativa Sociale; Associazione “Psyche” Famiglie per la Salute mentale.

The ongoing gender revolution is both irreversible and desirable. To fully reap its advantages, we must recast the nexus between work, welfare and family.  
(Esping Andersen, 2002, p.20)

La rivoluzione di genere in corso è sia irreversibile che auspicabile. Per cogliere appieno i suoi vantaggi, dobbiamo riformulare il nesso tra lavoro, il benessere e la famiglia. (Esping Andersen, 2002, p.20)

### **Introduzione**

La necessità di conciliare in modo equilibrato vita e lavoro è diventata nel corso degli ultimi anni una esigenza sempre più sentita e sempre più rilevante da parte degli individui inseriti in contesti socio-economici caratterizzati dalla progressiva scomparsa dei confini tra il tempo dedicato al lavoro e quello della vita personale. Negli ultimi anni le difficoltà di conciliazione sono aumentate notevolmente e principalmente a causa degli importanti cambiamenti che hanno interessato la forza lavoro in termini di razza, età e genere.

Una delle trasformazioni più significative è relativa alla famiglia: non solo sempre più famiglie sono composte da partner che lavorano entrambi ma cresce anche il numero di persone, donne e uomini, con responsabilità di cura non più solo per i figli, ma di persone anziane o disabili.

A causa della diseguale distribuzione del carico di lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, presente in maniera ancora persistente, anche per una questione di retaggio culturale, nelle regioni meridionali, la difficoltà di conciliare è avvertita soprattutto dalle donne, in modo particolare nella fase del ciclo di vita immediatamente successiva alla nascita dei figli. Le donne continuano, infatti, a farsi carico delle maggiori responsabilità di cura dei figli e degli altri familiari, indipendentemente dal regime di *welfare* e dalle specifiche politiche familiari e per l'infanzia adottate a livello politico. Ne consegue che, nelle scelte relative all'utilizzo del loro tempo, le donne sono costrette a pesare costi e benefici di un'eventuale attività lavorativa, a fronte delle responsabilità e degli obblighi familiari a causa della sussistenza di un sistema di valori ancora fortemente radicato nel nostro Paese che identifica nella figura femminile il soggetto deputato a svolgere il lavoro domestico e di cura, al punto da generare nelle stesse donne profondi sensi di colpa di fronte alle eventuali loro inadeguatezze nello svolgimento del duplice ruolo lavorativo e familiare.

Proprio per le sue implicanze in termini organizzativi di vita quotidiana familiare, lavorativa e, più generalmente anche in termini di "tempi della città", si è ravveduta la necessità di capire e quantificare il fenomeno anche per indirizzare opportuni interventi normativi e sostanziali, mirati a:

- migliorare la qualità della vita dei singoli cittadini;
- migliorare i servizi offerti;
- aumentare la produttività aziendale;
- definire nuovi profili, nuove competenze;
- migliorare il benessere complessivo della comunità.

La ricerca che viene di seguito presentata non vuole, né potrebbe, affrontare in maniera esaustiva il problema della conciliazione famiglia-lavoro, ma intende fornire dati, riferimenti comparativi, spunti di riflessione e indicazioni che, ci auguriamo, possano essere utili ad orientare progetti ed azioni future.

In particolare, questo lavoro propone alcuni elementi di riflessione sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, concentrando l'attenzione sulle famiglie con figli piccoli o persone non autosufficienti. Va, infatti, precisato che la conciliazione non riguarda solo le problematiche connesse all'accudimento dei bambini, ma investe più in generale il lavoro di cura nei confronti dei soggetti fragili (malati, anziani, disabili). Ma è anche vero che la cura dei bambini riveste un'importanza centrale, all'interno del più ampio discorso sul lavoro di cura, in quanto mette direttamente l'accento sulla relazione tra maternità e partecipazione delle madri al mercato del lavoro.

Sulla base di un'analisi descrittiva sintetica, articolata su più temi, ci si propone di fornire un quadro d'insieme di un fenomeno complesso, che investe diverse dimensioni: le famiglie, il mondo del lavoro e le istituzioni pubbliche.

Un altro obiettivo del lavoro è presentare le principali misure attualmente disponibili per la conciliazione lavoro-famiglia, fornendo alcune indicazioni quantitative sul loro utilizzo a livello locale e delineando, infine, alcuni elementi per una valutazione dei progressi fatti e dei problemi aperti al fine di permettere una migliore progettazione degli interventi da realizzare nel prossimo futuro.

Il report è suddiviso in due parti a loro volta suddivise in capitoli e paragrafi. Le due macro-sezioni riguardano rispettivamente i dati rivenienti dall'azione di analisi dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro effettuata sul territorio dell'Ambito di Manfredonia – I parte – e le risultanze dell'azione di ricerca sulle buone prassi di conciliazione – II parte.

Il **Capitolo 1** presenta i principali risultati dell'indagine di tipo quantitativa condotta a livello locale che testimoniano le difficoltà di conciliazione incontrate dai cittadini lavoratori in ambito familiare, nel mondo del lavoro e più in generale nella società.

Sono presentate alcune riflessioni sul concetto, al fine di evidenziare come il problema della conciliazione tra vita familiare e attività professionale non riguardi solo le madri con figli piccoli, ma interessi tutte le persone che lavorano. In una prospettiva di ampio respiro la conciliazione ha a che fare con i progetti di vita e di lavoro delle famiglie: conciliare scelte riproduttive e scelte lavorative vuol dire non dover subordinare una scelta all'altra.

Il **Capitolo 2** focalizza l'attenzione sull'indagine di tipo qualitativo mettendo a confronto l'esperienza dei principali testimoni privilegiati del territorio e propone una lettura ragionata dell'evidenza empirica disponibile sulle principali misure di conciliazione introdotte a livello locale al fine di evidenziare i progressi fatti e ciò che rimane ancora da fare per meglio favorire la conciliazione di vita lavorativa e vita familiare nell'Ambito territoriale di Manfredonia.

Il **Capitolo 3 e 4** lanciano uno sguardo alle buone prassi già sperimentate in alcuni paesi europei così come alcune esperienze realizzate in Italia, evidenziando come, soprattutto in Italia, negli anni più recenti si siano registrati alcuni importanti segnali di miglioramento riconducibili agli sforzi intrapresi per favorire la conciliazione.

Il **Capitolo 5**, infine, riassume i risultati raggiunti in termini di proposte operative emerse, grazie al progetto PAT. GAR, e riconducibili ad una visione futura che permetta una continuità e diventi prassi consolidata sul territorio.

### **Gli obiettivi e i contenuti della ricerca**

Il tema della conciliazione vita-lavoro riguarda molti aspetti della vita quotidiana: le modalità organizzative e i tempi di lavoro, le responsabilità delle donne e degli uomini nel lavoro per il mercato e nel lavoro di cura, i servizi per la famiglia, l'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città.

Si tratta di un tema complesso che richiede strategie di intervento in grado di incidere contemporaneamente e in modo complementare su più fronti.

L'esperienza del Progetto PAT.GAR e, nello specifico, l'attività di ricerca, si innesta in un intervento più articolato e complesso che ha avviato una prima riflessione volta a promuovere e a favorire nel contesto sociale - culturale ed istituzionale dell'ambito di Manfredonia, sensibilità e familiarità sulle tematiche della conciliazione. Il tutto in un'ottica ben precisa, rendere il territorio un ambiente *family friendly* ove tutti gli attori (enti, istituzioni, aziende, cittadini) conoscano e sfruttino le potenzialità insite negli strumenti normativi disponibili per conciliare i tempi di vita e di lavoro e accrescere la qualità della vita stessa.

L'indagine, dunque, rappresenta il presupposto conoscitivo per poter approfondire la tematica e soprattutto per acquisire gli elementi per individuare le linee di intervento, poter prendere decisioni e sottoscrivere accordi tra le parti.

Questa attività è stata realizzata nei primi mesi dall'avvio del progetto ed è consistita, in primo luogo, nell'analisi dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro degli abitanti del territorio interessato, attraverso la somministrazione di circa 250 interviste dirette a lavoratori residenti nei quattro Comuni appartenenti l'Ambito territoriale di Manfredonia, volta non solo a cogliere le esigenze, ma anche e soprattutto a verificare la soddisfazione del cittadino nei confronti di iniziative e strumenti di conciliazioni adottati per poter adeguare le nuove azioni alle reali esigenze dei fruitori finali.

Allo stesso tempo, l'azione di ricerca è stata orientata a monitorare l'efficacia degli strumenti conciliativi già sperimentati e adottati nei quattro Comuni dell'Ambito nei diversi settori, verificando la presenza di ulteriori servizi, strumenti e azioni che contribuiscono allo sviluppo delle politiche di genere e conciliative. A completare il cerchio di questo lavoro è stato lo studio di buone prassi utilizzate in tutta Europa e in Italia, al fine di poterle inserire anche nel territorio in esame.

L'intervento, ha messo in luce almeno due aspetti: il primo è il permanere, nella società locale, di uno squilibrio del lavoro di cura ancora tutto sbilanciato verso la donna, in aggiunta al lavoro retribuito. Il secondo elemento emerso è l'esigenza, da parte dei cittadini, di un'adeguata rete di strutture al servizio di chi (ed è solitamente la donna) si trova a dover far fronte contemporaneamente a due sistemi: quello lavorativo e quello familiare, con i relativi tempi, esigenze e valori in genere non coincidenti, ma anzi, a volte, tra loro in conflitto.

Infatti, la flessibilità nelle forme e nei modi di impiego, oltre che la frammentazione dei percorsi di lavoro e la prospettiva di una formazione continua, accompagnata dallo sfaldarsi delle tradizionali reti familiari, impongono un intervento efficace ed efficiente in termini di servizi a sostegno, non solo delle donne che lavorano e che hanno una famiglia di cui occuparsi, ma anche a coloro che incontrano difficoltà di conciliazione a causa di una rete relazionale debole o di traiettorie professionali caratterizzate da transizioni lavorative a rischio. Se nei decenni passati il network familiare rappresentava per la maggior parte delle donne il soggetto cui appoggiarsi, l'evoluzione demografica (invecchiamento della popolazione e maternità posticipate), la disgregazione dei nuclei familiari e il cambiamento nelle forme e nei tempi del lavoro hanno allentato le maglie della

rete familiare, mentre il sistema di welfare offre servizi ancora lontani da concetti-chiave delle politiche europee a favore dell'occupabilità femminile quali *gender oriented* o *family friendly*.

A partire da questi dati, dalla rilevazione del fabbisogno, oltre che dai risultati ottenuti dal Progetto PAT. GAR. e da un confronto con il contesto europeo e nazionale, il lavoro di ricerca si propone di individuare possibili strategie di policy e strumenti operativi da proporre al fine di migliorare le prospettive di conciliazione. Difatti, gli obiettivi conoscitivi della ricerca sono stati:

- ✓ Focalizzare bisogni, fenomeni e cambiamenti tipici del territorio
- ✓ Realizzare mappature ed analisi per fruire di un quadro delle problematiche e delle necessità della realtà locale, per migliorare e riorganizzare un sistema complesso;
- ✓ Conoscere, individuare ed aggiornare la rete dei servizi presenti sul territorio;

E' stato quindi a partire da questi obiettivi che si è sviluppata l'azione di ricerca, con lo scopo di dare una visione completa dei fabbisogni del territorio e della situazione in cui versa sotto il punto di vista delle politiche conciliative e di genere, al fine di predisporre una mappatura capace di essere una guida utile e concreta per lo sviluppo delle azioni previste dal progetto.

### Metodologia e iter della ricerca

- *La selezione del campione*

La ricerca, prevedendo due tipologie di indagini, entrambe di tipo qualitativo, si è basata su un duplice criterio per l'individuazione del campione di riferimento:

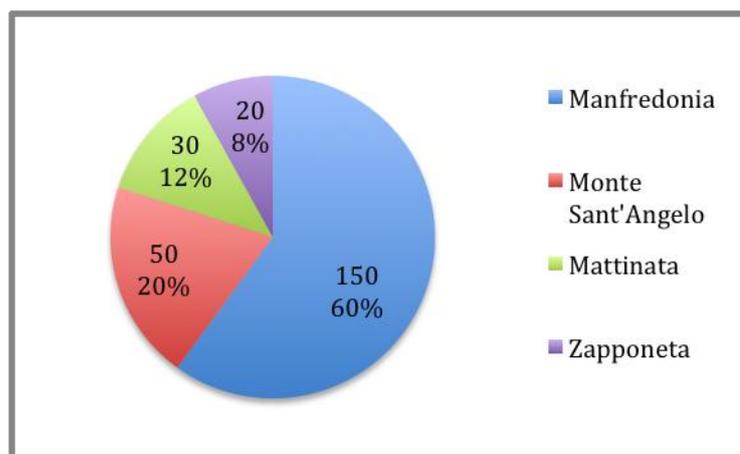
- per la fase *desk* che prevedeva la raccolta, la sistematizzazione e l'analisi delle buone prassi in tema di attuazione di politiche conciliative *gender oriented* sperimentate con successo su tutto il territorio dell'Unione Europea, si è provveduto a studiare un numero limitato di casi che fossero rappresentativi per le buone prassi adottate in tema di pari opportunità e conciliazione tra maternità e carriera ed in particolare che fossero:
  - a. significativi ed omogenei per la tipologia di misure adottate;
  - b. interessanti ai fini della comparazione tra i diversi processi di genesi, introduzione, sperimentazione e valutazione dei risultati.
- per la fase *sul campo* che prevedeva la somministrazione di un questionario di ricerca ai lavoratori e una traccia di intervista a dei testimoni privilegiati al fine di rilevare, da una parte, punti di forza e di debolezza dell'attuale sistema locale di conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro messo in atto dai cittadini in stato di occupazione (suddivisi in categorie: dipendenti, autonomi, professionisti ecc.) e, dall'altra parte, a registrare, eventuali buone prassi già messe in campo a livello locale in grado di essere potenziate e replicate, si è provveduto, con l'aiuto delle amministrazioni comunali dell'Ambito e i partner di progetto, a costruire un campione rappresentativo dell'universo di riferimento, tenendo conto della variabile di genere, occupazionale e geografica.

Nello specifico, per quanto riguarda l'analisi dei fabbisogni di conciliazione famiglia-lavoro, i "fattori" prescelti che hanno determinato la scelta del numero di soggetti cui somministrare il questionario sono stati la tipologia occupazionale (lavoratori dipendenti di Pubbliche Amministrazioni, lavoratori dipendenti di aziende private, lavoratori autonomi a bassa qualifica professionale, lavoratori autonomi ad alta qualifica professionale) e la presenza o meno del modello *male breadwinner family* (in cui uno solo degli adulti di riferimento della famiglia lavora e l'altro si occupa della gestione della casa e dei figli). Ciò perché è sembrato opportuno costruire il campione secondo variabili in qualche maniera "a controllo incrociato": trattando il tema della conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro la presenza/assenza di orari e giorni codificati

(dipendenti *versus* autonomi) e di un adulto “libero” dal lavoro (famiglie con un solo adulto occupato *versus* famiglie dove entrambi gli adulti lavorano) sono sembrate quelle correlate maggiormente con il tema in oggetto. Di seguito una tabella riassuntiva che mostra la distribuzione degli intervistati per tipologia di occupazione e composizione del nucleo familiare:

Categoria	Nuclei familiari con un solo adulto occupato	Nuclei familiari con più di un adulto occupato	TOTALE
Dipendenti pubblici	25	25	50
Dipendenti privati	25	25	50
Autonomi a bassa qualifica	25	25	50
Autonomi ad alta qualifica	25	25	50
Lavoratori atipici e discontinui	25	25	50
<b>TOTALE</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>250</b>

La ripartizione del numero delle interviste è stata effettuata tenendo conto della diversa popolosità di ciascun comune, secondo la seguente distribuzione percentuale:



Per quanto invece concerne la rilevazione delle pratiche esistenti e delle eventuali buone prassi già praticate sul territorio di riferimento in tema di conciliazione i testimoni privilegiati sono stati prescelti secondo i seguenti parametri:

Tipologia	Numero
Personale dirigente degli Enti Locali dell'Ambito territoriale	4
Referenti Associazioni datoriali del territorio	2
Referenti Organizzazioni Sindacali del territorio	3
Referenti del terzo settore locali	3
Referenti comitato pari opportunità provinciale e/o comunale	1
Dirigenti scolastici	2
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>

- *Tecniche di indagine*

Nella fase iniziale si è proceduto ad esaminare, studiare e analizzare i materiali più facilmente disponibili, quali quelli offerti da dati già raccolti, prima di procedere, una volta allora definiti obiettivi conoscitivi maggiormente specifici, ad una nuova raccolta di dati.

Successivamente si è proceduto a coinvolgere direttamente la popolazione, attraverso l'utilizzo di un mix di tecniche di analisi, riassunte nella tabella che segue.

TECNICHE D'INDAGINE	OBIETTIVI CONOSCIUTI (TIPICI)	CHI COINVOLGE	COME
Analisi fonti	Necessarie prime informazioni e inquadramento problema, fissazione obiettivi conoscitivi più specifici	-	-
Focus group	Informazioni generali - prime indicazioni Acquisizione terminologia specifica della popolazione di riferimento Informazioni su atteggiamenti - reazioni da parte della popolazione di riferimento	Testimoni privilegiati Popolazione	Interazione strutturata Intervista discorsiva semi-strutturata / in profondità
Singole interviste a testimoni privilegiati	Informazioni generali - prime indicazioni Acquisizione terminologia specifica della popolazione di riferimento Informazioni su atteggiamenti e opinioni di soggetti chiave (ad es. per un'analisi organizzativa)	Testimoni privilegiati	Intervista discorsiva semi-strutturata / in profondità
Tecniche di interazione tra testimoni privilegiati	Intervista semi-strutturata / in profondità Approfondimenti qualitativi su temi specifici Acquisizione di informazioni altrimenti non accessibili	Testimoni privilegiati Popolazione (raramente)	Tecniche di interazione Questionari autocompilati
Indagine statistica	Quantificare, cercare legami tra variabili, identificazione andamenti, trend, classificare...	Popolazione	Intervista con questionario

- *Predisposizione degli strumenti di rilevazione*

La natura delle indagini ha richiesto la stesura di un questionario semi-strutturato, rivolto ai lavoratori ed un questionario a domande prevalentemente aperte da usare come traccia per le interviste qualitative ai testimoni privilegiati.

Il questionario semi-strutturato (che viene riportato in allegato) comprendente 4 sezioni:

1. Sezione I – Anagrafica;
2. Sezione II – Mobilità;
3. Sezione III – Orari di lavoro e benefit;
4. Sezione IV – Politiche di Conciliazione.

La traccia di intervista (anch'essa allegata al presente documento) è stata a sua volta strutturata in 3 macro aree di riflessione:

1. Le caratteristiche dell'organizzazione di appartenenza dell'Intervistato;
2. Le Politiche di conciliazione;
3. Programmi futuri – Servizi attivi – Buone prassi.

- *Le fasi di ricerca*

Entrando nel merito dell'analisi, in particolare l'attività di ricerca ha previsto quattro fasi di lavoro: la **prima fase** è consistita in un'indagine quantitativa condotta su un campione di 230 cittadini, residenti nell'Ambito territoriale di Manfredonia, di età compresa tra i 24 e i 64 anni, attive rispetto al mercato del lavoro, alle quali si è chiesto di specificare le caratteristiche del proprio impiego (con particolare attenzione agli aspetti connessi alla flessibilità oraria e contrattuale), della propria rete familiare e quindi di esprimere i possibili fabbisogni di servizi. L'obiettivo è quello di individuare possibili interventi di welfare che possano entrare a regime una volta terminato il Progetto PAT. GAR per rispondere alla domanda di conciliazione vita-lavoro. Parallelamente, si è realizzata un'indagine qualitativa che ha permesso di osservare con maggiore profondità le criticità incontrate dalla componente femminile nel tentativo quotidiano di ricomporre i tempi e i ruoli familiari e lavorativi. Tale analisi ha permesso di individuare possibili linee su cui le istituzioni regionali potrebbero intervenire sia per rafforzare l'offerta di servizi di care, sia per avviare un'evoluzione nell'approccio partecipato che coinvolga non solo la rete costituitasi grazie al PAT. GAR. ma anche tutti i servizi attivi sul territorio che possano dare man forte alle iniziative. I risultati di questo studio vengono riportati nel Capitolo 1 del presente rapporto.

Una **seconda fase**, condotta in parallelo alla prima, è consistita in un'analisi qualitativa attraverso l'analisi statistica dei dati emersi dall'indagine in profondità condotta attraverso interviste qualitative a testimoni privilegiati del territorio, con cui è stato possibile fare luce sui punti di forza e di debolezza delle Politiche di genere in essere nel territorio. L'analisi è stata utile per approfondire meglio il profilo delle organizzazioni prese a campione, analizzando lo stato attuale dei servizi e del fabbisogno su quelli carenti, per poi estendere il campo della riflessione oltre il PAT. GAR., alle criticità di conciliazione, alla gamma di fabbisogni di servizi cui il cittadino potrebbe avere bisogno nell'arco della propria vita lavorativa/familiare. I risultati di questo studio vengono riportati nel Capitolo 2 del presente rapporto.

La **terza fase** ha preso in esame le politiche di welfare adottate nel contesto dell'Unione europea e in alcune regioni italiane. Se le ricerche proposte nelle fasi precedenti hanno permesso di ricostruire il quadro dei fabbisogni di servizi a sostegno della doppia presenza, in questa parte del disegno progettuale si è cercato di identificare le eventuale buone prassi esistenti in materia di conciliazione lavoro/famiglia, ma soprattutto di individuare le politiche di welfare esistenti a sostegno della donna o – più in generale – di chi deve rispondere sia alla sfera lavorativa, sia a quella familiare (in quanto genitore, ma anche figlio o parente di persone che richiedono cure particolari per età o salute). I risultati di questo studio vengono riportati nei Capitoli 3 e 4 del rapporto di ricerca.

La **quarta fase** ha quindi portato alla definizione di possibili strategie di welfare a sostegno delle Politiche di conciliazione: a partire dai risultati ottenuti nelle tre fasi precedenti, si è cercato di individuare una serie di proposte operative che vedano come protagonista il territorio, interessando trasversalmente più soggetti, dalla Consigliera di Parità, alla Commissione Regionale e agli assessorati alle pari opportunità, al lavoro, formazione e al welfare, al fine di costruire a livello locale efficaci policies che, secondo un approccio di mainstreaming di genere, favoriscano l'occupabilità e la conciliazione vita-lavoro, rendendo concrete le pari opportunità. Le conclusioni vengono riportate nel Capitolo 5 del presente rapporto.

FASI	OBIETTIVI	TECNICHE D'INDAGINE	CHI COINVOLGE
preliminare	Primo inquadramento del problema  Fissare obiettivi conoscitivi più specifici (definizione della popolazione target e di altri aspetti del problema specifici del territorio di riferimento)	Analisi delle fonti  Singole interviste o Focus group	-  testimoni privilegiati (responsabili del personale, rappresentanti sindacali)
di misurazione	Quantificazione dei problemi già 'codificati' e rilevazione di nuove problematiche legate alla conciliazione	Singole interviste o Focus group  Indagine statistica	popolazione target  popolazione target
di comunicazione	Interpretazione dei risultati  Identificazione possibili ipotesi di intervento Definizione delle priorità	Focus group  Tecniche di interazione tra testimoni privilegiati (NGT, Delphi, ...)	I principali decisori e/o altri testimoni privilegiati (rappresentati sindacali,...)  I principali decisori

**Parte I**

**“Il Fabbisogno di conciliazione dell’Ambito territoriale di Manfredonia”**

### Capitolo I - “Analisi quantitativa della ricerca: il punto di vista dei cittadini”

L’indagine sulla conciliazione vita-lavoro delle famiglie con figli nell’Ambito di Manfredonia nasce dalla necessità di sondare uno dei fattori di preoccupazione della nostra società: ossia il fatto che si riduce sempre più la quantità e la disponibilità di tempo dedicato alle attività di sostegno e di cura nell’ambito delle famiglie e questo si riflette in modo negativo in particolare sui bambini, ma anche su un altro soggetto debole quale l’anziano.

Porre in essere interventi di armonizzazione e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in un ambito territoriale significa innanzitutto conoscere le dinamiche occupazionali di un territorio disponendo di dati disaggregati per genere e il sistema dei servizi e dunque il modello di welfare che lo contraddistingue. Se queste sono precondizioni di facile accessibilità, difficile, ma necessario, è avere il polso della percezione soggettiva ossia individuale, ma anche diffusa, dunque collettiva, delle difficoltà nella relazione tra orari del lavoro, orari dei servizi, vita personale.

Quello che maggiormente caratterizza l’indagine svolta è il taglio a carattere non solo economico, ma anche psico-sociologico, dal momento che vengono analizzati fattori dichiaratamente legati ai risvolti che il ruolo professionale riveste nella vita sociale di ognuno, talvolta definendo tutto il percorso di vita dell’individuo. Si tratta in effetti di una ricerca quanti-qualitativa, che mira da un lato a definire le caratteristiche della situazione lavorativa e, dall’altro, ad indagare l’universo esistente che si cela dietro il contesto reale personale: quell’insieme di desideri, di bisogni ed aspirazioni del mondo lavorativo moderno.

Si è partiti dalla necessità di sondare questa percezione costruendo un questionario, nato come strumento di analisi dei fabbisogni di conciliazione di donne e uomini nella realtà sociale e territoriale dell’Ambito territoriale d Manfredonia.

L’indagine sul campo è stata svolta attraverso la somministrazione di un questionario strutturato e costituito da 4 sezioni:

1. Sezione I – Anagrafica;
2. Sezione II – Mobilità;
3. Sezione III – Orari di lavoro e benefit;
4. Sezione IV – Politiche di Conciliazione;

L’individuazione di tali aree è finalizzata a restituire il profilo identitario del compilatore/della compilatrice, con particolare riferimento alle relazioni di cura ed al tempo a queste dedicato, ma anche a censire il grado di adattabilità dell’orario di lavoro alle esigenze di vita, le strategie di conciliazione tra vita e lavoro e le eventuali criticità, da ultimo le modalità degli spostamenti casa-lavoro e le preferenze sulle alternative di trasporto.

Scheda riassuntiva dell’indagine	
Universo di riferimento	<ul style="list-style-type: none"><li>- lavoratori dipendenti di Pubbliche Amministrazioni;</li><li>- lavoratori dipendenti di aziende private;</li><li>- lavoratori autonomi a bassa qualifica professionale (artigiani, operai, ecc.)</li><li>- lavoratori autonomi ad alta qualifica</li></ul>

	professionale (avvocati, architetti, ingegneri, ecc.) - lavoratori atipici e discontinui (co.co.pro., lavori interinali, lavoratori dipendenti a tempo determinato, ecc.)
Campione	Estrazione casuale a partire da un elenco iniziale di nominativi forniti dai partner di progetto
Modalità di contatto	Telefonica con due step di contatto: uno per prendere contatto con l'operatore designato dall'organizzazione per definire il giorno e l'ora, a questo proposito è stato stilato un calendario e uno per l'intervista vera e propria.
Metodo di rilevazione	A seconda del numero di intervistati a giornata erano impegnati quasi sempre 3 operatori in alcuni casi anche 4. La modalità di somministrazione è un colloquio individuale con la persona, le interviste si sono svolte o presso le sedi delle organizzazioni o presso il luogo di lavoro degli intervistati, soprattutto per quanto concerne i lavoratori autonomi e pubblici.
Periodo di rilevazione	Gennaio – Marzo 2012
Tipologia d'intervista	Quanti - qualitativa

Una volta individuate e stabilite le categorie di intervistati da raggiungere, nonché la loro localizzazione geografica, attraverso l'aiuto e la partecipazione attiva dei partner, si è provveduto a fissare gli appuntamenti per somministrare i questionari con l'aiuto dei rilevatori.

Di seguito si riporta il calendario delle interviste realizzate:

Periodo	Luogo	Numero intervistati
1-6 Febbraio	Manfredonia	82
13 Febbraio	Mattinata	16
22 Febbraio	Monte Sant'Angelo	23
23 Febbraio	Zapponeta	20
24 Febbraio	Mattinata	14
27 Febbraio	Monte Sant'Angelo	10
28-29 Febbraio	Manfredonia	62
<b>TOTALE</b>		<b>227</b>

### I.1 Caratteristiche del campione intervistato

Su un totale di 250 soggetti previsti sono stati intervistati 227 suddivisi per tipologia di lavoro e genere, pari al 90,8% sul totale delle interviste previste, così come illustrato nella tabella sottostante.

Tabella 1 – Campione intervistato per tipologia di lavoro e genere

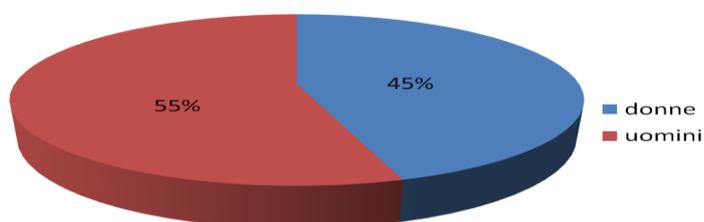
Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori Pubblica Amministrazione	37	22	59
Lavoratori Azienda privata	27	33	60
Lavoratori Autonomi a bassa qualifica	23	15	38
Lavoratori Autonomi ad alta qualifica	22	10	32
Lavoratori atipici e discontinui	11	16	27
Altro	4	7	11
<b>Totali</b>	<b>124</b>	<b>103</b>	<b>227</b>

Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Analizzando il campione sotto il profilo del genere, si registra un sostanziale equilibrio tra le due parti, sebbene la maggioranza dei compilatori sia costituita da uomini (55%).

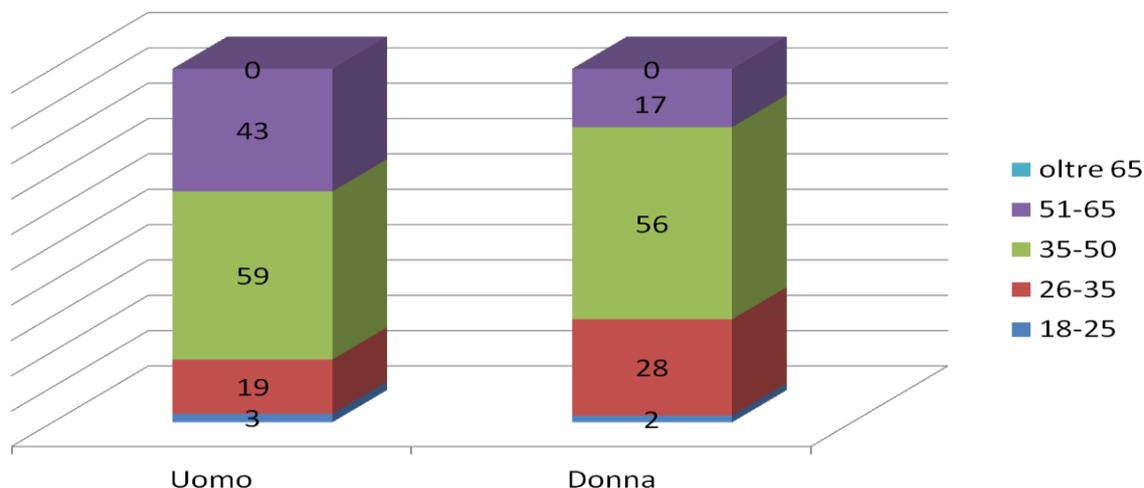
TOTALE	UOMINI	DONNE
227	124	103
100%	55%	45%

Grafico 1 – Campione intervistato per genere



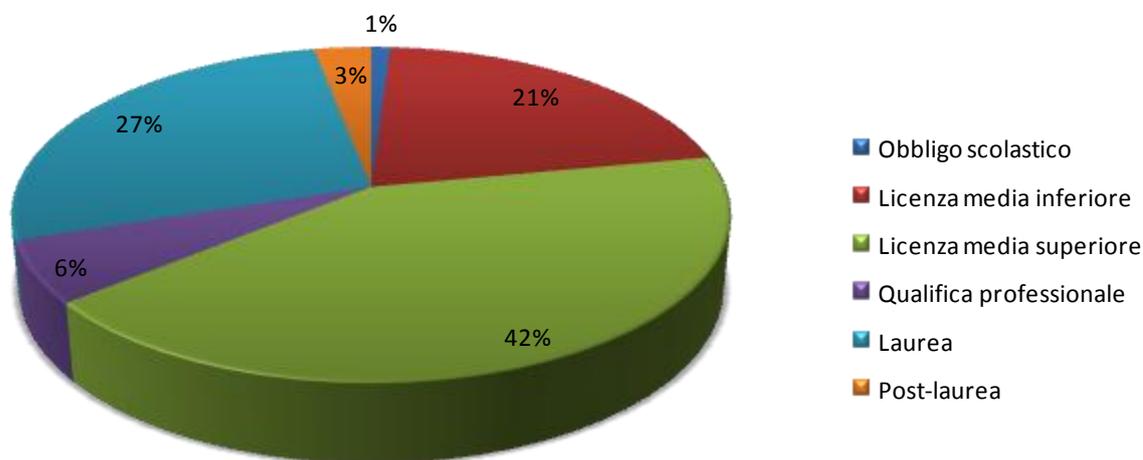
Analizzando il campione sotto il profilo dell'età, come si evince dal grafico sottostante (Grafico 2), il maggior numero di risposte si registra per quei soggetti che hanno un'età compresa tra i 35 ed e 50 anni. Tali evidenze risultano perfettamente in linea con le caratteristiche del campione ricercato che è costituito da soggetti con un proprio nucleo familiare con minori o persone anziane a carico.

Grafico 2 – Tasso di risposte per fasce di età – (v.a.)



Rispetto al titolo di studio, si evidenzia come la maggior parte degli intervistati abbia un titolo di Licenza media superiore (42%), seguito da una presenza di laureati (27%), Licenza media inferiore (21%), qualifica professionale (6%), post-laurea (3%) ed infine il valore più basso lo si registra per l'obbligo scolastico (1%).

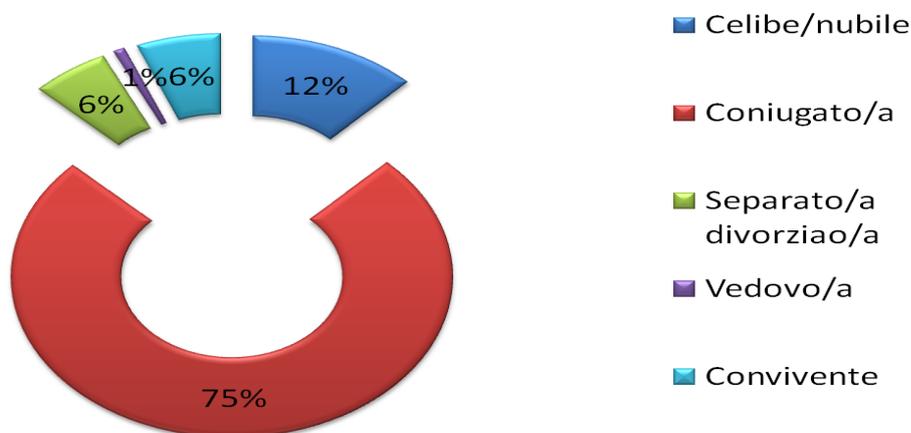
Graf. 3 – Campione degli intervistati distinti per titolo di studio (v.%)



Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Analizzando il campione intervistato per status civile, la maggior parte degli intervistati è coniugata (75%), seguito dai celibi/nubili (12%), dai separati o conviventi (12%) e infine dai vedovi (1%).

Graf. 4 – Campione degli intervistati distinti per status civile (v.%)



Così come per la variabile età, quella dello status civile è determinante sia per la rappresentatività dell’universo di riferimento sia per l’utilità della ricerca stessa, in quanto la maggior parte dei soggetti intervistati rientra nella categoria di chi ha più bisogno di conciliare l’aspetto familiare con l’aspetto lavorativo.

Approfondendo la composizione del nucleo familiare, di seguito si riporta una tabella che illustra la situazione registrata sul campione degli intervistati.

Tabella 2 - Composizione del nucleo familiare

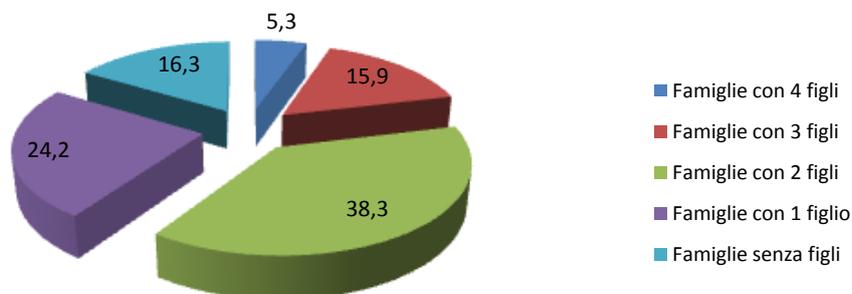
Nucleo familiare	n.	%
Coppia senza figli	11	4,8%
<b>Coppia con figli</b>	<b>173</b>	<b>76%</b>
Coppia senza figli ma con altre persone	0	0%
Coppia con figli e con altre persone	1	0,4%
Solo/a	18	7,9%
Solo/a con figli	11	4,8%
Solo/a con figli e con altre persone	3	1,3%
Solo/a senza figli e con altri	6	2,6%
N.R.	4	1,7%

Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Risulta evidente come la maggior parte degli intervistati siano coppie con figli (76%), dato quest’ultimo che mette in risalto come il fabbisogno di conciliazione sia stato calcolato su un campione mirato che necessita sicuramente di interventi diretti a facilitare la vita quotidiana dei cittadini dell’Ambito.

Per quanto riguarda il numero dei componenti dei nuclei familiari di appartenenza dei compilatori, in maggioranza sono costituiti nuclei familiari con 2 figli (38,3%) sebbene anche la quota di nuclei composti da 3 persone sia immediatamente seguente per il suo peso statistico, corrisponde infatti al 24,2%.

Graf. 5 – Composizione nucleo familiare – n. figli – (v.%)



Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

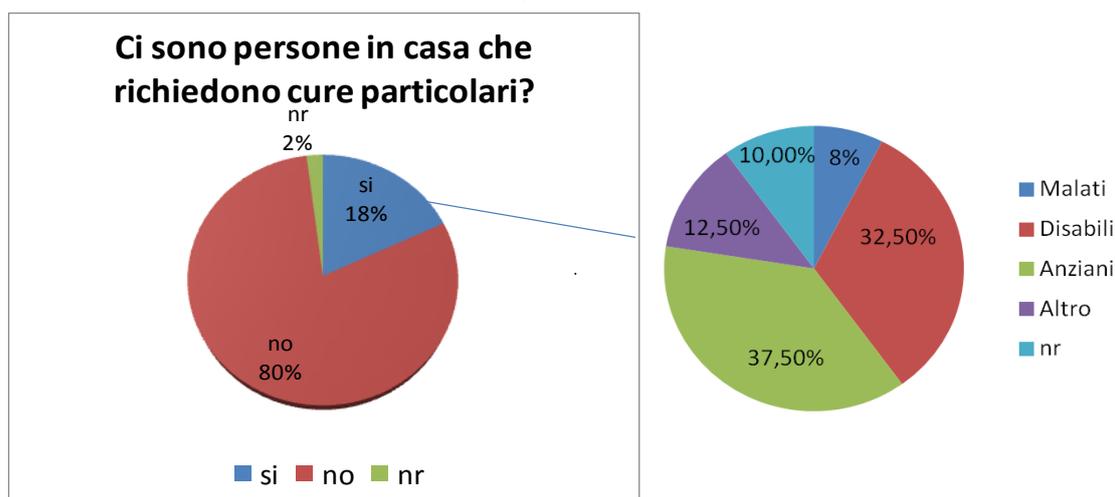
L'evidenza empirica, ma anche le risultanze delle indagini effettuate, indicano, quindi, che le maggiori difficoltà di conciliazione sono legate all'attività di cura dei figli e della famiglia, le quali, d'altro canto, sono ancora gestite dalle donne ed in misura ancora marginale dagli uomini.

La condizione delle famiglie con figli non è indipendente dalla difficoltà di conciliazione e dal tasso di occupazione, a causa di eventuali meccanismi di segregazione o discriminazione a carico delle donne soprattutto: nei luoghi di lavoro, del capitale sociale e delle reti di relazione, welfare aziendale, propensione all'auto-imprenditorialità, bisogni formativi etc.

Parallelamente alla presenza di figli minori, il questionario chiedeva se ci fossero in casa persone anziane o disabili che avessero bisogno di assistenza e di cure particolari. Nel 18% dei casi la risposta è stata positiva. La restante parte (80%) ha risposto negativamente. Solo il 2% non risponde al quesito posto.

Come si evince dal grafico sotto riportato, della percentuale di quanti hanno risposto in maniera affermativa, il 37,50% dichiara di occuparsi della cura e dell'assistenza quotidiana di persone anziane, molto spesso i genitori o i suoceri; il 32,50% dichiara di prendersi cura di persone disabili. Della restante parte, l'8% risponde di prendersi cura di una persona malata, il 12,50% risponde "altro" e, infine, il 10% preferisce non rispondere.

Grafico 6 – Ci sono persone in casa che richiedono cure particolari?



Dopo aver evidenziato la composizione del nucleo familiare, considerando il campione preso in esame per distinzione di lavoratori, l'analisi ha teso approfondire la variabile reddituale, discernendo gli intervistati appartenenti ad un nucleo monoreddito oppure con più redditi. Come riportato nella tabella sottostante, per i solo soggetti che hanno risposto di trovarsi nella condizione "coppie con figli", il 55,4% del campione intervistato ha più di un reddito, contro il 44,6% che invece è monoreddito.

Tabella 3 – Situazione reddituale coppie con figli

Coppie con figli	Maschi		Femmine		Totali	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Con più redditi	39	40,6	53	75,7	92	55,4%
Mono reddito	57	59,4	17	24,3	74	44,6%
<b>Totale</b>	96	100,0	70	100,0	166	100 %

Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Il dato maggiore si presenta soprattutto nelle **coppie con figli minori** con più redditi, dato che indica palesemente l'esigenza di conciliazione essendo entrambi i genitori lavoratori.

Tabella 4 – Distinzione per tipologia reddituale e composizione nucleo familiare

Tipologia reddituale	totale coppie con figli minori		coppie con figli minori		coppie con figli maggiorenni		coppie con persone disabili/malati		coppie con persone anziane	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
mono reddito	74	44,6	39	41,1	32	45,1	15	<b>71,4</b>	14	<b>87,5</b>
con più redditi	92	<b>55,4</b>	56	58,9	39	54,9	6	28,6	2	12,5

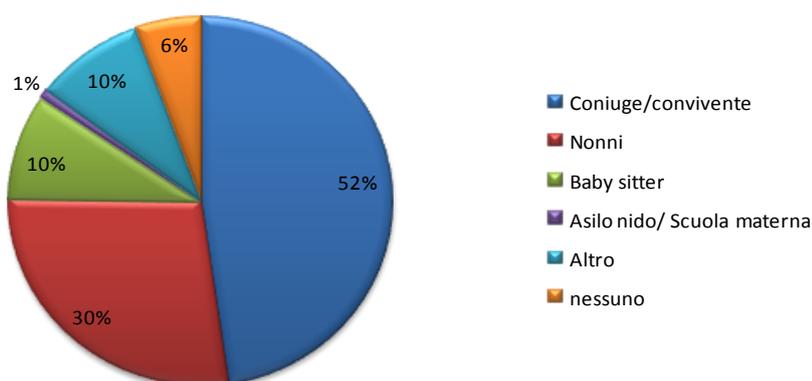
Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Interessante anche la comparazione del dato tra la tipologia reddituale del nucleo familiare e la stessa composizione del nucleo familiare. In questo caso che si evidenziano i dati più elevati riferiti sia alle coppie con persone disabili/malati a carico, in prevalenza mono reddito, dove il valore percentuale è pari al 71,4%, così come il dato riferito alle coppie con persone anziane dove il valore è pari all'87,5%.

Passando alla parte finale della prima sezione dell'analisi, infine si è chiesto ai diversi intervistati come siano organizzati per la cura dei figli ed eventualmente per la cura di parenti malati, disabili o anziani. Di seguito si riportano le risposte registrate suddivise per tipologia di richiedente assistenza/cura.

Una delle domande specifiche riguardanti la cura dei figli, chiedeva, nel caso di figli di età compresa tra i 6-15 anni, chi se ne prendesse cura in caso di assenza del genitore. Nella tabella sottostante si evidenzia che il 52% è a carico del coniuge/convivente, seguito in ordine decrescente dai nonni con il 30%, dalla baby sitter. La restante parte risponde “altro” (10%) e nessuno (6%). Solo l’1% degli intervistati risponde di affidare la cura dei propri figli alle strutture per l’infanzia (asilo nido/scuola materna).

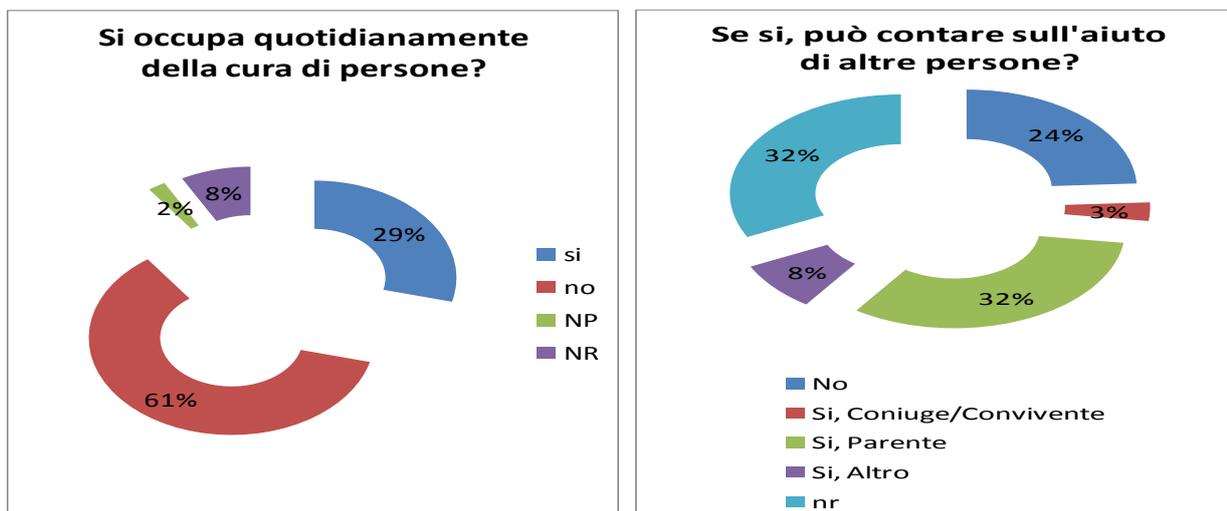
**Graf.7 - Se ha figli di età compresa tra i 6-15anni chi se ne occupa quando lei non è a casa?**



Fonte nostra elaborazione: risultati dai questionari somministrati

Rispetto all’altro quesito, con cui si chiedeva all’intervistato se si occupasse direttamente della cura delle persone anziane o disabili anche non conviventi, il 29% risponde di si contro il 61% che risponde no. A coloro i quali hanno risposto in maniera affermativa, si chiedeva di indicare se per la cura prestata potevano contare sull’aiuto di altre persone. Delle risposte rilevate, il 24% risponde di non poter contare sull’aiuto di nessuno. Del restante 76%, il 32% ha risposto che si avvale dell’aiuto di un parente (sorella o fratello), il 3% risponde di farsi aiutare dal coniuge/convivente, l’ 8% risponde di avvalersi dell’aiuto di altre persone ed il restante 32% preferisce non rispondere.

**Grafico 8 - Cura delle persone anziane o disabili**



## 1.2 La mobilità

Tra i temi più rilevanti trattati dal questionario, accanto alle informazioni sulla conciliazione, ai compilatori sono state rivolte anche domande relative alla mobilità, riferite sia alle proprie abitudini di mobilità sia alla disponibilità a modificarle, come si vedrà in questo paragrafo.

Prima di analizzare i risultati dell'indagine è necessario fornire le definizioni relative ad alcuni "concetti di mobilità" che sono stati individuati sin dalla fase d'impostazione metodologica della ricerca e di stesura dello strumento di rilevazione al fine di avere certezza che le informazioni sugli spostamenti, rilevate durante l'intervista, fossero classificate e trattate in modo univoco.

Le interviste effettuate, in particolare le informazioni riferite alla domanda di mobilità di chi vive nell'ambito, hanno permesso di raccogliere e di ricostruire il diario degli spostamenti e delle caratteristiche di ciascun movimento.

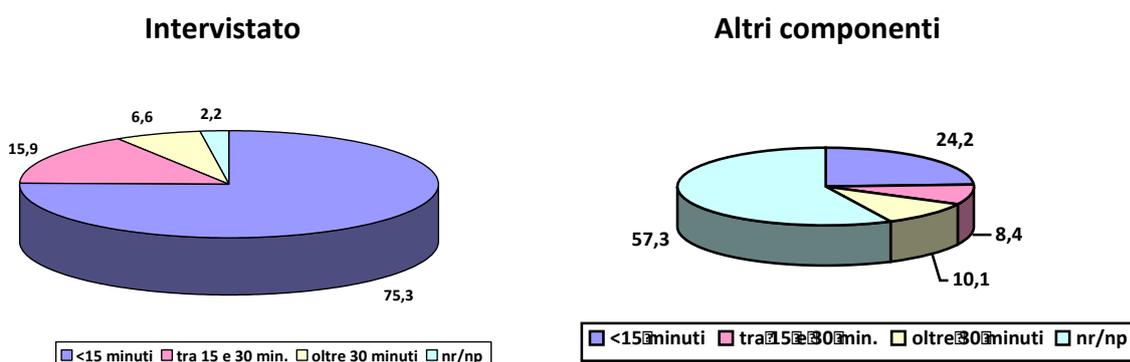
In primo luogo occorre evidenziare che si tratta di spostamenti sistematici, in altre parole spostamenti quotidiani effettuati da/per un luogo di partenza per motivi di lavoro.

Entrando nel vivo dell'analisi, una prima domanda, volta ad analizzare il tempo medio di percorrenza per raggiungere il luogo di lavoro, è stata predisposta per capire se, in qualche modo, la distanza dal luogo di lavoro, potesse costituire un problema di conciliazione e quanto, questo problema fosse vissuto come tale dai cittadini intervistati.

Nel caso in cui in famiglia ci fosse più di un lavoratore, la domanda si estendeva a tutti, proprio per analizzare la variabile temporale in toto.

Come dimostrano i grafici seguenti, dalle risposte registrate, il problema della distanza non costituisce un problema rilevante, in primo luogo perché i comuni interessati nell'indagine sono di piccole dimensioni, per cui le distanze sono ancora ridotte, in secondo luogo perché, molto spesso la scelta del lavoro, a monte, viene ponderata anche sulla base della vicinanza al luogo di residenza.

Graf.4 – Distribuzione del tempo di spostamento per soggetto intervistato (v.p.)



Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Il tempo medio degli spostamenti sistematici effettuati dagli intervistati è inferiore ai 15 minuti e non varia se si prende in considerazione la variabile di genere.

In particolare, come si evince dai grafici, risulta che il 75,3% delle persone intervistate effettua gli spostamenti in un tempo al di sotto dei 15 minuti, il 15,9% per raggiungere il luogo di lavoro impiega da 16 a 30 minuti e il 6,6% oltre i 30 minuti (graf.4). Ciò evidenzia che i soggetti intervistati

si spostano soprattutto all'interno dello stesso comune di residenza e/o verso i comuni appartenenti all'Ambito territoriale di riferimento, nel quale si registrano distanze brevi.

Oltre alle informazioni sul tempo medio impiegato per gli spostamenti, la presente indagine ha voluto analizzare le modalità di spostamento e il mezzo utilizzato dagli intervistati.

Per effettuare una ripartizione modale degli spostamenti sistematici sono stati individuati i seguenti segmenti:

- Utilizzatori del “mezzo privato”: i conducenti e i passeggeri dell'auto;
- Utilizzatori del “mezzo pubblico”: coloro che si spostano utilizzando i trasporti pubblici urbani, suburbani, intercomunali, bus aziendali o scolastici e la ferrovia;
- Utilizzatori di “altri mezzi”: quelli che si spostano a piedi o in bici.

Rispetto alla modalità di spostamento e al mezzo utilizzato degli intervistati/utenti, la tavola sottostante riporta gli spostamenti effettuati dagli stessi articolati per mezzo di trasporto.

Tab. 11 – Distribuzione della modalità di spostamento per mezzo utilizzato (v.a.)

	<i>Mezzo Privato</i>	<i>Mezzo Pubblico</i>	<i>Piedi</i>	<i>Nr/Np</i>	<i>Totale</i>
<b>Intervistato</b>	126	6	95	0	<b>227</b>
<b>Altri componenti</b>	74	11	15	16	<b>116</b>
<b>Totale</b>	<b>200</b>	<b>17</b>	<b>110</b>	<b>16</b>	<b>343</b>

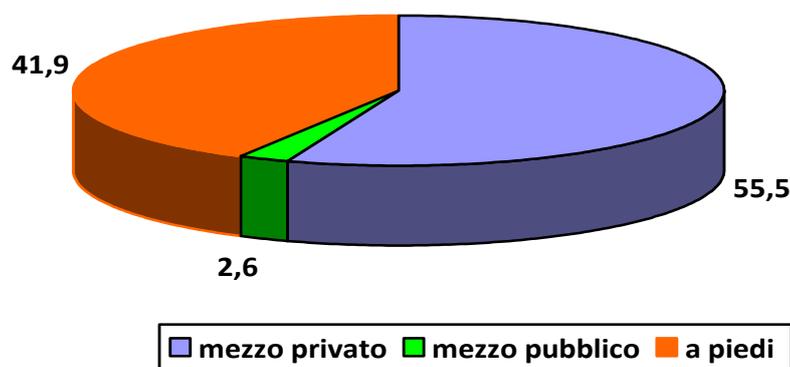
Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Dall'analisi dei dati la maggior parte degli intervistati, così come per gli altri componenti della famiglia, ha dichiarato di muoversi utilizzando il mezzo privato con la motivazione prevalente che tale mezzo concede “maggiore autonomia di movimento”.

Dall'analisi dei dati rivenienti dalle schede di rilevazione, emerge che:

- gli spostamenti per recarsi sul luogo di lavoro vengono effettuati con mezzi privati;
- il 41,9% dei cittadini intervistati si mobilitano e si spostano prevalentemente “a piedi”;
- il trasporto pubblico viene scarsamente utilizzato dai cittadini intervistati (2,7%).

Graf.5 – Distribuzione del mezzo utilizzato (v.p.)



Coloro che si spostano con il mezzo privato motivano la loro scelta, come si nota dal grafico sottostante, facendo riferimento ai vantaggi offerti dall'auto: in primo luogo per un maggiore comfort /comodità, dovuta ad una maggiore autonomia di movimento, seguito dalla mancanza di alternative ed economicità.

In particolare del 55,5% degli intervistati che dichiarano di utilizzare il mezzo privato per recarsi sul luogo di lavoro, il 79,4 motivano l'utilizzo dell'auto per motivi di comodità, il 15,9 per mancanza di alternative e solo il 4,8 per economicità. Si segnala peraltro che l'assenza del trasporto pubblico è indicata come la ragione prevalente di coloro che usano solo l'auto privata. Le ragioni più rilevanti, secondo gli intervistati, che li spingono a non utilizzare il trasporto pubblico riguardano la bassa frequenza delle corse, la distanza delle fermate (indicato soprattutto dalle donne) e la puntualità.

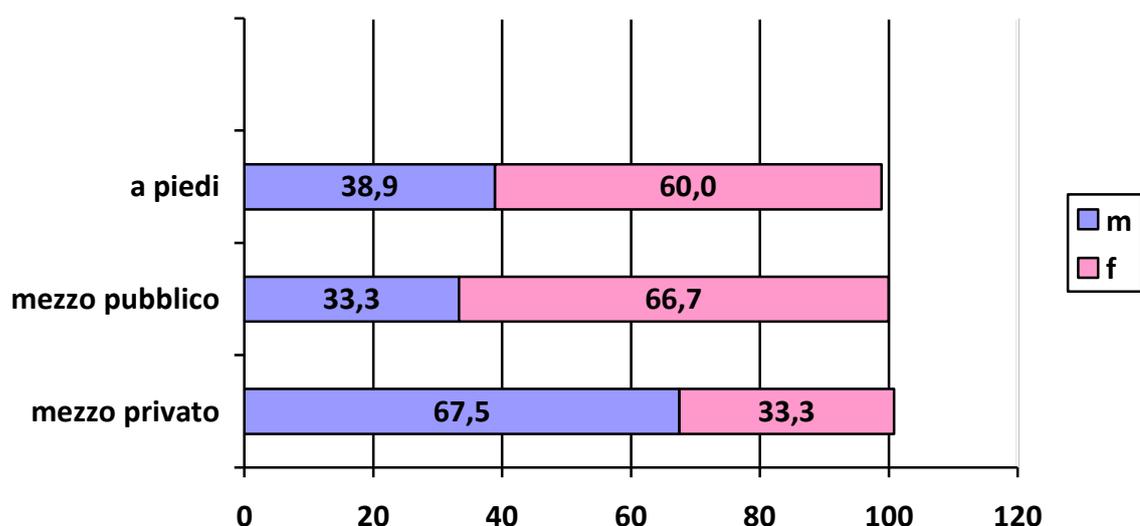
Molto utile è stato capire se e in che misura ci sia differenza nel comportamento abituale tra uomini e donne e per quali motivi, in particolare rispetto alla scelta dei mezzi che utilizzano per gli spostamenti per lavoro.

Tab. 12 – Distribuzione della modalità di spostamento per mezzo utilizzato e per genere(v.a.)

	<i>Mezzo Privato</i>	<i>Mezzo Pubblico</i>	<i>Piedi</i>	<i>Totale</i>
<i>Uomini</i>	85	2	37	<b>124</b>
<i>Donne</i>	42	4	57	<b>103</b>
<b>Totale</b>	<b>126</b>	<b>6</b>	<b>95</b>	<b>227</b>

Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Graf. 6 – Distribuzione della modalità di spostamento per mezzo utilizzato per genere (v.p.)

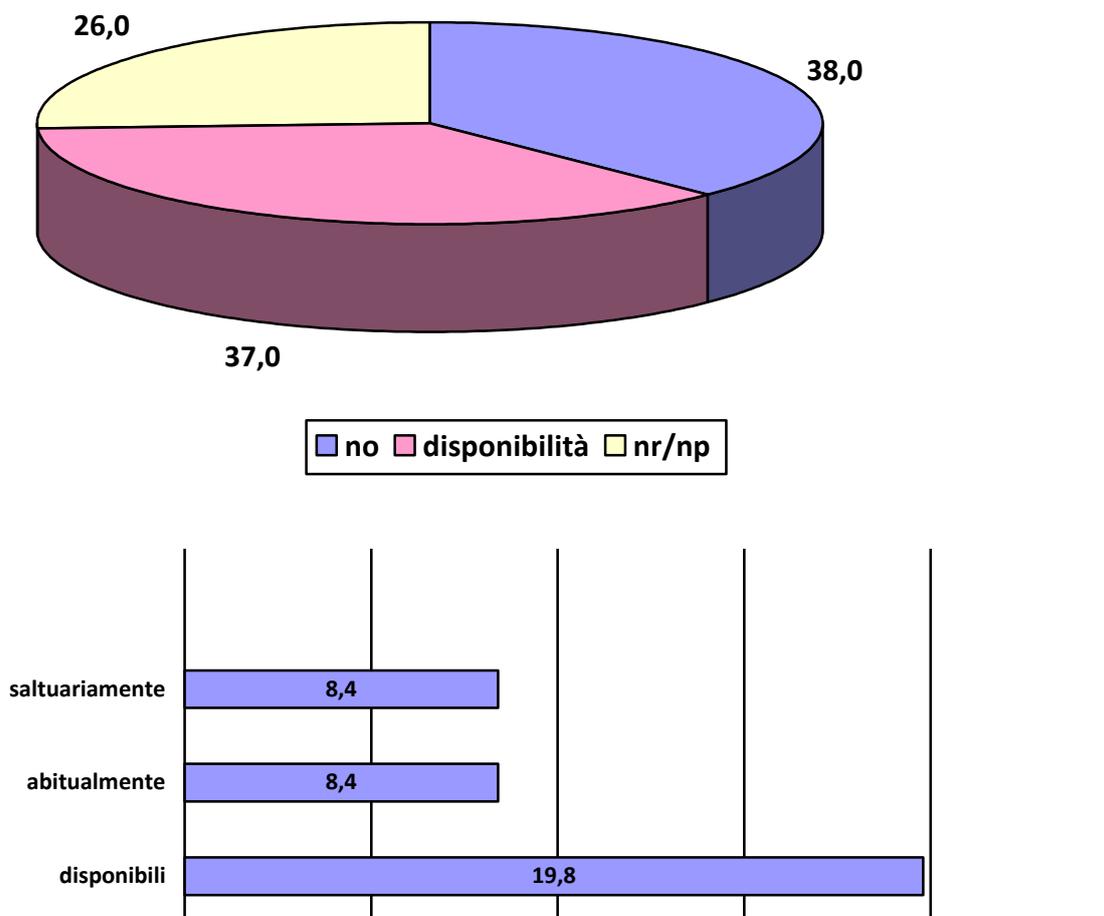


Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Dai dati rivenienti dalle schede di rilevazione emerge che sono più gli uomini (67,0%) ad utilizzare il mezzo privato rispetto alle donne(33,0%), mentre sono le donne in maggioranza a recarsi a piedi

sul luogo di lavoro (60,0%). E' importante sottolineare che coloro i quali hanno affermato di effettuare spostamenti sistematici con il mezzo privato dichiarano di "godere" di agevolazioni da parte del datore di lavoro. Le agevolazioni riguardano in particolare il parcheggio riservato (38,5%) e l'erogazione di buoni pasto (61,5%). Alla domanda se si fosse disponibili ad un servizio di car sharing, ovvero utilizzare l'automobile per recarsi a lavoro con altre persone e dividere i costi, come si nota dal Graf. 7, il quasi 38,0% non sarebbe disponibile ad attuare il servizio di car sharing, mentre il 26% non risponde. Del restante 37% , che afferma di essere disponibile, il quasi 17,0% dichiara di attuare già abitualmente e saltuariamente il car sharing. A conclusione di questa analisi emerge un fattore di disagio che pesa sui residenti dell'Ambito di Manfredonia, esso si riferisce al traffico veicolare, nonostante si tratti di Comuni di piccole dimensioni, questa è la conseguenza anche della scarsa presenza di mezzi di trasporto pubblico, soprattutto per i Comuni di Mattinata e Monte Sant'Angelo, difatti viene percepito dai cittadini come un ostacolo alla quantità e qualità degli spostamenti, un elemento che influisce negativamente sulla qualità della vita sia in termini di stress che in termini di riduzione del tempo dedicato a sé stessi ed alle relazioni.

Graf. 7 – Disponibilità all'utilizzo del car sharing (v.p.)



Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Una ulteriore dimensione di analisi ha riguardato le abitudini di vita dei soggetti intervistati, che hanno dichiarato di uscire di casa anche per altri motivi: accompagnamento dei figli (scuola, palestra, altro), acquisti e per tempo libero.

La Tabella n. 13 riporta gli spostamenti effettuati dai soggetti intervistati articolati per scopo. Nell'ambito degli spostamenti la mobilità per acquisti quotidiani ha un valore più alto rispetto a quella del tempo libero, mentre risulta più basso se paragonato alla mobilità per accompagnare i figli e/o le persone anziane conviventi e non.

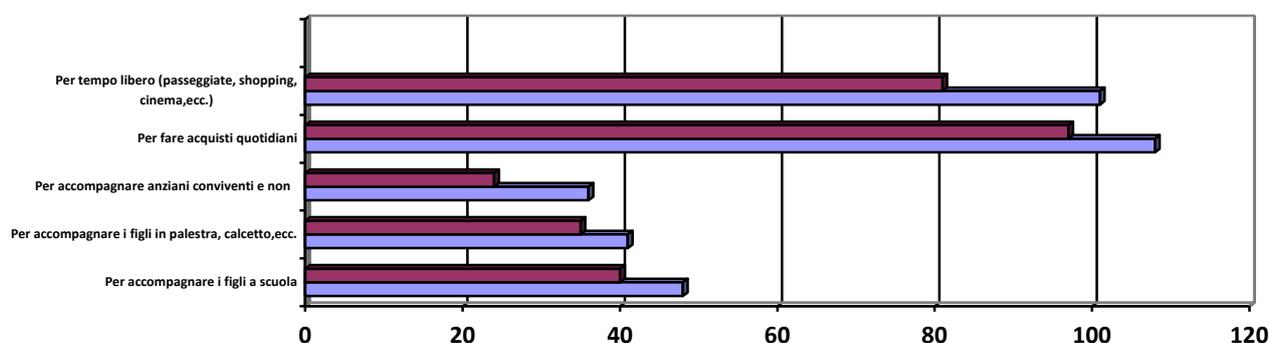
Tab. 13 – Distribuzione dei motivi di spostamento per frequenza(v.a.)

Motivi	Frequenza			Nr/np	Totale
	bassa	media	alta		
<b>Per accompagnare i figli a scuola</b>	18	12	60	71	161
<b>Per accompagnare i figli in palestra, calcetto, ecc.</b>	26	19	31	83	159
<b>Per accompagnare anziani conviventi e non</b>	26	14	20	84	144
<b>Per fare acquisti quotidiani</b>	64	46	92	16	218
<b>Per tempo libero (passeggiate, shopping, cinema, ecc.)</b>	100	39	43	26	208
<b>Totale</b>	<b>234</b>	<b>130</b>	<b>246</b>	<b>280</b>	

Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Per quanto riguarda la mobilità individuale per sesso, si riscontra una maggiore mobilità femminile rispetto a quella maschile. Interessante è la combinazione di questa variabile (motivo e frequenza di spostamento) con quella di genere: è soprattutto nelle modalità di spostamento che si manifestano differenze di comportamento fra i due generi, dovute soprattutto a incombenze legate alla organizzazione familiare.

Graf. 8 – Distribuzione degli spostamenti per genere (v.a.)



Fonte: Ns elaborazione su dati dei questionari somministrati

Dall'analisi dei dati rivenienti se una grossa fetta delle donne si mobilitano e si spostano per impegni legati al lavoro di cura dei figli (accompagnarli a scuola) e al menage familiare, quale fare acquisti quotidiani, per gli uomini la quota di spostamenti per scopi diversi è molto più alta. Ciò dimostra l'affermazione del modello del "male breadwinner model" caratterizzato da "famiglie a ruoli segregati, con organizzazione complementare e indipendente dei ruoli".

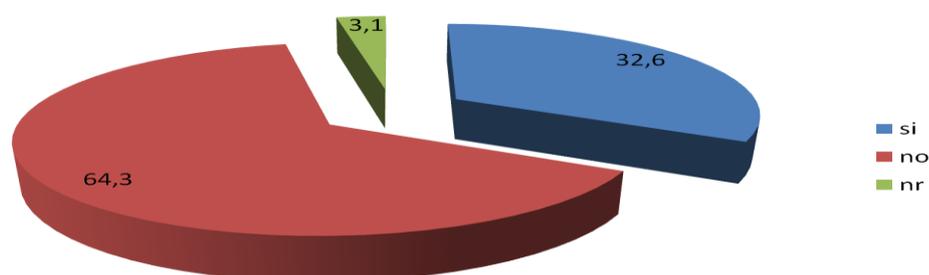
### I.3 Orari di lavoro e benefit – tra vincoli e strategie di conciliazione

La scelta di analizzare, attraverso le domande del questionario, le forme di agevolazioni più adeguate a favorire le Politiche di conciliazione vita-lavoro è nata dalla considerazione che la maggior parte delle tipologie di benefit si sono diffusi a partire da modelli prettamente maschili del mondo lavorativo; proprio per questo ci è parso interessante una valutazione delle intervistate, con altri tipi di agevolazioni che andassero ad incidere su esigenze particolari, tutte riconducibili alla gestione delle responsabilità familiari e/o domestiche.

La ricerca ha sottoposto ai 227 intervistati il tema dei benefits aziendali sia attraverso una domanda che ne valuta l'effettiva presenza, sia attraverso i dati di apprezzamento rispetto a quelle agevolazioni di cui non hanno beneficiato, ma che riterrebbero necessarie.

Sono stati quindi confrontati i risultati delle due domande, il cui andamento è visibile nei successivi grafici che si riferiscono distintamente a tutti i dati rilevati.

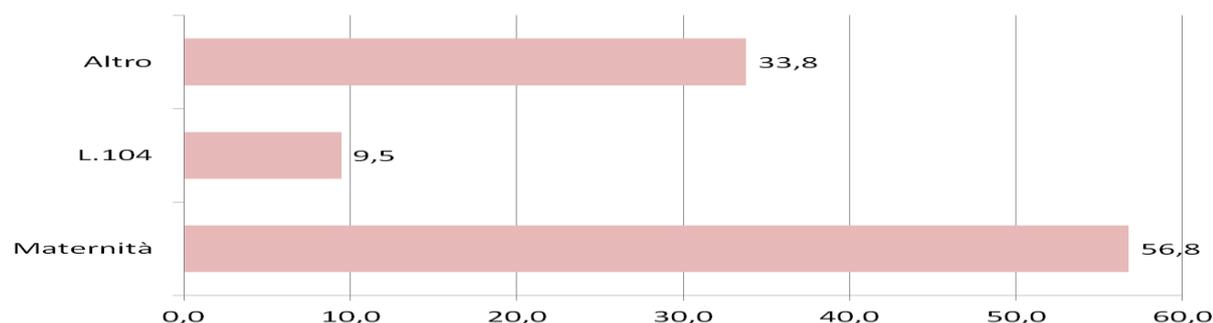
Grafico 9 – Ha usufruito di permessi, aspettative, astensioni temporanee ecc. di lavoro?



In effetti, dal confronto delle risposte ottenute, possiamo osservare la grande discrepanza tra i dati che registrano la presenza dei benefits e quelli che ne mostrano l'apprezzamento.

In effetti come si evince dal grafico 9 il 64,3% dichiara di non aver mai usufruito di permessi, soltanto il 32,6% dichiara di averlo fatto ma, come si rileva dal grafico 10, si tratta sempre di lavoratori dipendenti di enti pubblici che hanno chiesto di assentarsi in caso di maternità (56,8%) o per la cura di persone non autosufficienti (9,5%).

Grafico 10 – Per quale principale motivazione usa o ha usato permessi o interruzioni di lavoro?

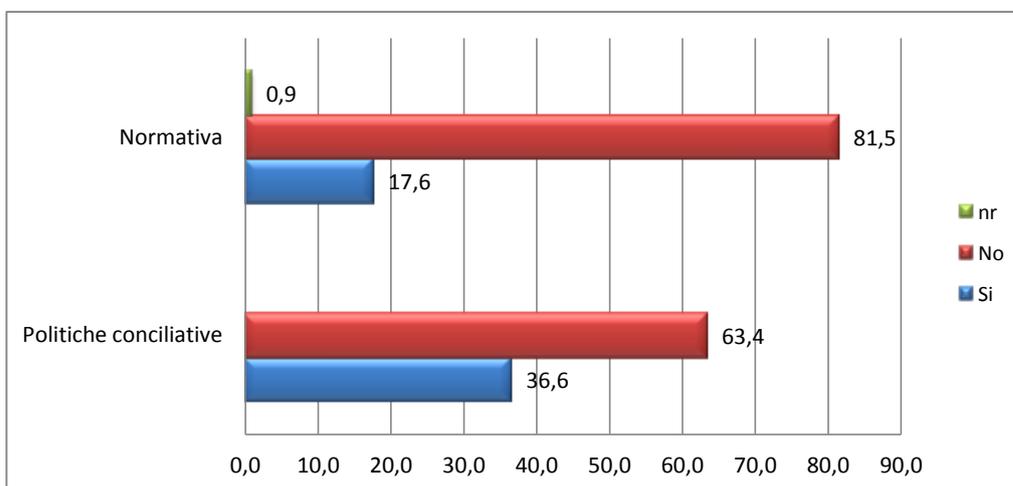


Ne segue che la potenzialità di questo strumento è ben lontana dall'essere sfruttata al massimo, con risultati tutto sommato poco utili per le donne lavoratrici, che hanno esigenze molto diverse da quelle dei loro colleghi uomini. In realtà basterebbe uno studio più attento per captare i bisogni

#### I.4 Politiche di conciliazione: Strumenti innovativi e proposte

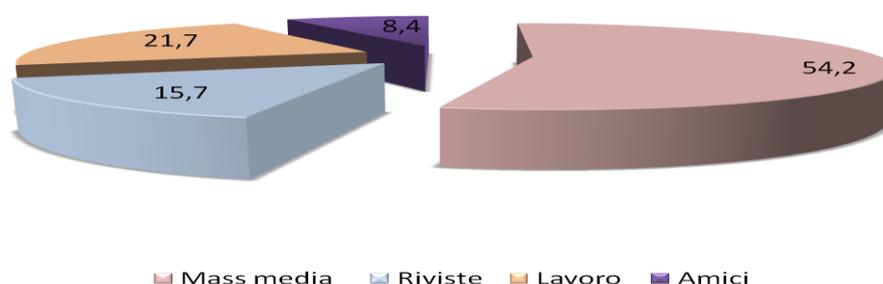
Consultando le risposte alle domande contenute nella sezione del questionario denominata **“Politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro”**, uno dei passaggi più interessanti, che forse può costituire il fulcro centrale della ricerca e l'obiettivo operativo su cui lavorare, ci aiuta a rilevare la conoscenza delle normative e delle informazioni in materia di Politiche di genere. Come dimostra il grafico sottostante, si rileva che l'81,5% risponde che non è informato sulla normativa e solo il 36,6% risponde di aver sentito parlare di conciliazione vita-lavoro.

**Grafico 11 – “Hai/Avete mai sentito parlare di Politiche di conciliazione vita- lavoro?”, o “Ha informazioni sulle normative in materia di conciliazione vita-lavoro?”**



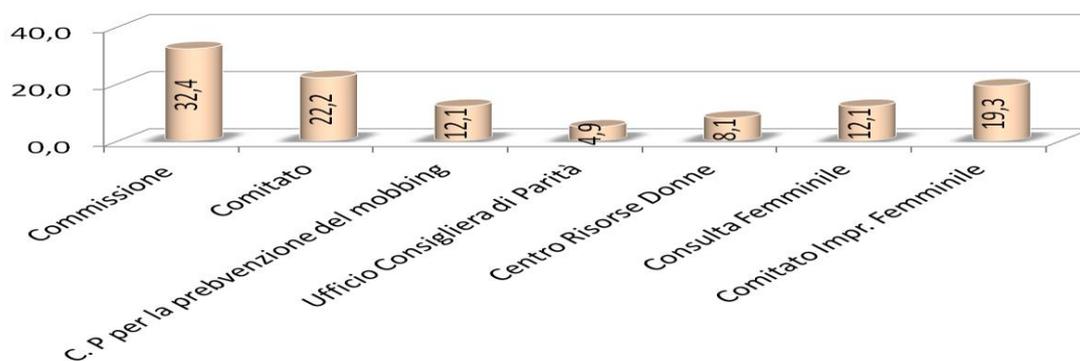
Alla domanda relativa al mezzo utilizzato per essere informati sul tema, la televisione fa registrare la percentuale più alta (54,2%), rispetto alle altre variabili. Dato questo che ci fornisce una duplice lettura: da una parte che i cittadini sentono l'esigenza di conoscere ed approfondire la questione legata al problema della conciliazione vita-lavoro; dall'altra parte, che occorrono modalità di comunicazione e strumenti informativi alternativi al mezzo televisivo e più partecipativi.

**Grafico 12 – “Se si come ne sei venuto a conoscenza?”**



Inoltre è stato chiesto ai diversi soggetti intervistati se avessero mai sentito parlare di Organismi di parità, a prescindere dalla conoscenza o meno delle Politiche di conciliazione. Tra gli Organismi più conosciuti risulta la Commissione di Pari Opportunità con il 32,4%, seguita dal Comitato di Pari Opportunità con il 22,2%. Interessante anche la conoscenza del Comitato per l'imprenditoria femminile, in cui, parecchi intervistati, soprattutto donne, hanno raccontato di aver conosciuto perché interessate a creare nuove imprese allo scopo proprio di conciliare la propria vita lavorativa con quella personale. Molto interessante è il dato più basso che è stato registrato alla conoscenza della figura della Consigliera di Parità (4,9%), quasi ad evidenziare che più gli organismi sono locali e dunque vicini al cittadino, meno se ne conoscono le funzioni e i vantaggi. Ciò conferma l'esigenza più volte espressa dai lavoratori intervistati che gli Enti Pubblici e le aziende si facciano promotori di azioni di comunicazione ed informazione al fine di contribuire alla creazione e allo sviluppo di quelle che ormai si chiamano città family friendly, le città amiche della famiglia.

Grafico 13 - Organismi di parità



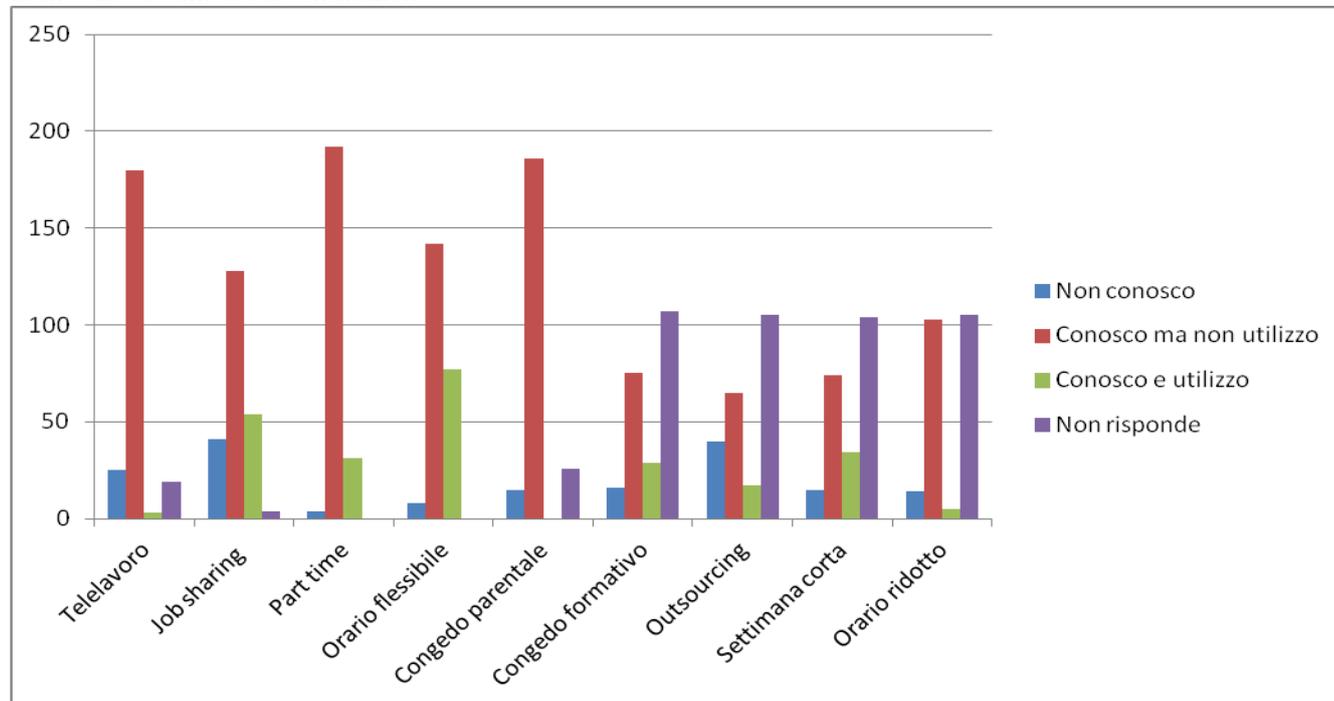
Un'altra domanda indagava l'esistenza di figure di riferimento all'interno delle organizzazioni che si occupassero dei temi della conciliazione vita-lavoro. Il grafico sottostante mostra i dati registrati.

Grafico 14 - Referente per la conciliazione sul luogo di lavoro



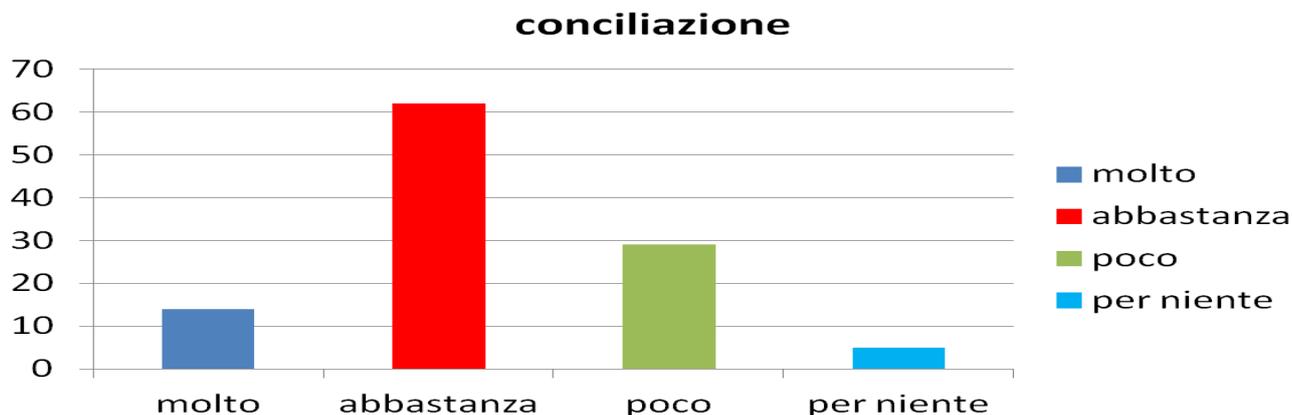
Analizzando l'utilizzo degli strumenti di conciliazione, si evidenzia come tra quelli conosciuti ed utilizzati prevalgono l'orario flessibile, job sharing e la settimana corta. Tra i conosciuti ma non utilizzati si rilevano il part-time, il telelavoro e il congedo parentale.

Grafico 15 - Strumenti di conciliazione



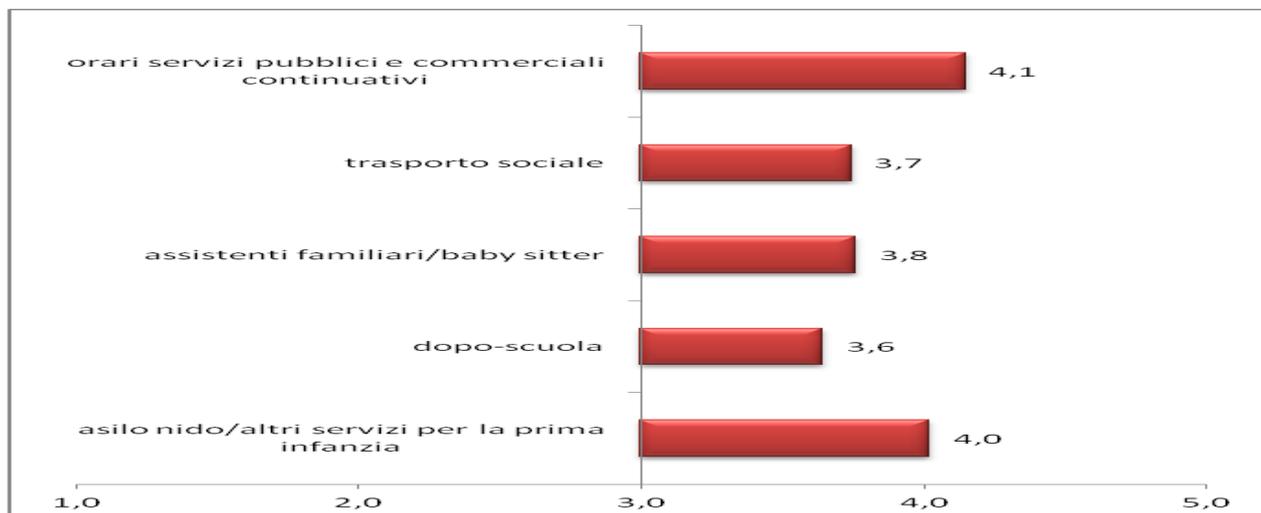
Alla domanda “Quanto è conciliabile il lavoro con la famiglia?” la maggior parte degli intervistati ha risposto “abbastanza”, evidenziando però la necessità di avvalersi di un aiuto (i genitori, la baby sitter, i servizi esterni). In tale circostanza, numerosi sono stati i commenti degli intervistati che, sebbene espressi in maniera diversa, riportavano tutti ad un’unica considerazione: occuparsi del lavoro e della famiglia in egual misura ed in maniera gratificante è possibile solo se la città ed il nucleo familiare sono orientati ed organizzati per assicurare il benessere dei cittadini e dei componenti che li abitano.

Grafico 16 - “In base alla sua esperienza, quanto è conciliabile la condizione di maternità/paternità con quella lavorativa?”



L'ultima domanda del questionario chiedeva all'intervistato di indicare il servizio/intervento più utile per conciliare al meglio vita e lavoro.

**Grafico 17 - Fabbisogno dichiarato di servizi di conciliazione**

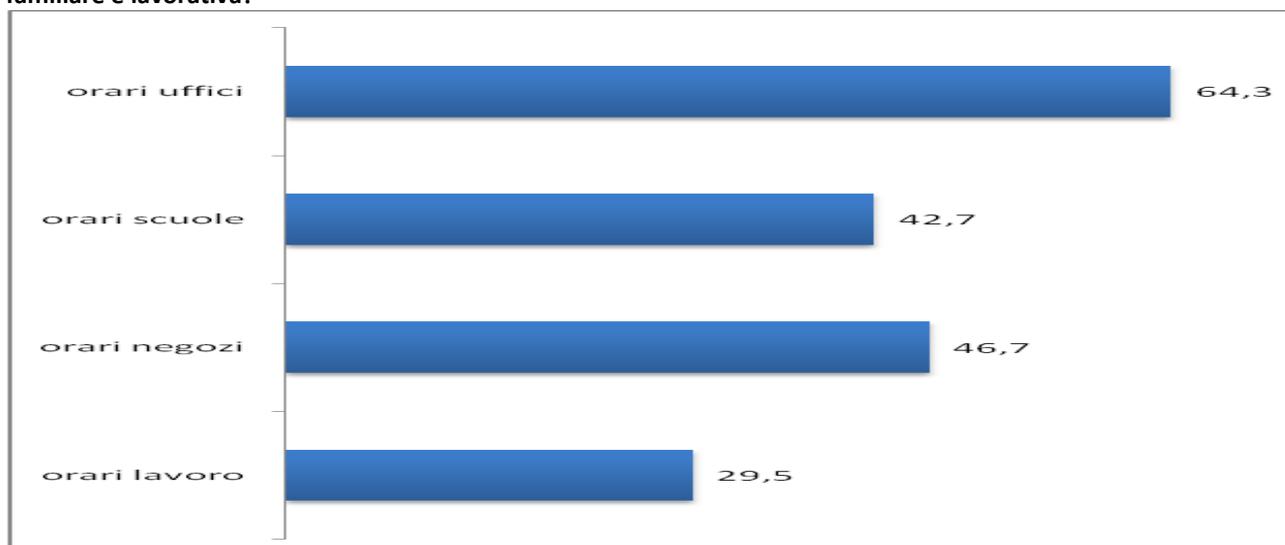


Dai dati raccolti si evidenzia:

1. la necessità che i servizi pubblici e quelli commerciali garantiscano orari di apertura continuativi;
2. la necessità di servizi per la prima infanzia;
3. la necessità di un servizio di trasporto urbano ed extraurbano più presente ed efficiente.

Alla domanda con cui si chiedeva agli intervistati di indicare quali orari della città dovessero essere modificati per favorire la conciliazione, gli orari degli uffici pubblici e privati hanno fatto registrare la percentuale più alta (64,3%), seguiti subito dopo da quelli degli esercizi commerciali (46,7%) e delle scuole (42,7%).

**Grafico 18 – Secondo lei, quali orari della città dovrebbero essere modificati per migliorare l'organizzazione familiare e lavorativa?**



Gli intervistati hanno inoltre segnalato anche la necessità di modificare gli orari delle banche e delle corse del trasporto urbano ed extraurbano. In particolare sono state indicate le esigenze di:

- Maggiori asili nido aziendali
- Uffici pubblici aperti al pubblico nel pomeriggio
- Maggiori centri diurni per anziani e minori
- Trasporto scolastico, soprattutto per disabili
- Maggiore disponibilità di permessi da lavoro
- Maggiori parcheggi per le auto
- Scuole aperte anche al pomeriggio
- Più telelavoro da casa e/o lavoro a turni

### Proposte

Queste di seguito sono le proposte, aggregate per macro aree, che gli intervistati hanno espresso:



### I.5 Considerazioni conclusive

Il modello familiare italiano ha subito profondi mutamenti negli ultimi decenni. La famiglia patriarcale allargata, caratterizzata da una solida e ampia rete parentale, nella quale molti parenti adulti potevano farsi carico dei bambini e degli anziani dei quali altri non potevano occuparsi, è stata sostituita dalla famiglia nucleare, composta solamente dai genitori e dai loro figli. Oltre che dal punto di vista numerico, il cambiamento ha riguardato anche il modo stesso di concepire la famiglia.

La famiglia di tipo "tradizionale", cioè quella basata sull'indissolubilità del matrimonio, su una precisa divisione dei ruoli e dei compiti tra i coniugi (con il lavoro di cura affidato totalmente alla donna) e sulla centralità dei figli, ha costituito il modello familiare prevalente fino agli anni 30

Cinquanta. Nei decenni successivi è avvenuto invece un complesso mutamento sociale e culturale, sospinto da processi di emancipazione che hanno visto protagonista la donna e che parallelamente, e anche conseguentemente, hanno modificato il concetto di famiglia (basti pensare che negli anni Settanta è stato introdotto il divorzio; è stato riformato il diritto di famiglia, stabilendo anche la parità tra i coniugi sia nei loro rapporti personali che nei confronti dei figli; è stata approvata la legge sull'interruzione volontaria della gravidanza).

I percorsi formativi e lavorativi delle donne sono cambiati: le donne hanno acquisito un maggior livello di istruzione e considerano il lavoro non più come una fase transitoria della propria vita, dalla quale uscire con l'avvento dei figli, ma come una parte integrante da conciliare con gli altri aspetti della propria esistenza.

E' lecito chiedersi se a fronte di questi profondi mutamenti, che hanno portato la donna ad assumere un ruolo da protagonista nel mondo del lavoro, si è di pari passo modificata la distribuzione tra i due sessi del lavoro non retribuito, vale a dire il lavoro di cura. Purtroppo la risposta a questa domanda sembra essere ancora negativa. Che cosa intendiamo per lavoro di cura? "Significa prendersi cura del marito, cucinare, avere la responsabilità della conduzione del ménage familiare e dei lavori domestici, rappresentare la casa e la famiglia verso l'esterno. Significa partorire i figli, accudirli, educarli e infine, quando il lavoro di cura diminuisce perché i figli sono cresciuti, doversi assumere la responsabilità della cura degli anziani".

Infatti, le problematiche connesse al conciliare tempi di vita e tempi di lavoro non sono solo questione di figli. L'aggravio del lavoro di cura a carico degli adulti aumenta in ragione di un secondo fattore che quando si parla di conciliazione spesso si trascurava, concentrandosi esclusivamente sulla genitorialità: la popolazione è sempre più vecchia. Le tendenze demografiche registrano un costante invecchiamento della popolazione, e con l'aumento della speranza di vita aumenta anche la probabilità di vivere un arco più lungo della propria vita in non completa autonomia, con aumento della disabilità e della non autosufficienza. E il fenomeno sembra essere in continua ascesa, registrando un costante e progressivo sbilanciamento nella composizione della popolazione complessiva.

L'attribuzione di lavoro non retribuito per la cura dei bambini e degli anziani, indispensabile alla famiglia e alla società, continua a costituire un grosso problema che grava sulle spalle delle donne, poiché non c'è stata una redistribuzione equa di questi compiti. Il lavoro di cura è tradizionalmente appannaggio della donna, anzi è la stessa donna che spesso se ne auto attribuisce la responsabilità. Il risultato qual è? Che la donna si trova con un carico di lavoro doppio, spesso nella impossibilità di gestirlo e, di conseguenza, nel dilemma su quale ambito sacrificare: lavoro o famiglia? Il dato è interessante se si considera che il campione intervistato è costituito anche da donne che mostrano quindi una decisa 'consapevolezza di genere'. Aver consapevolezza del proprio genere vuol dire, anzitutto, collocarsi nell'intersezione tra dimensione individuale e dimensione sociale, utilizzando un costrutto (appunto il genere) che consente molteplici aperture di ordine concettuale nella misura in cui determina l'uscita da visioni riduttive relative alla sessualità e all'organizzazione sociale della differenza sessuale. Come afferma Taurino: "Una delle aperture concettuali del concetto di genere è, ad esempio, la possibilità di cogliere, nei diversi aspetti della realtà, gli elementi e i processi culturali che ne sono alla base".

In conclusione, l'implementazione di misure a favore dello sviluppo delle Politiche di genere (condizioni favorevoli del mercato del lavoro, posti di lavoro di qualità, orari che tengano conto delle esigenze della famiglia, disponibilità ed accessibilità dei servizi, condivisione del lavoro di cura in famiglia) renderebbero effettiva la possibilità di combinare lavoro e maternità/paternità e di avere una vita qualitativamente migliore.

## Capitolo II - “Analisi qualitativa della ricerca: il punto di vista dei testimoni privilegiati”

### II.1 Il target di esperti (testimoni) contattati

La fase qualitativa della ricerca, parallela a quella quantitativa, ha avuto come obiettivo quello di arricchire il quadro complessivo della presente ricerca, attraverso i contributi dei principali stakeholder dell’Ambito territoriale di Manfredonia. Le interviste ai testimoni privilegiati hanno avuto lo scopo di delineare il contesto dell’indagine, individuando il punto di vista degli attori istituzionali e locali sulle tematiche principali e sui servizi offerti afferenti le Politiche di conciliazione vita-lavoro nel territorio.

Il requisito principale per l'individuazione dei "testimoni" o "esperti" è stata la loro competenza nella conoscenza del territorio e della realtà locale; essi possono essere definiti anche portavoce di interessi specifici (e di fatto alcuni di essi lo sono), sebbene si pongano anche come esperti che rappresentano interessi più generali, riconosciuti per la posizione che occupano ed il lavoro che svolgono, avendo un contatto continuo con il territorio o gli utenti con cui compiere l’analisi.

Il panel di intervistati era in questo caso costituito da protagonisti del mondo del *no-profit* (presidenti di associazioni di volontariato o cooperative), della realtà territoriale (funzionari nel settore delle Politiche Sociali), i rappresentanti locali delle categorie economiche (agricoltura, industria, artigianato, commercio, turismo, finanza ed altri servizi pubblici e privati), del mondo del lavoro, oltretutto altri soggetti coinvolti nella gestione di attività e progetti di particolare rilevanza per il territorio locale.

Le informazioni sono state raccolte tramite una traccia di intervista semi-strutturata; la finalità è stata quella di raccogliere le opinioni sul presente e sul futuro di determinati bisogni del territorio. Questa area ha consentito di andare oltre i numeri e raccogliere, con l’ausilio di chi vive quotidianamente l’esperienza, dati, analisi, opinioni, e suggerimenti. L’indagine ha cercato di coinvolgere 15 testimoni privilegiati d’area, individuati di concerto con i rappresentanti dell’Ambito territoriale di Manfredonia, durante uno specifico tavolo tematico, organizzato allo scopo, al fine di poter riportare i punti di vista di coloro che sono più prossimi alla realtà del sistema economico territoriale e di conseguenza ai destinatari degli interventi.

I soggetti sono stati scelti tra:

- N. 4 Personale dirigente degli Enti Locali dell’Ambito territoriale di Manfredonia;
- N. 2 rappresentanti delle associazioni datoriali del territorio;
- N. 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali del territorio;
- N. 2 Dirigenti scolastici;
- N. 3 Rappresentanti del Terzo settore locali;
- N. 1 Referenti comitato pari opportunità provinciale e/o comunale.

Sull’intero campione previsto di 15 soggetti sono stati intervistati 12 esperti/testimoni, l’80% del campione individuato.

Di seguito si riporta una tabella riassuntiva dei soggetti intervistati distinti per settore di riferimento, organizzazione di appartenenza, rappresentante ed anni di anzianità in azienda così come anno in cui si è ricoperta la posizione attuale.

Tabella 1: Elenco dei soggetti intervistati

Settore di riferimento	Organizzazione	Rappresentante	Posizione/ruolo	Anzianità in Azienda	Nella posizione dal
Personale dirigente degli Enti Locali dell'Ambito territoriale di Manfredonia	Comune di Monte Sant'Angelo	Rag. Domenico Rignanese	Dirigente Servizi Sociali/ Cultura / Patrimonio	33 anni	2007
	Comune di Mattinata	Maria Leonarda Ciuffreda	Assistente Sociale	18 anni	1984
	Comune di Zapponeta	Lucia Riontino	Assessore al Welfare	1 anno	2011
	Comune di Manfredonia	Maria Sipontina Ciuffreda	Dirigente	7 anni	2005
Organizzazioni sindacali	CGIL	Trotta Michele	Coordinatore Rappresentante	9 anni	2011
	UIL	Ciociola Matteo	Responsabile	10 anni	2002
	UGL	Gabriele Taranto	Segretario Generale	20 anni	2005
Terzo settore	Associazione di volontariato "SS. Redentore"	Salvatore Copolecchia	Presidente	25 anni	1987
	PASER	Matteo Perillo	Presidente	20 anni	2010
	PSICHE'	Rosa Campanale	Assistente sociale specialista	35 anni	1980
Istituti scolastici	Istituto scolastico "Giordani"	Prof. Paola Guida	Dirigente scolastico	2 anni	2009
	Istituto comprensivo "San Domenico Savio"	Prof. Antonio Rinaldi	Dirigente scolastico	16 anni	2003
Referenti Comitato Pari Opportunità	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.
Organizzazioni datoriali	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.
	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.

Le interviste sono state programmate e svolte durante il primo semestre del 2012.

## II.2 La traccia dell'intervista

Le interviste – fatte presso le sedi di lavoro degli intervistati –, come detto precedentemente, sono state condotte utilizzando una traccia semi-strutturata costituita da 24 item, concentrati sulle seguenti aree di riflessione:

- Le caratteristiche dell'organizzazione di appartenenza dell'Intervistato;
- Le Politiche di conciliazione;
- Programmi futuri – Servizi attivi – Buone prassi.

L'utilizzo di una traccia strutturata per l'intervista e la specificità degli argomenti trattati hanno lasciato poco spazio a divagazioni e hanno fornito una terminologia settoriale specialistica. La traccia dell'intervista ha consentito di ritrovare direttamente nel testo stesso la terminologia da utilizzare per la formulazione delle domande.

La scelta di focalizzare l'intervista su questi argomenti è legata agli impatti che si intendono catturare con la ricerca. Nella tabella sottostante è riprodotta la traccia dell'intervista che riporta gli spunti di riflessione proposti agli intervistati durante il colloquio.

Tabella 2 – Traccia dell'intervista

TEMA	Elementi di discussione
Organizzazione e parere dell'intervistato	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Breve descrizione dell'organizzazione che rappresenta (struttura, presenza femminile, mission, servizi erogati, target destinatari, etc.)</li> <li>2) Quale percezione ha Lei dei problemi di conciliazione vita-lavoro per i cittadini dell'Ambito territoriale di Manfredonia?</li> <li>3) Ha mai avuto occasione di appurare i problemi di conciliazione di vita e di lavoro?</li> </ol>
Politiche di Conciliazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) La sua organizzazione è sensibile ed interessata verso i temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?</li> <li>5) Se sì, verso quali tematiche?</li> <li>6) Esistono all'interno della sua organizzazione organismi o figure specifiche che si occupano più in generale di pari opportunità e, nello specifico, dell'aspetto della conciliazione vita-lavoro? Se sì, indicare composizione, referente e specifiche attività svolte.</li> <li>7) La sua organizzazione ha attivato iniziative per favorire lo sviluppo di politiche di conciliazione vita-lavoro? Quali?</li> <li>8) La Sua organizzazione ha mai usufruito dei finanziamenti previsti dalla Legge 53/2000 "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"?</li> <li>9) Se sì per quali misure?</li> <li>10) Avete usufruito di altre tipologie di finanziamenti? (es. Legge 125/91) Quali?</li> </ol> <p><i>Gli item dalla domanda n.11 alla domanda n. 19 sono strettamente collegati alle precedenti domande sui finanziamenti.</i></p>
Programmi futuri Servizi attivi – Buone prassi	<ol style="list-style-type: none"> <li>20) Quali sono i vostri programmi per il futuro rispetto alle Politiche di conciliazione vita lavoro?</li> <li>21) La sua organizzazione conosce e/o si relaziona con i servizi attivi sul territorio ( es. convenzioni con asili nido vicino l'azienda, etc.) che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro? Se sì, illustri brevemente la tipologia di collaborazione.</li> <li>22) Conosce altri interventi di conciliazione vita-lavoro non direttamente esperiti dalla sua organizzazione o sul territorio in cui opera, che ci vorrebbe segnalare?</li> <li>23) Conoscete il progetto "PAT. GAR. – Patto sociale di genere dell'Ambito territoriale di Manfredonia"?</li> <li>24) Sottoscrivereste o avete sottoscritto un patto sociale per contribuire a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro? Se sì, quale contributo potrebbe apportare la propria organizzazione alla costituenda rete?</li> </ol>

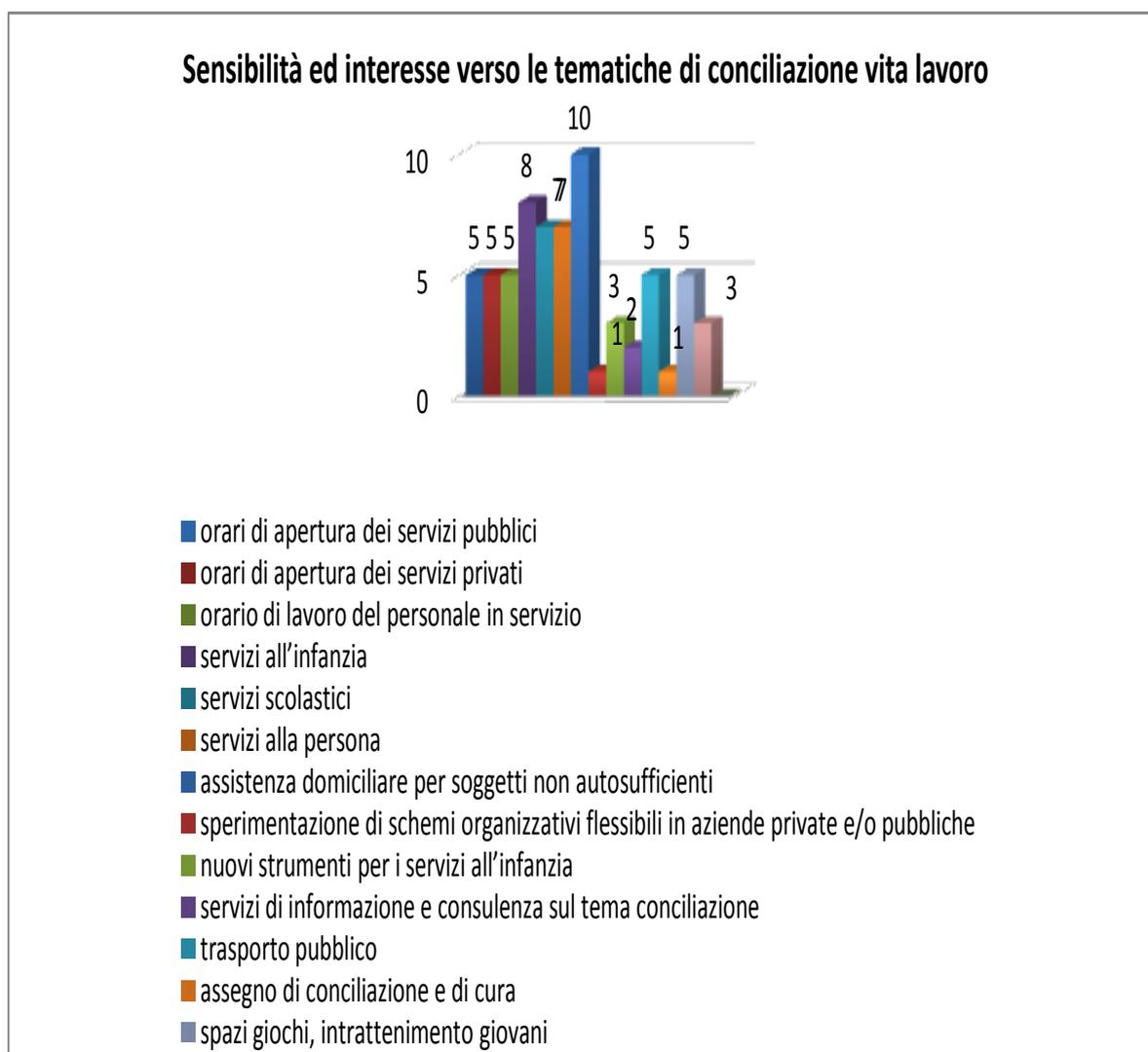
Le informazioni ottenute attraverso le interviste non potranno in ogni caso essere considerate esaustive e complete. Sebbene le domande siano state formulate in modo generale, gli esperti hanno riportato informazioni e giudizi specifici, cioè relativi per lo più al proprio settore o area di competenza. Dal punto di vista organizzativo questa attività ha richiesto:

- la progettazione della traccia dell'intervista;
- l'identificazione dei testimoni privilegiati;
- l'accordo sulle date in cui condurre le interviste;
- la conduzione delle interviste;
- l'analisi del materiale
- la produzione di un rapporto.

### II.3 Le caratteristiche dell'organizzazione

Dopo una prima batteria di domande finalizzate a comprendere meglio il lavoro svolto dall'organizzazione rappresentata dal testimone intervistato, l'intervista si è concentrata ad indagare quanto fosse sensibile ed interessata verso i temi della conciliazione vita – lavoro e se nel tempo avesse fatto esperienza concreta attraverso l'adozione di misure volte a promuovere il benessere dei lavoratori interni. Al primo quesito vi è stata una risposta positiva da parte di tutto il campione intervistato. Questo per sottolineare come la tematica non sia del tutto sconosciuta e indifferente. Rispetto a tale domanda si è chiesto al campione di evidenziare verso quali tematiche è maggiormente rivolta detta sensibilità, nel grafico seguente (Graf.1) si sintetizza e si riporta quanto registrato.

Graf. 1 La sua organizzazione è sensibile ed interessata verso quali tematiche della conciliazione vita - lavoro? (v.a.)



Dal grafico risulta evidente che la maggiore sensibilità è verso l'assistenza domiciliare per soggetti non autosufficienti (10 risposte) seguita in ordine decrescente da Servizi all'Infanzia(8 risposte) e Servizi scolastici e Servizi alla persona (rispettivamente 7 risposte).

Nel grafico n. 2, si riportano i dati raccolti attraverso il quesito con cui si chiedeva di illustrare i problemi di conciliazione vita lavoro nell'ambito territoriale di Manfredonia. A tale domanda sono state fornite essenzialmente quattro risposte, la prima che si rileva è come nel territorio il problema di conciliazione vita – lavoro sia ancora poco sentito, in quanto esso è ancora strettamente legato ad una cultura radicata e tradizionale, nel quale la donna gestisce la cura della famiglia e della casa, costretta a rinunciare alla possibilità di inserirsi nel mondo del lavoro, mentre, l'uomo, rimane ancora l'unica fonte di reddito del nucleo familiare.

Un altro nucleo che evidenzia la maggiore affluenza di risposte registra che il problema di conciliazione è molto legato all'esigenza di nuovi servizi che sostengano queste Politiche, in particolare si evidenzia come un'armonizzazione ed una flessibilità di orari sarebbe molto gradita dalla maggior parte dei cittadini, soprattutto dipendenti comunali o di pubblica utilità, i quali sono costretti a prendere permessi di lavoro per accedere e poter adempiere commissioni presso alcuni servizi pubblici, come ad es. Banche, medico curante etc.

Graf. 2 Quale percezione ha lei dei Problemi di conciliazione vita lavoro nell'ambito di Manfredonia? (v.a.)



Fonte: Nostra elaborazione dati rilevati dalle interviste

Il tasso di minore risposta, seppur interessante come dato, è rispetto alla "Poca esigenza che si ha delle problemi di conciliazione", difatti 2 soggetti intervistati hanno evidenziato come il problema a livello territoriale non sia ancora tanto sentito e che non ci siano grosse esigenze di intervento, evidenziando come vi sia ancora la presenza di un sistema parentale di famiglia allargata, nonni, zii, che sostengono molto le famiglie esigenti di conciliazione.

Rispetto alla domanda precedente posta in maniera generale, si è poi chiesto all'intervistato se nel corso della sua esperienza lavorativa avesse avuto modo di appurare i problemi di conciliazione vita- lavoro. Le risposte sono raggruppate e aggregate così come di seguito:

- Flessibilità di orari di determinati servizi di pubblica utilità perché o concomitanti con le aperture di altri servizi o perché completamente assenti orari pomeridiani di determinati servizi (dicasi per determinati Comuni); inoltre si richiede di modificare gli orari dei negozi;
- Strutture di pubbliche di sostegno alla famiglia, alla cura dei minori e alla cura di anziani e disabili per favorire soprattutto l'inserimento della donna nel mondo del lavoro.

#### II.4 Le Politiche di Conciliazione

Grazie ad una seconda batteria di domande si è proceduto ad entrare nel vivo della discussione in merito ad alcune quesiti più specifici. Una prima domanda metteva in evidenza se all'interno dell'organizzazione di appartenenza dell'intervistato "esistessero figure specifiche che si occupano più in generale di pari opportunità e, nello specifico, dell'aspetto di conciliazione vita-lavoro"



Considerando il diagramma si evidenzia che su 12 soggetti intervistati 8 hanno risposto positivamente alla presenza di figure che si occupano di pari opportunità, seppur in alcuni casi si tratta di figure che ricoprono altri ruoli differenti rispetto alla figura di referente di politiche di conciliazione vita-lavoro. Incrociando i dati raccolti dalle testimonianze, con quelli pervenuti dai questionari ai lavoratori, si registra una notevole differenza (vedi Capitolo 1), segno tangibile che molto spesso si tratta di ruoli definiti a priori all'interno della compagine organizzativa, ma non praticati nel concreto e soprattutto non comunicati adeguatamente e non riconosciuti dalla totalità degli appartenenti all'organizzazione.

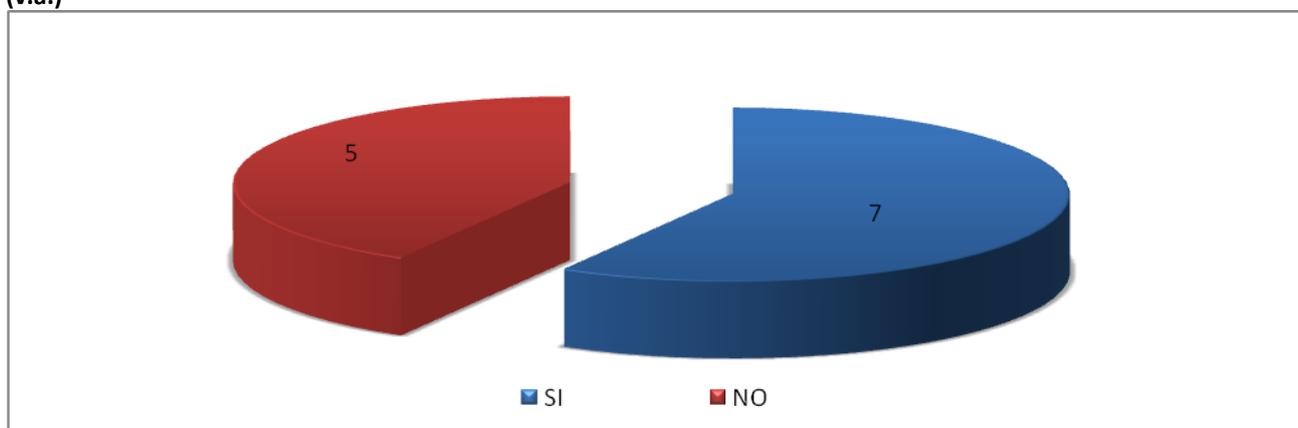
#### L'importanza degli organismi e figure di politiche di conciliazione vita lavoro:

- Una garanzia di serenità dell'ambiente di lavoro che definisce le responsabilità etiche e sociali di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale. Le organizzazioni dovrebbero favorire, al proprio interno, la presenza del Consulente di Fiducia e del Comitato Pari Opportunità nonché dei Punti di Ascolto. Una figura che consentirebbe di ottimizzare la qualità del lavoro tenendo conto delle esigenze di tutti.
- Una garanzia per i lavoratori e le lavoratrici, ma soprattutto un punto di riferimento per gli Enti e le imprese, che possono beneficiare di informazioni, assistenza e consulenza per cogliere le opportunità finalizzate alla promozione di misure che favoriscono la conciliazione.

Per questo bisogna superare una cultura organizzativa incentrata sulla quantità sullo stereotipo della "presenza" come simbolo di dedizione al lavoro, che penalizza le lavoratrici e i lavoratori con impegni familiari e impedisce di pensare al tempo come a un valore progettabile e definito.

Proseguendo nell'indagine, rispetto alla domanda - "La sua Organizzazione ha attivato iniziative per favorire lo sviluppo di politiche di conciliazione vita-lavoro?" – si rileva come ci sia in prevalenza un'attenzione verso dette iniziative su 12 risposte 7 hanno confermato di aver attivato iniziative, contro 5 che invece sostengono di non aver ancora attivato nessun tipo di iniziative in merito.

**Graf. 3** La sua Organizzazione ha attivato iniziative per favorire lo sviluppo di politiche di conciliazione vita-lavoro?" (v.a.)



Analizzando nel dettaglio le misure di conciliazione adottate, di seguito si riporta una tabella riassuntiva che contiene tutti gli interventi previsti dalla normativa e nel Graf. 4, invece, sono state evidenziate le misure che ad oggi sono adottate come prassi consolidata nel territorio.

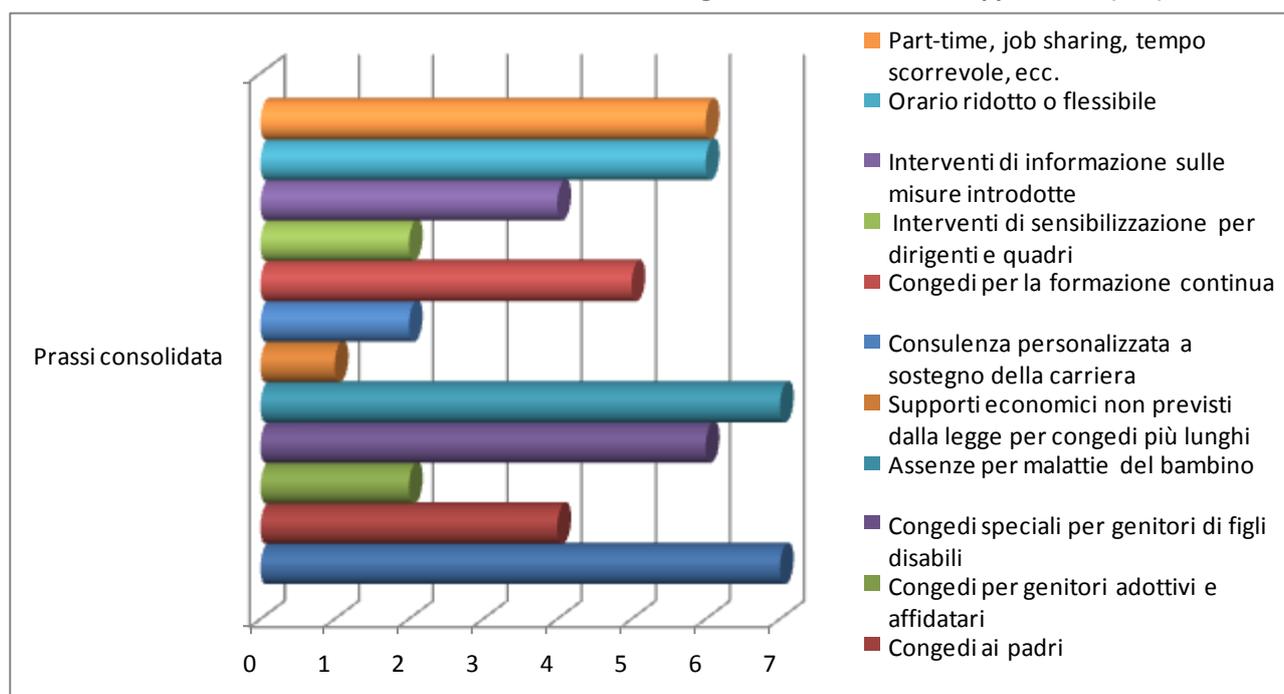
Si rileva che le misure maggiormente adottate sono i congedi alle madri e le assenze per malattia del bambino con 7 risposte. A seguire con 6 risposte sono i Congedi speciali per genitori di figli disabili, l'orario ridotto o flessibile e il Part-time.

Importante anche il dato riguardante i congedi ai padri e Interventi di informazione sulle misure introdotte con 4 risposte, un importante segnale che conferma che il problema di conciliazione famiglia – lavoro è un problema familiare e non solo di genere.

**Tab. 3 – Misure di conciliazione adottate dalle organizzazioni - Enti**

n.	Misure di conciliazione	Prassi consolidata	In fase sperimentale
1	Congedi alle madri	7	-
2	Congedi ai padri	4	1
3	Congedi per genitori adottivi e affidatari	2	1
4	Congedi speciali per genitori di figli disabili	6	-
5	Assenze per malattie del bambino	7	-
6	Supporti economici non previsti dalla legge per congedi più lunghi	1	-
7	Asilo nido aziendale - asilo convenzionato	-	-
8	Formazione a distanza durante i congedi	-	1
9	Tutoring durante il congedo	-	-
10	Tutoring al rientro dal congedo	-	-
11	Telelavoro durante i congedi	-	-
12	Formazione e aggiornamento al rientro dal congedo	-	-
13	Consulenza personalizzata a sostegno della carriera	2	-
14	Congedi per la formazione continua	5	-
15	Interventi di sensibilizzazione per dirigenti e quadri	2	-
16	Interventi di informazione sulle misure introdotte	4	-
17	Orario ridotto o flessibile	6	-
18	Part-time, job sharing, tempo scorrevole, ecc.	6	-
19	Altro (specificare) _____	-	-

**Graf. 4 Quali misure di conciliazione sono state adottate nell'organizzazione/Ente a cui appartiene? (v.a.)**



Per quel che riguarda i **cosiddetti “servizi innovativi”** (nidi aziendali, baby parking, nidi condominiali, mamme di giorno), le opinioni degli intervistati sono variegata, c’è chi è completamente a favore di questi servizi considerandoli sia strumenti importanti come sostegno ai lavoratori e a favorire l’inserimento nel mercato del lavoro, soprattutto delle donne e sia perché potrebbero risolvere molte questioni onerose attualmente presenti nel territorio facilitando la vita dei cittadini. Si ritiene altresì indispensabile potenziare e diversificare i servizi tipo asili nido e ludoteche già presenti nel territorio, soprattutto a Manfredonia, così come sarebbe opportuno sperimentare, soprattutto nei periodi estivi, i nidi condominiali e le mamme/nonne di giorno. Infine, per concludere la parte delle Politiche di Conciliazione, si evidenzia come tutto il campione abbia risposto in maniera negativa alla domanda “Se le organizzazioni di appartenenza abbiano mai usufruito dei finanziamenti previsti dalla **legge 53/2000 così come dalla legge 125/91”** .

A questo proposito è da sottolineare l’importanza di queste normative che prevedono agevolazioni e contributi per stimolare la sperimentazione e l’avvio di nuove forme di flessibilità a favore della conciliazione.

<b>L’esempio di un progetto in Valle d’Aosta.</b>	
<b><u>Legge 125/91 – art. 2</u></b>	<b><u>Legge 53/2000 – art. 9</u></b>
<p><i>Incentivi per l’attuazione di piani di azioni positive in aziende pubbliche e private</i></p> <p>Rimborso totale o parziale dei costi relativi all’attuazione di azioni positive a favore delle pari opportunità. Possono farne richiesta imprese, cooperative, consorzi, enti pubblici economici, associazioni sindacali dei lavoratori, centri di formazione professionale.</p> <p><b>Azioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorsi formativi per promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali.</li> <li>• Sperimentazione di una diversa organizzazione del lavoro e di processi innovativi nell’ambito della gestione delle risorse umane.</li> <li>• Processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale o con contratti atipici.</li> <li>• Consolidamento di imprese femminili attraverso studi di fattibilità, azioni di supervisione, supporto e accompagnamento, formazione altamente professionalizzante.</li> <li>• Azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi, strategie di implementazione dell’ottica di genere.</li> </ul>	<p><i>Misure a sostegno della flessibilità di orario</i></p> <p>Agevolazioni per le imprese che adottano progetti per l’introduzione di formule di flessibilità volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p> <p><b>Azioni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetti che introducono forme di flessibilità di orario.</li> <li>• Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il congedo.</li> <li>• Progetti che consentono la sostituzione del titolare d’impresa o del lavoratore autonomo in caso di astensione forzata o congedo parentale.</li> </ul>

## II.5 Programmi futuri – Servizi attivi – Buone prassi

A tal proposito, nell'ultima parte dell'intervista, si è chiesto ai testimoni quali fossero i programmi futuri dell'organizzazione rispetto alle Politiche di conciliazione, se la stessa si relazionasse con i servizi attivi sul territorio e infine se l'intervistato conoscesse altri interventi di conciliazione non direttamente esperiti dall'organizzazione da segnalare.

Di seguito, per una praticità maggiore, si riportano le risposte così sintetizzate, in particolare espresse dai Comuni di Manfredonia, Mattinata, Zapponeta, Monte Sant'Angelo e dai Sindacati CGIL di Manfredonia e UIL di Foggia:

### Programmi futuri

- Mappatura dei bisogni attraverso apposita progettualità finanziata dalla regione Puglia e successivamente aprire dei tavoli di concertazione con i soggetti del territorio interessati per individuare interventi in materia (con particolare attenzione agli orari degli enti che erogano servizi di pubblica utilità e ai trasporti);
- Partiranno sul territorio iniziative sulle Politiche di genere;
- Partecipare ad attività sul territorio per far sì che diventi una prassi consolidata e se ne parli; Iniziative fatte a livello provinciale si cerca di riversare nelle aziende e quindi a livello locale;
- Telelavoro, apertura pomeridiana uffici, incentivare il part-time interinale;
- Forme di sensibilizzazione tramite la costituzione di organismi preposti.

### Servizi attivi o in fase di attuazione

- Mappatura dei bisogni attraverso apposita progettualità finanziata dalla regione Puglia e successivamente aprire dei tavoli di concertazione con i soggetti del territorio interessati per individuare interventi in materia (con particolare attenzione agli orari degli enti che erogano servizi di pubblica utilità e ai trasporti);
- Partiranno sul territorio iniziative sulle Politiche di genere;
- Partecipare ad attività sul territorio per far sì che diventi una prassi consolidata e se ne parli; Iniziative fatte a livello provinciale si cerca di riversare nelle aziende e quindi a livello locale;
- Telelavoro, apertura pomeridiana uffici, incentivare il part-time interinale;
- Forme di sensibilizzazione tramite la costituzione di organismi preposti.

### Buone prassi

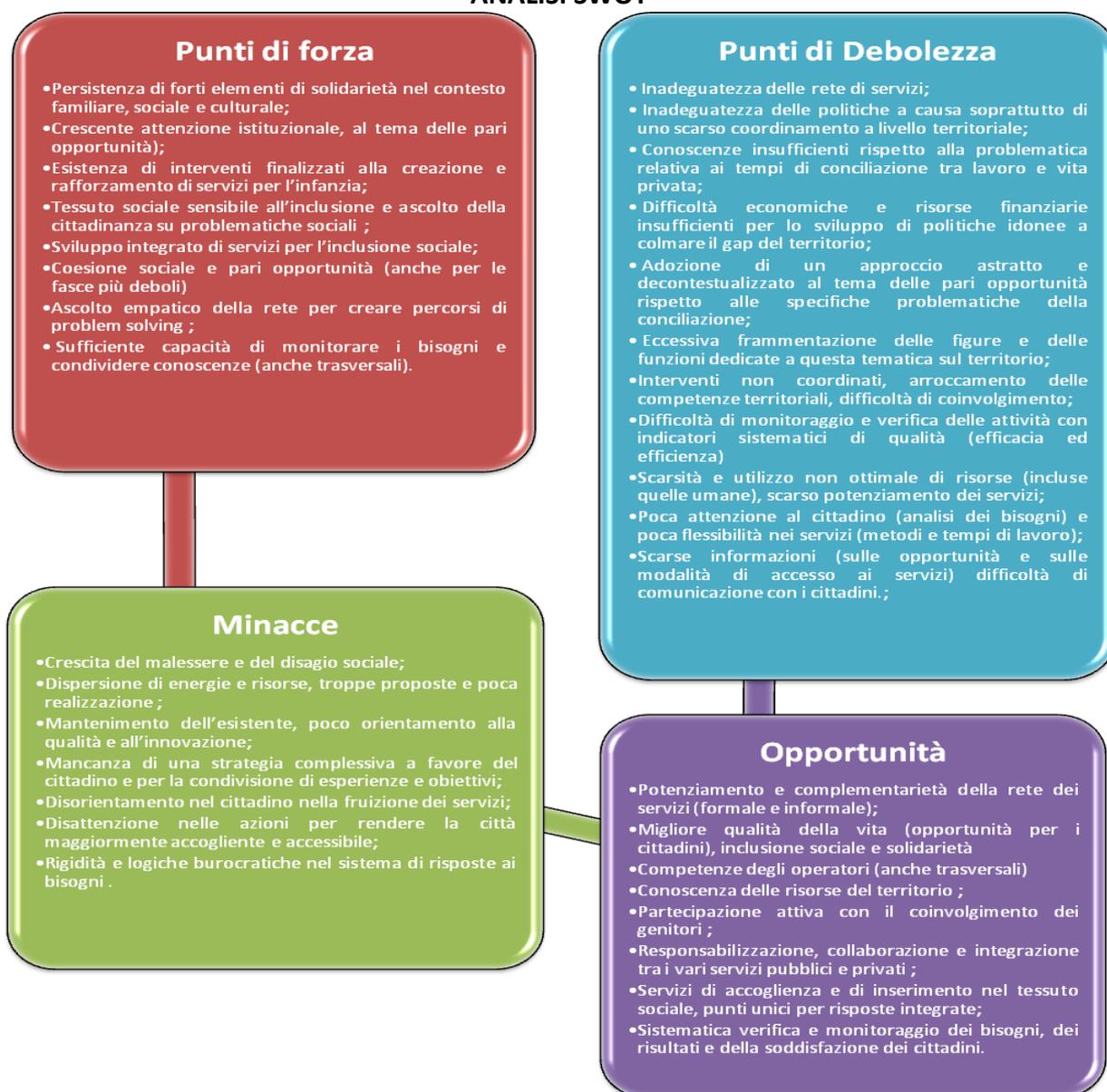
- Asili aziendali e nidi condominiali a Bologna sono già attivi da un po' di tempo e molto efficaci;
- In Germania a Francoforte presenza dei nidi statali con stessi standard qualitativi di un asilo privato con orario molto flessibile ed efficace economicamente.

## II.6 Considerazioni conclusive: sintesi delle interviste e analisi swot

Le interviste svolte hanno avuto l'obiettivo di evidenziare la situazione attuale e le prospettive di sviluppo in materia di politiche di conciliazione dell'ambito territoriale di Manfredonia. Esse sono state dirette ad interlocutori privilegiati in grado di evidenziare le caratteristiche ed i segnali più importanti emergenti dal territorio. Per scelta metodologica le interviste sono state eseguite su tracce che lasciavano ampio spazio di libertà per l'intervistato, ciò in modo da condizionare il meno possibile i risultati dell'intervista e le idee che ne sono emerse. In questo paragrafo i risultati delle interviste vengono riportati in maniera schematica e strutturata, seguendo la metodologia SWOT che è appunto ricorrente nelle analisi di sviluppo delle politiche locali (ad es. l'analisi SWOT è prevista, a vari livelli settoriali e territoriali).

Lo schema seguente riporta, le principali risultanze emerse, suddivise nelle quattro categorie contemplate dall'analisi SWOT.

### ANALISI SWOT



L'analisi rivela numerosi spunti di interesse per la programmazione territoriale a livello comunale e zonale, che si configurano quali elementi importanti per lo sviluppo dell'Ambito e per dare avvio ad una importante fase di crescita.

Sul fronte delle opportunità lo sviluppo locale potrà trarre beneficio proprio dai settori attualmente meno sviluppati, generando così un forte mutamento, soprattutto nelle Politiche di Genere.

Il fatto che le opportunità si colleghino maggiormente ai punti di debolezza piuttosto che a quelli di forza implica una sfida per il governo locale del territorio; alcuni esempi al riguardo sono:

- Potenziamento e complementarietà della rete dei servizi (formale e informale);
- Maggiore attenzione alla qualità della vita (opportunità per i cittadini), agli aspetti solidaristici e di inclusione sociale;
- Sviluppo delle competenze degli operatori (anche trasversali)
- Costante monitoraggio e maggiore conoscenza delle risorse del territorio;
- Promozione della partecipazione attiva dei cittadini, ed in particolare dei lavoratori, alle iniziative e agli interventi promossi;
- Maggiore responsabilizzazione, collaborazione e integrazione tra i vari servizi pubblici e privati;
- Favorire la nascita di punti unici di accoglienza e di informazione in grado di orientare e fornire risposte integrate;
- Sistematica verifica e monitoraggio dei bisogni, dei risultati e della soddisfazione dei cittadini.

Un altro aspetto emerso da tale analisi e da tenere in considerazione consiste nel forte collegamento tra opportunità e minacce che nella maggior parte dei casi rappresentano, per così dire, due facce della stessa medaglia e rappresentano certamente un'ulteriore sfida per il governo locale. Proprio per quel che concerne l'impatto sul territorio locale, appare evidente conciliare le Politiche di genere con il crescente utilizzo del territorio, cercando di mantenere un modello di coesione e di equilibrio sociale anche di fronte ai forti mutamenti della compagine economica e demografica locale.

## **Parte II**

### **La conciliazione possibile: Politiche e buone prassi in Europa e in Italia**

### Capitolo III – Un confronto con l'Europa

Se dipanare l'intreccio delle criticità rappresenta la sfida delle politiche di conciliazione, analizzare le pratiche e le buone prassi realizzate a livello europeo e italiano rappresenta un punto di partenza utile per delineare possibili strumenti di intervento adattabili a livello locale in risposta alle criticità evidenziate nei Capitoli precedenti.

Nel corso degli ultimi anni, soprattutto a fronte delle forti variazioni internazionali in termini di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'Unione europea ha individuato nelle misure di conciliazione tra famiglia e lavoro uno degli elementi chiave per garantire l'uguaglianza di opportunità tra i sessi. Sin dal 1992, con le raccomandazioni 92/241/Cee e con le direttive 92/85/Cee e la successiva 96/94 Cee il tema della conciliazione diviene centrale e stabilisce come il problema non riguardi solamente le donne, ma anche gli uomini. Di conseguenza, gli Stati sono stati invitati ad adottare provvedimenti che favorissero la condivisione delle responsabilità familiari e dei lavori di cura tra uomini e donne, anche per favorire sia dal punto di vista quantitativo, sia qualitativo, la presenza femminile nel mercato del lavoro. In particolare, la risoluzione del Consiglio del 6 dicembre 1994 indicava la necessità di favorire l'occupabilità femminile, l'organizzazione dei tempi di lavoro secondo un approccio family friendly, e di promuovere una maggiore condivisione delle attività di cura e domestiche tra i partner.

A distanza di anni da quella risoluzione, la questione del *work life balance* rappresenta tuttavia ancora uno dei principali ostacoli che si presentano sul cammino delle donne verso le pari opportunità, in particolare per quanto riguarda le prospettive occupazionali e professionali, ma è anche vero che alcuni passi sono stati fatti, sia attraverso politiche adottate dai Paesi, sia attivando pratiche di conciliazione che possono rappresentare dei punti di riferimento per delineare una strategia di intervento efficace anche nel contesto regionale.

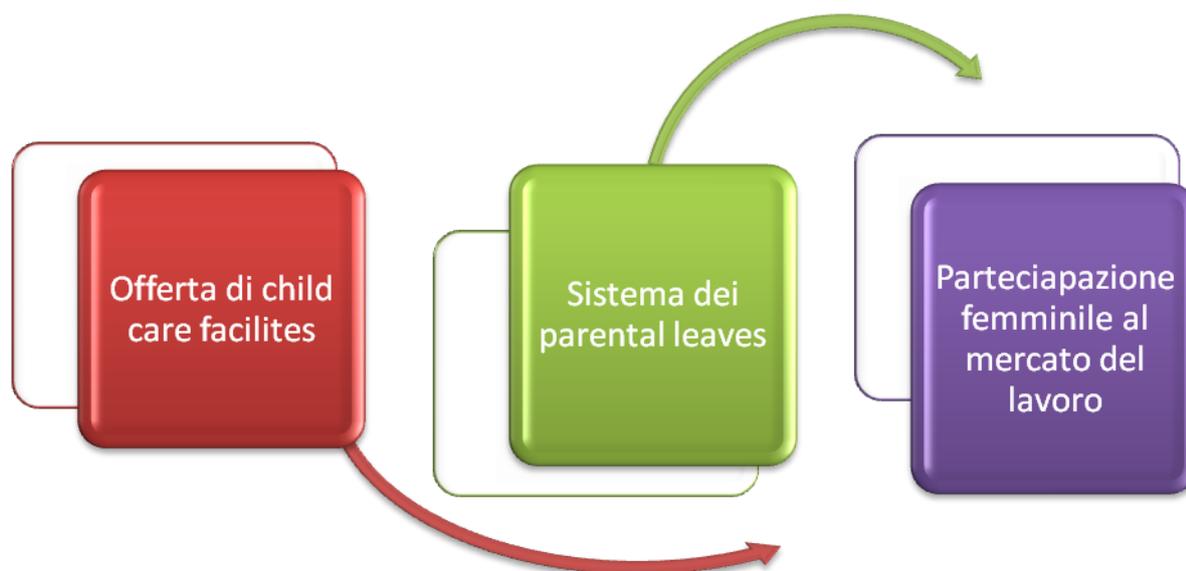
Così, in questa seconda parte di tale lavoro, un primo sguardo viene rivolto ai Paesi dell'Unione europea, confrontando gli approcci seguiti per avvicinarsi da un lato a livelli di fertilità che consentano il replacement level della popolazione e dall'altro una maggiore partecipazione femminile e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, anche in presenza di figli. Successivamente ci si sofferma ad osservare il contesto italiano, analizzando alcune pratiche di conciliazione, la cui realizzazione può costituire una buona prassi per le strategie regionali.

Le differenze nei contenuti e negli obiettivi delle politiche di conciliazione riflettono le caratteristiche dei diversi sistemi di welfare all'interno dei quali sono state elaborate, e quindi le diverse concezioni della famiglia a esse sottostanti. In tal senso, la tradizionale classificazione dei diversi sistemi di welfare (scandinavo liberale, conservatore-corporativo) va a intersecarsi con le segmentazioni che considerano i regimi secondo livelli di male breadwinner (Lewis, 1992), che utilizza come elemento discriminante la divisione sessuale del lavoro, in particolare l'attribuzione del lavoro di cura non pagato alle donne, e la dipendenza economica e sociale della donna dall'uomo lavoratore. In questo senso si distingueranno quindi contesti caratterizzati da sistemi deboli o forti rispetto al modello di male breadwinner.

Ancora, appare utile riprendere una terza classificazione (Millar e Warman, 1996) basata sul rilievo che la legislazione e le politiche sociali attribuiscono agli obblighi e alle responsabilità familiari per l'assistenza e la cura dei soggetti più deboli e dipendenti. Secondo questa classificazione in Europa emergono tre gruppi di Paesi, caratterizzati da obblighi familiari minimi e interventi pubblici diretti verso l'individuo (è il caso dei Paesi scandinavi); obblighi di cura e assistenza che ricadono sulla famiglia nucleare (Paesi dell'Europa continentale); obblighi di cura e assistenza che ricadono sulla famiglia allargata (Paesi dell'Europa meridionale).

E' tuttavia possibile anche provare a intersecare le dimensioni sopra citate, cercando di capire come la struttura dell'offerta di servizi, con particolare attenzione a quanto riguarda l'infanzia, la tipologia di parental leaves e la partecipazione femminile al mercato del lavoro, si intersechino tra loro (Figura 1).

**Figura 1: Interazione tra offerta di servizi all'infanzia, sistema dei congedi parentali e livelli di partecipazione femminile al lavoro**



Di seguito si prenderanno in considerazione, come esempi di buone prassi a livello Europeo, solo tre aspetti più rilevanti dei molteplici problemi legati alle politiche di conciliazione e alle criticità in esse presenti. La sintesi di questi interventi, non vuole essere riduttiva, ma semplicemente si cercherà di evidenziare le tre forme comuni a tutti i territori. Mentre, nel capitolo successivo, inerente le buone prassi in Italia, si cercherà di evidenziare altre esperienze che riguardano temi più variegati.

### **III.1 Il sistema dei congedi parentali**

Il primo elemento considerato è il sistema dei parental leaves, la cui comparazione tra i Paesi risulta interessante perché consente di rilevare le differenze esistenti nel diverso modo di regolare la possibilità di entrambi i genitori di seguire il proprio figlio in particolare durante i primi anni di vita.

- **Paesi Scandinavi (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia)** Il sistema dei congedi parentali e incentivi economico-retributivi alla genitorialità supporta la presenza del padre non solo attraverso la possibilità di avvalersi di un lungo periodo di congedo di paternità (di due settimane in Svezia e Danimarca e di almeno tre settimane in Finlandia e Norvegia), ma anche attraverso la possibilità di percepire una retribuzione pari al 90% dello stipendio e potendo usufruire di tale diritto con estrema flessibilità, anche all'interno della stessa giornata lavorativa, con mezza giornata di lavoro e mezza di congedo, diritto esteso sino al dodicesimo anno del figlio. I modelli familiari presentano un'interscambiabilità dei partner nei confronti del mercato e del ruolo familiare (shared roles model), incentivato dalla legislazione a favore della paternità attiva (caring father). Tuttavia il gender pay gap influisce sulle strategie familiari.

- **Paesi Continentali (Austria, Belgio, Germania, Lussemburgo, Olanda)**

I sistemi di welfare sono di tipo conservatore, con lo Stato in posizione sussidiaria rispetto alla famiglia, cui viene attribuita la principale responsabilità di cura e assistenza. I Paesi afferenti al modello continentale adottano in generale politiche di conciliazione basate su strategie che tendono a mantenere una separazione netta tra lavoro per la famiglia e per il mercato. Per quanto riguarda i congedi parentali e gli incentivi economico-retributivi alla genitorialità, sono previsti congedi di maternità retribuiti al 100% dalla durata variabile tra le 14 e le 18 settimane, e solo in Belgio è prevista una retribuzione inferiore all'80% dello stipendio e per una durata non superiore alle 15 settimane. Per quanto riguarda il congedo di paternità non è previsto in Austria e Germania, mentre è di due giorni in Lussemburgo e Olanda e raggiunge le due settimane in Belgio e Francia. Per incentivare la presenza maschile sono previsti tre giorni di congedo a maschile sono previsti fino a tre anni di retribuzione per i padri che si avvalgono del congedo parentale. Il "caso" francese si pone in evidenza tra questi Paesi, per una legislazione in materia di congedi e di servizi all'infanzia che ha spostato il contesto francese più verso il modello scandinavo. Un forte impulso è stato dato infatti alle politiche di sostegno alla natalità con congedi per entrambi i genitori, fissando tre giorni di congedo obbligatorio di paternità e prevedendo un sostegno economico che compensa – almeno parzialmente – la scelta dei genitori di stare a casa con i figli. Inoltre sono stati introdotti sgravi fiscali continuativi nel tempo per quei genitori che si avvalgono di assistenti *maternelle*. I modelli familiari in questo contesto, per la struttura del mercato del lavoro e la presenza di un differenziale salariale di genere, sono ancora male, breadwinner oriented.

- **Paesi anglosassoni (Irlanda, Regno Unito)**

In questi sistemi di welfare lo Stato non interviene nella sfera familiare, lasciando libero il rapporto con il mercato. In questi contesti le politiche di conciliazione sono caratterizzate dal fatto di considerare vita familiare e lavoro come un affare privato che le donne gestiscono in accordo con i loro datori di lavoro. Per quanto concerne i congedi parentali e il sistema di incentivi economico-retributivi alla genitorialità, osservando in particolare il caso inglese, il congedo di maternità, per quanto lungo (oltre le 24 settimane, come nei Paesi nordici) tuttavia presenta una copertura retributiva inferiore agli altri Paesi. Sono previste due settimane di paternità e congedi parentali non retribuiti ad entrambi i genitori, sgravi per l'assistenza ai figli e in particolare per i nuclei monoparentali. Altri contributi vengono erogati per la nascita di un figlio (child benefits) e per le spese sostenute dai genitori immediatamente dopo la nascita del figlio (maternity payments and sure start maternity grants).

Come hanno osservato Prandini e Martignani (2005), il modello inglese tende a garantire il ritorno all'impiego e l'inserimento nel mercato del lavoro ai membri dei nuclei disagiati e dei nuclei deboli con figli a carico.

- **Paesi dell'Europa Meridionale (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna):**

In questo modello di welfare si osserva uno Stato in ruolo sussidiario, ma spesso inefficiente. Di conseguenza, si rileva una forte responsabilità della famiglia estesa sia per il sostegno economico, sia per le prestazioni di cura. Prevale un modello di forte orientamento male breadwinner, con debole incentivazione della condivisione tra partner dei ruoli rispetto alla cura e al mercato.

In questi contesti si osservano politiche di conciliazione improntate a strategie in cui tutte le responsabilità della cura dei bambini poggiano sulle spalle delle donne, o al più sulla rete familiare. Il sistema dei congedi parentali e incentivi economico-retributivi alla genitorialità evidenzia la possibilità per la madre di usufruire di permessi retribuiti al 100% per un periodo variabile dalle 14 alle 18 settimane, salvo che in Italia dove, a fronte di un periodo più lungo, sino a 21 settimane (5 mesi), la retribuzione è pari all'80%. I padri spagnoli, greci e portoghesi possono usufruire di un – pur breve – congedo di paternità retribuito, mentre in Italia tale diritto spetta solo in sostituzione della madre. Per contro, in Italia i congedi parentali hanno durata quasi doppia rispetto agli altri Paesi mediterranei i quali oltretutto non prevedono una retribuzione, mentre in Italia raggiunge fino al 30% dello stipendio. Del resto, il modello dominante in Italia è male breadwinner, non tanto per la diffusione del part time (inferiore alla media europea), quanto per il persistere di differenziali salariali tra maschi e femmine e quindi tra partner.

### **III.2 L'offerta dei servizi**

Il secondo elemento preso in esame è una comparazione tra i diversi sistemi di offerta di servizi per l'infanzia considerando sia le strutture socio-educative, sia i servizi alternativi, riconducibili alla figura di un'assistente all'infanzia, che cura un ristretto numero di bambini presso la propria abitazione oppure in piccole strutture.

#### **• Paesi Scandinavi (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia)**

I Paesi scandinavi si caratterizzano per una tipologia di welfare nordico, in cui l'intervento pubblico tende a sostituire sia il mercato sia la famiglia, ed è rivolto a garantire a tutti l'accesso a uguali prestazioni indipendentemente dalla loro appartenenza al mercato del lavoro. In questo sistema, benché una quota rilevante di genitori rimanga a casa per i primi anni di vita del figlio, l'offerta pubblica di servizi per l'infanzia è comunque elevata, con circa la metà dei bambini inseriti nelle strutture dedicate. Considerando in particolare, nel caso svedese – che può essere preso a esempio di questo insieme di Paesi – dal 1995 viene garantita per legge il diritto a un posto per il figlio in un servizio a finanziamento pubblico per i bambini da uno sino ai dodici anni di età. Relativamente al tipo di assistenza offerta è presente sia la struttura della *familjejedhagen*, aperta a tempo pieno per tutto l'anno, sia *dagbarnvardare*, assistente materna che accudisce in una piccola struttura o nella propria casa un piccolo gruppo di bambini, e la cui professionalità e formazione sono certificate (Pesaresi, 2004).

#### **• Paesi Continentali (Austria, Belgio, Francia, Germania, Lussemburgo, Olanda)**

L'offerta pubblica di servizi per l'infanzia non è diffusa quanto nel contesto scandinavo, tuttavia i Paesi prevedono sostegni economici per i genitori che intendono avvalersi delle strutture o dei profili qualificati. Così, se in Germania le assistenti materne colmano la scarsa offerta pubblica nei nidi e sono previsti sgravi per le famiglie a basso reddito, in Olanda il ruolo dell'ente pubblico (in particolare l'ente locale) si limita a mettere in contatto la famiglia con la *gastouder*.

Il sistema francese offre una gamma articolata di servizi a favore della primissima infanzia, con la possibilità per i genitori di inserire i figli in una struttura organizzata, pubblica o privata (crèche familiare) o di affidarli a una persona, l'*assistante maternelle*, che segue al massimo tre bambini presso la propria abitazione o presta il proprio servizio in una crèche.

Per i genitori che si affidano alle assistentes, sono previsti degli sgravi da parte dello Stato. In Austria peculiare è la figura della *tagesmutter*, presente sin dagli anni Settanta, cui vengono affidati fino a un massimo di 7 bambini sino a tre anni di età. Si tratta di una figura qualificata e riconosciuta formalmente, che svolge la propria attività in associazioni. In questo caso è prevista la frequenza a un corso e la verifica di standard minimi di qualità la certificazione dei locali da parte dello Jugendamt, l'Ufficio per i giovani e l'infanzia. Interessante è la retribuzione di natura mista di questi profili, derivante in parte dal versamento diretto da parte dei genitori, in parte da sostegno sociale per i minori.

• **Paesi anglosassoni (Irlanda e Regno Unito)**

La struttura dell'offerta di servizi pubblici per l'infanzia inglese, anche dopo l'entrata in vigore del National childcare strategy, che si proponeva una maggiore diffusione dei servizi all'infanzia per aumentare l'occupabilità femminile, si rivolge prevalentemente ai bambini provenienti da famiglie disagiate socialmente ed economicamente, pertanto l'offerta esistente è prevalentemente privata e non sovvenzionata. Diffusa è la figura della *childminder*, titolo rilasciato dopo avere svolto un corso di pronto soccorso e ottenuta l'autorizzazione dopo la verifica, da parte dell'Ufficio per gli standard dell'educazione dei requisiti, monitoraggio che viene eseguito poi annualmente. La *childminder* segue fino a sei bambini di età compresa tra i 3 mesi e gli 8 anni presso la propria abitazione. L'incidenza dei bambini che trovano posto nelle strutture per l'infanzia è del 34%.

• **Paesi dell'Europa Meridionale (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna):**

I servizi per l'infanzia: l'offerta pubblica dei Paesi mediterranei è limitata, non prevede contributi per genitori (salvo sgravi per le famiglie più deboli dal punto di vista economico) e vede una presenza di lavoro irregolare (baby sitter in Italia, canguro in Spagna, quest'ultime equiparate al lavoro domestico). Si differenzia il Portogallo, che presenta una rete di *creche familiar* per bambini 0-3, che operano in strutture e *ama*, che possono essere anche indipendenti. Entrambi i profili escono da percorsi formativi e le strutture devono essere certificate.

**III.2 La partecipazione femminile al mercato del lavoro**

La terza dimensione presa in considerazione è il mercato del lavoro, con particolare attenzione ai livelli di occupabilità femminile e dell'incidenza del part time.

• **Paesi Scandinavi (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia)**

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è superiore rispetto alla media europea, con tassi di occupazione elevati: dal 65,6% della Finlandia al 72,2% della Norvegia. Maggiori variazioni si rilevano per quanto riguarda il part time, che interessa il 45% delle norvegesi, il 36,4% delle svedesi e il 33,9% delle danesi. Solo la Finlandia presenta un'incidenza di part time contenuta, pari al 17,8%. Considerando la componente maschile, l'incidenza dei lavoratori a orario ridotto raggiunge come livello più alto il 15% della Norvegia, il 12,5% in Svezia e Danimarca e in Finlandia l'8,7%, evidenziando come anche in questi contesti il ricorso al tempo parziale, quale possibile pratica di conciliazione, rimanga fortemente declinata in base al genere.

Infine, un ultimo elemento considerato è stato il differenziale salariale: ponendo pari a 100 la retribuzione media maschile, le Norvegesi e Danesi percepiscono circa il 14% in meno, le Svedesi il 17 % e le Finlandesi il 20%.

• **Paesi Continentali (Austria, Belgio, Germania, Lussemburgo, Olanda)**

Nell'area continentale si registrano tassi di occupazione femminile superiori alla media europea, dal 65,8% dell'Olanda, al 60,7% dell'Austria. In Germania il tasso femminile è del 59,2%, in Francia del 57,4%, in Belgio del 52,6% e in Lussemburgo del 50,6%. Sui livelli di occupazione femminile sembra incidere anche il livello di diffusione del part time: in Olanda infatti si è ormai consolidato il modello familiare a "un reddito e mezzo", con il partner occupato full time e oltre i quasi i tre quarti della componente femminile (74,8%) inserita nel mercato a part time. Una soluzione di conciliazione di genere, tuttavia, a forte rischio di segregazione occupazionale e retributiva. Per quanto riguarda Germania, Austria, Belgio e Lussemburgo, l'incidenza del part time si attesta intorno al 40%, mentre in Francia si pone al 30%. Rilevanti si presentano i salariali, non soltanto in Olanda, dove il part time femminile influisce su tale gap, ma soprattutto in Germania, dove la diversa retribuzione raggiunge il 26%: un quarto in meno rispetto alla retribuzione media maschile.

• **Paesi anglosassoni (Irlanda e Regno Unito)**

Per quanto riguarda la partecipazione femminile al mercato del lavoro si osserva un livello di tassi di attività medio-alti, ma con forti differenziali salariali rispetto al genere e maggiore rischio di dequalificazione per la componente femminile. Il contesto inglese si caratterizza infatti per una partecipazione femminile elevata (dati su cui pesa un significativo tasso di part time, pari al 44,2%, contro il 31,9% irlandese), e con tassi di fertilità prossimi a quelli scandinavi (1,71).

• **Paesi dell'Europa Meridionale (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna):**

Il contesto mediterraneo si sta caratterizzando negli ultimi decenni per il suo trade off negativo tra occupazione e natalità, infatti da un lato si registrano in questi Paesi le più basse performance per quanto riguarda i tassi di fertilità, pari a 1,29 per Italia e Spagna e 1,27 della Grecia. I livelli di occupazione femminile sono inferiori non solo al contesto scandinavo, ma anche alla media europea, e ai livelli fissati dalla Strategia di Stoccolma 2001. Infatti la Spagna ha tassi pari al 48,3%, Grecia e Italia al 45,1%. Il Portogallo rappresenta un'eccezione, con un tasso di fertilità dell'1,44 e quello di occupazione del 61,4%. Nel contesto mediterraneo, il part time è più diffuso in Italia – sia pure con valori pressochè dimezzati rispetto all'area scandinava – riguarda infatti il 24% delle donne (a fronte di un 4% maschile), contro il 18% spagnolo, il 16% portoghese (e il 7% tra i maschi, il più alto mediterranea) e appena l'8% greco (e il 2,2% maschile). Interessante è anche notare come il gender pay gap sia meno accentuato in Grecia (dove le donne prendono il 15% in meno), probabilmente per la scarsissima diffusione del tempo parziale, per raggiungere la quota più elevata in Portogallo, dove la retribuzione media di una donna è il 77,6% di quella maschile. In Italia corrisponde all'81,7% .

**Conclusioni**

La comparazione tra sistemi di congedo parentale, servizi per la primissima infanzia e tipologia di partecipazione femminile al mercato del lavoro ha – pur in sintesi – permesso di mettere a fuoco alcuni elementi importanti nella definizione di possibili strategie di conciliazione e di work life balance.

Innanzitutto si è evidenziato come ***nei contesti a elevata partecipazione femminile al mercato vi è un sistema di parental leaves che non solo tutela la maternità, ma riconosce la funzione sociale della genitorialità e la favorisce attraverso la concreta possibilità per entrambi i genitori di usufruirne.*** Ciò avviene non soltanto attraverso i congedi parentali, ma introducendo congedi di paternità lunghi, retribuiti non in sostituzione della figura materna impossibilitata a svolgere la propria funzione (come prevede invece la l.53/00), ma affiancandola.

Il secondo elemento da sottolineare è ***l'attenzione che i Paesi nordici (e la Francia) hanno dato alla possibilità di accedere facilmente alle strutture educative per la primissima infanzia, cui viene attribuito non solo un ruolo socio-assistenziale, ma soprattutto educativo, garantendo quindi l'accesso al maggior numero di bambini e offrendo come alternativa un servizio – l'assistente materna – la cui professionalità è formalmente riconosciuta e certificata e le cui prestazioni – erogate regolarmente dal punto di vista fiscale – possono essere oggetto di detrazioni fiscali.*** Ancora, questi servizi per l'infanzia presentano non solo standard di qualità a misura di bambino, ma garantiscono una flessibilità a misura di genitore che lavora, garantendo aperture ampie durante la giornata e per tutto l'arco dell'anno. Non si può infine non considerare, a margine, come la possibilità di definire a livello regionale percorsi di formazione mirati alla creazione di un profilo di "assistente materna", potrebbe portare alla qualificazione di una professionalità svolta esclusivamente da donne, attraverso percorsi di imprenditorialità, con doppio impatto positivo: incrementare un'offerta qualificata di servizi che potrebbe sostenere doppiamente l'occupabilità femminile: favorendo la conciliazione, da un lato, e creando spazi di occupazione femminile qualificata nell'ambito del welfare care (cura) dall'altro.

Relativamente alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, rimane aperta la questione del part time, la cui elevata incidenza tra le donne occupate del Nord e Centro Europa ha rappresentato da un lato la possibilità di rimanere nel mercato del lavoro, ma con considerevoli vincoli sulle prospettive professionali, sui livelli retributivi e previdenziali, con possibili effetti economici negativi di lungo periodo.

Altresì, appare evidente il fatto che, ***di fronte ai nuclei familiari con redditi medi e soprattutto medio - bassi, non può bastare il riconoscimento formale del diritto al congedo parentale senza pensare a meccanismi di incentivazione, poiché a influire sui comportamenti e sulla propensione di padri e madri verso una maggiore condivisione del ruolo genitoriale influisce una serie di fattori economici:*** quanto più il differenziale salariale tra genitori lavoratori è rilevante e quanto meno il congedo parentale viene retribuito, tanto più sarà il genitore con entrate inferiori (la madre) a rimanere a casa.

In tal senso, lo sguardo in Europa offre come buona prassi il modello scandinavo, in cui il mix tra politiche a tutela della genitorialità e il riconoscimento di tale ruolo, l'offerta di servizi a sostegno della conciliazione lavoro e famiglia sottolineano l'importanza di riflettere sul significato culturale, valoriale e sociale della conciliazione e sull'importanza di agire contemporaneamente sulle diverse dimensioni, attraverso un approccio che necessariamente deve basarsi sulla sussidiarietà e secondo una prospettiva relazionale tra settori di intervento.

#### Capitolo IV – Uno sguardo in Italia: alcune buone pratiche di conciliazione realizzate in Italia

Negli ultimi anni nel nostro Paese sta crescendo la consapevolezza che è assolutamente necessario mettere in atto una serie di misure volte a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Certo è che il lavoro spesso impone una forte rigidità in termini di presenza in loco e in termini di orario e questo porta inevitabilmente a dover sacrificare il tempo che si potrebbe e magari dovrebbe dedicare alla famiglia, o più in generale alla vita. Le difficoltà legate alla cura dei figli e di famigliari a carico, la responsabilità dei figli stessi, degli anziani e di persone con bisogni particolari, l'ineguale distribuzione del lavoro domestico tra i generi diventano, soprattutto per le donne, ostacoli nella realizzazione dei progetti di vita e di lavoro e rappresentano un freno alla partecipazione attiva nel campo del lavoro.

E' quindi di fondamentale importanza indagare sia i possibili strumenti di flessibilità nell'organizzazione lavorativa, sia migliorare le azioni pubbliche e le attività private che possono favorire nella società in cui viviamo la conciliazione tra i tempi di vita delle famiglie e i tempi di lavoro.

Famiglia e lavoro, così strettamente interdipendenti nell'esperienza della maggioranza delle persone, meritano sicuramente una considerazione più adeguata alla realtà e un'attenzione che li comprenda insieme, senza che un aspetto escluda o prevarichi completamente sull'altro.

Una maggior sensibilizzazione sull'argomento potrebbe portare ad una riconciliazione tra vita e lavoro e seguire delle **buone pratiche di conciliazione**. Varie sono le misure di conciliazione che si possono progettare ed implementare, tra queste si elencano alcune che, per le loro caratteristiche, possono essere definite buone prassi:

- ✚ Asilo nido aziendale, dove le mamme possono portare i propri figli durante l'orario lavorativo, conseguendo una più veloce e serena ripresa del lavoro;
- ✚ Telelavoro/Lavoro da casa: è possibile rientrare prima a casa e continuare a lavorare attraverso le strumentazioni telematiche ed informatiche, di cui il singolo lavoratore può disporre, valicando in questo modo i tradizionali confini fisici e logistici dell'ufficio;
- ✚ Part time: che può essere reversibile, dove il contratto a tempo indeterminato viene rinnovato annualmente; orizzontale: se la riduzione di orario viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero ( ad es. 4 ore anziché 8, tutti i giorni). Verticale: se la riduzione di orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati (settimana, mese, anno). Ad esempio si concordano 3 giorni pieni a settimana. Misto: è una combinazione delle due tipologie sopra descritte. Ad esempio, in alcuni periodi dell'anno si può concordare una riduzione dell'orario di lavoro del 50%, in altri del 20%;
- ✚ Percorsi formativi di supporto, finalizzati ad aiutare le donne/mamme nel reinserimento lavorativo dopo un periodo di assenza, quale ad es. maternità;
- ✚ Riunioni lavorative non prima delle 8.00 e non dopo le 17.00;
- ✚ Orario flessibile;
- ✚ Centri estivi per i figli dei dipendenti;
- ✚ Ulteriori servizi aziendali: mensa o strutture esterne convenzionate per i pasti; servizi di doposcuola durante i pomeriggi o nei giorni in cui le scuole sono chiuse; servizio di catering, dove i dipendenti possono prenotare pasti da portare a casa per la sera.

Alcuni passi avanti in realtà, sono già stati fatti in Italia; è importante che non siano un punto di arrivo, bensì un punto di partenza, esempi a cui ispirarsi, modelli dai quali imparare, perché solo in questo modo sarà possibile arrivare ad avere una qualità di vita migliore.

#### **IV.1 Le esperienze in Emilia Romagna**

Nel caso dell'Emilia Romagna, contesto storicamente attento alla tematica delle pari opportunità e della conciliazione, appare interessante segnalare la l.r. 1/2000 che inquadra le politiche socio-educative e la successiva l.r. 8/2004 che definisce ruoli e caratteristiche dei nidi aziendali.

In particolare, per quanto riguarda la normativa del 2000, muovendosi nell'ambito delle indicazioni previste dalla l.328/00, sottolinea per quanto riguarda le politiche dei servizi rivolti all'infanzia la centralità dei diritti di cittadinanza dei bambini, indipendentemente dal fatto che questi siano fruitori di servizi pubblici o privati, stretto rapporto con il contesto locale, per meglio rispondere alla complessità delle domande da esso provenienti (e tra questi vi è la gestione della conciliazione da parte di padri e madri che lavorano), attraverso un approccio di rete. Si evidenzia, infine, l'importanza di standard comuni tra pubblico e privato per garantire pari opportunità all'infanzia-beneficiaria. Oltre a queste indicazioni innovativa appare anche l'introduzione di sostegni finanziari alla genitorialità, quali l'assegno per il primo anno in famiglia, l'attivazione di centri per le famiglie e finanziamenti erogati a banche etiche. La l.r. 8/2004, modifica in parte la l.r.1/2000 di cui si è prima accennato, estendendo anche ai nidi aziendali e micro nidi gli standard strutturali e organizzativi, indicando inoltre come preferibili quelle soluzioni che spingano alla convenzione con i Comuni limitrofi all'azienda per favorire sia la collaborazione socio pedagogica degli operatori, sia aumentando evidentemente l'offerta anche a genitori non dipendenti dell'azienda stessa. Avvalendosi tuttavia di quanto previsto dalla l. 53/00 e dal d.lgs. 130/00, alcuni Comuni di maggiori dimensioni hanno predisposto degli incentivi per favorire il ruolo genitoriale e cercando in particolare di incentivare la presenza paterna nei primi mesi di vita del bambino:

- **Un anno in famiglia:**

Finanziato nel 2003 dal Comune di Bologna, il progetto si rivolge a entrambi i genitori, prevedendo da parte del Comune l'erogazione di 360 euro mensili (450 per le famiglie monoparentali) per coloro che rimangono a casa da tre a sei mesi, entro il primo anno di vita del bambino. L'ammissione al progetto era tuttavia vincolata ad alcuni requisiti: ISEE inferiore a 18.000 euro; rinuncia all'iscrizione al nido nei mesi coperti dal progetto, consenso del datore di lavoro. La valutazione d'impatto del progetto ha evidenziato un forte interesse da parte dei genitori, tanto che le domande presentate hanno superato la disponibilità finanziaria prevista, con un livello di soddisfazione elevato dal punto di vista della qualità della relazione tra genitori e figlio tra coloro che vi avevano beneficiato. Tuttavia, va anche sottolineato come i richiedenti siano stati nel 93% dei casi madri e nel 7% madri e padri in condivisione. Tra i possibili motivi di questa scelta "di genere", oltre al fattore economico (il sostegno finanziario non sarebbe stato sufficiente a colmare il mancato stipendio) va messo in conto anche il timore di ripercussioni negative al rientro nell'ambiente di lavoro, ma anche il perdurare di una cultura che vuole la madre a fianco del figlio soprattutto nei primissimi mesi di vita.

- **Un anno in famiglia "part time", Ferrara:**

Si rivolge a entrambi i genitori di bambini di età compresa fra 1 e 3 anni, residenti nel Comune di Ferrara, lavoratori dipendenti che scelgano il part time per ampliare la possibilità di cura dei figli, con ISEE non superiore a 18.000 euro. Il progetto consiste in un'integrazione economica del reddito del genitore, madre e padre, lavoratore dipendente che scelga il part time nel secondo e terzo anno di vita del bambino. Il contributo è fissato in 1.000,00 euro in caso di part time di durata di 6 mesi e in 2.000,00 euro per il periodo massimo di 12 mesi.

Tali importi sono incrementati del 50% nel caso di alternanza tra padre e madre nell'uso della riduzione dell'orario o nel caso di part-time con riduzione di orario pari o superiore al 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno. Interessante è il fatto che questo intervento preveda un contributo economico (fino a 1.000 euro) anche per i datori di lavoro privati che concedono il part-time e la cui ditta abbia sede in Ferrara o provincia.

#### **IV.2 L'esperienza del Trentino Alto Adige**

##### **La rete delle tagesmutter altoatesine:**

La tagesmutter (ma è previsto anche il tagesvater) è una persona formata che, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi, fornisce educazione e cura a uno o più bambini presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato a offrire cure familiari.

La Provincia autonoma di Bolzano, con la legge n. 8 del 9 aprile 1996, ha riconosciuto l'importanza di questo servizio stabilendo nell'art. 1 che la Provincia è autorizzata ad assegnare contributi finanziari alle spese di gestione delle istituzioni private senza scopo di lucro o delle cooperative di servizi sociali, che promuovano ed organizzino sul piano tecnico-assistenziale e amministrativo l'assistenza domiciliare per l'infanzia. Un'attività che dunque viene riconosciuta formalmente e consiste (art.2) nella "attività delle persone che professionalmente, in collegamento con le istituzioni che svolgono tale attività, assistono nelle loro case uno o più bambini di altri e forniscono loro le cure familiari, seguendo criteri e modi di intervento ispirati a fini sociali".

Analogamente, la Provincia autonoma di Trento disciplina la materia con la legge n. 4 del 12 marzo 2002 riconoscendo innanzitutto il diritto dei bambini a un equilibrato sviluppo psicofisico e affettivo e riconosce e valorizza la centralità della famiglia nell'educazione dei figli. In linea con questi principi la Provincia riconosce e promuove, nel rispetto del principio di sussidiarietà la realizzazione di un sistema di servizi per la prima infanzia che garantiscano una pluralità di opportunità socio educative (art.1). Alla Provincia spetta dunque l'indirizzo generale mentre i Comuni si occupano della gestione dei servizi per l'infanzia. All'interno di questo quadro normativo le tagesmütter si sono costituite in cooperativa e coprono praticamente tutto il territorio operando presso i loro domicili o in strutture gestite dalla cooperativa stessa, seguono al massimo 5 bambini e garantiscono una disponibilità d'orario estremamente flessibile, accordandosi infatti con la famiglia circa la durata e la frequenza del servizio di assistenza, che comunque viene effettuato 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno. Non è imposto un limite minimo di ore, ma l'accordo è personalizzato e quindi si può stabilire un calendario mensile.

Significativo di questo servizio è il fatto che abbia creato un doppio circolo virtuoso in materia di occupazione femminile. Non solo favorisce il rientro nel mercato delle neomadri, grazie alla tipologia di servizio offerto, ma crea nuove opportunità occupazionali a quelle donne che desiderano fare la tagesmutter. Un lavoro che – così come strutturato nelle realtà altoatesine – offre percorsi di lavoro regolare e qualificato, poiché prevede che le educatrici siano formate e aggiornate professionalmente (anche attraverso percorsi a finanziamento europeo).

Recentemente, l'Assessorato al lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano ha proposto un nuovo progetto per *l'assistenza domiciliare alle persone anziane e agli invalidi*, che ha come obiettivo quello di aiutare le famiglie in situazioni di bisogno.

Si rinuncia alla corsa della regolarizzazione delle straniere, puntando tutto sulle casalinghe e sui disoccupati locali, persone conosciute dagli assistiti ed appartenenti al medesimo contesto culturale.

Questa *tagestochter* può esercitare con la stessa modalità della tagesmutter e ottimizzerebbe due esigenze diverse: da un lato, per le assistenti, la conciliabilità tra lavoro e famiglia e all'altro per chi abbisogna di cure, non solo la sicurezza di una costante professionalità ma anche la presenza di una persona proveniente dallo stesso tessuto sociale, conosciuta direttamente o indirettamente.

I punti di forza di queste iniziative, in particolare dell'oramai collaudata tagesmutter, consistono nello sforzo di dare risposta, nello stesso tempo, a più domande:

- di conciliazione da parte dei genitori;
- di qualità della prestazione sotto diversi punti di vista: le associazioni svolgono infatti un compito di coordinamento e di controllo sul territorio ed è a loro che bisogna rivolgersi in caso si abbia necessità del servizio. In più queste organizzazioni verificano che le abitazioni adibite ad asilo nido rispondano alle specifiche di superficie minima previste dalla legge e siano conformi a precisi standard igienico-sanitari, offrono assistenza tecnica e amministrativa a chi intende svolgere tale attività;
- di valorizzazione e riconoscimento del valore sociale delle reti di solidarietà amicali e parentali presenti nei contesti più piccoli e cercando di ricostituirli nelle città o dove sono andati sfaldandosi;
- di creazione di opportunità occupazionali di qualità e regolari: si occupano, in collaborazione con l'ente provinciale, della formazione e dell'aggiornamento professionale delle tagesmutter.

Il sistema delle tagesmutter può essere dunque considerato un'efficace buona prassi di conciliazione, benché presenti un punto di debolezza, quello di non coinvolgere nel processo il sistema impresa. Le madri (e i padri) si rivolgono alla tagesmutter, perché l'ambiente di lavoro non consente loro di occuparsi direttamente del figlio nei primissimi anni di vita applicando forme di flexitime o non favorendo l'utilizzo dei congedi, ma probabilmente anche perché il sistema pubblico non offre una sufficiente disponibilità di accesso e di fruizione per i genitori lavoratori e i loro figli. Una politica di conciliazione dovrebbe invece riuscire a impattare anche su questa dimensione.

### **Riorganizzare i tempi del commercio**

Un esempio in tal senso, sempre sviluppato in Alto Adige, è il **progetto Equal "Gender Competency": nuovi orari di lavoro nel commercio in Alto Adige**, realizzato da un'associazione di scopo avente come capofila l'Ente bilaterale del commercio della provincia di Bolzano (EBK), dall'Ilo e dal Censis, che si proponeva di sperimentare nuove forme organizzative nelle aziende del commercio – settore a elevata presenza femminile a Bolzano e a Merano.

L'intervento partiva dalla rilevazione dei bisogni in tema di conciliazione tra i lavoratori, le lavoratrici e le imprese del commercio di Merano e Bolzano, sviluppando e sperimentando in imprese locali nuovi modelli di orario di lavoro e di apertura, nuove forme di organizzazione del lavoro, e rimodulando i servizi alle famiglie, sia pubblici che privati, attraverso il coinvolgimento anche delle parti sociali nella fase di rimodulazione oraria.

Per dare concreta attuazione al Protocollo d'intesa l'AFI-IPL ha elaborato nell'agosto 2004 una proposta di applicazione del protocollo per le parti sociali. Tra le proposte sviluppate per incentivare il sistema impresa a ripensare i tempi in un'ottica gender e family friendly il progetto prevedeva:

- la costituzione di un fondo per la conciliazione, risorse finanziarie da utilizzare per finanziare delle misure concordate con le parti sociali tra cui l'erogazione di voucher per i servizi all'infanzia o la copertura di quote di costi per particolari stati di bisogno della famiglie;
- la promozione del part time reversibile, aumentando la soglia percentuale minima del personale fino alla quale deve venire accolta la richiesta di part time di donne con figli piccoli, con contributi alle imprese legati alla promozione della conciliazione e l'introduzione di orari flessibili per persone con carichi familiari;
- favorire la concessione di permessi e congedi per motivi familiari. Attualmente la l. 53/2000 prevede la possibilità di permessi fino a 5 giorni l'anno per genitore in caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni. Questa possibilità viene presa scarsamente in considerazione dai padri anche per considerazioni di tipo retributivo, limitando di fatto il numero di giorni fruiti. Inoltre, il motivo per disporre dei permessi potrebbe essere esteso al di là dei casi di malattia, per esempio per l'inserimento del bambino all'asilo, durante i quali spesso le madri sono costrette ad utilizzare giorni di ferie, o per la cura di familiari non autosufficienti;
- creazione di uno sportello sulla flessibilità e la conciliazione attivato nell'ambito del progetto "Gender Competency", con funzioni informative e consulenziali rivolte a imprese e lavoratori sulla conciliazione e la flessibilità, circa le possibili soluzioni organizzative, l'evoluzione dei contratti e della legislazione sul lavoro, i congedi, i permessi, le azioni positive.

#### **IV.3 L'esperienza Lombarda**

L'ultima sperimentazione considerata è quella realizzata in provincia di Monza, finanziata dal Fse, Ob3, Mis. E1, per "**Facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia per le lavoratrici madri. Un progetto sperimentale in Brianza**". L'associazione temporanea di impresa coinvolgeva l'Unioncamere della Lombardia, enti di ricerca e formazione, enti non profit e provincia Il progetto ha sperimentato attività di informazione, formazione, ricerca, orientamento e consulenza indirizzate ad aziende, lavoratrici madri, famiglie e operatori del territorio a partire da novembre 2003 e fino a tutto settembre 2004. L'obiettivo prioritario era quello di individuare forme di accompagnamento all'impresa e alla lavoratrice che facilitino l'elaborazione di modelli condivisi di flessibilità in uno dei passaggi critici del percorso lavorativo della lavoratrice madre, il rientro al posto di lavoro dopo l'interruzione per maternità. In tal senso, oltre alla rilevazione dei bisogni, l'intervento puntava all'informazione verso le donne circa i propri diritti, verso le imprese, per sensibilizzarle, e far loro conoscere gli strumenti normativi e di finanziamento esistenti per favorire il reinserimento delle donne dopo la maternità. Tale informazione è stata possibile attivando le categorie datoriali e le camere di commercio, formando laddove necessario, gli operatori sul tema della conciliazione e sulle norme esistenti. Un secondo ambito di intervento è stato quello di informare le future e neo madri, attivando in tal senso una rete con il sistema sanitario (cui si rivolgono le donne per gli accertamenti prenatali) e i comuni per diffondere le informazioni e raggiungere un ampio bacino di beneficiarie.

L'intervento, concluso a fine del 2004, ha portato in luce anche in quel contesto un problema di cultura e la necessità di agire entro le due dimensioni familiare (puntando sulla condivisione dei ruoli, basata ancor sul contratto di genere tradizionale) e aziendale - organizzativa, in cui il fattore-tempo rimane uno dei principali indicatori di produttività, penalizzando chi riduce le ore di lavoro a favore della famiglia: la donna nella maggior parte dei casi.

#### ***IV.4 Considerazioni conclusive sulle tre esperienze***

Lo sguardo rivolto verso l'altra parte dell'Italia ha permesso di evidenziare i diversi approcci alla conciliazione tra vita e lavoro attuati nelle varie regioni. Nei sistemi in cui si ha un'offerta di servizi alla prima infanzia, la possibilità da parte di entrambi i genitori di partecipare alla cura dei figli (attraverso congedi ma anche con incentivi alla fruizione degli stessi) e una cultura del lavoro che apre a possibili soluzioni organizzative family friendly, vi sono maggiori possibilità di mantenere positivo il legame tra tassi di fertilità e occupabilità femminile. Rimangono tuttavia alcuni nodi irrisolti anche nel contesto europeo, e riguardano:

- il permanere di differenziali salariali tra uomini e donne, condizione che finisce con l'influenzare le scelte dei genitori sulla divisione dei ruoli genitoriali, in particolare se i congedi non sono retribuiti;
- la prevalenza del part time quale strategia di conciliazione di genere, i cui effetti positivi di breve periodo comportano tuttavia possibili effetti negativi sulle retribuzioni, sulle condizioni economiche e sulle prospettive di lavori di qualità delle donne;
- il timore di discriminazioni e marginalizzazione professionale da parte dei genitori che si avvalgono dei congedi lunghi richiederebbe un intervento delle parti sociali e di politiche che incentivino le aziende a ripensare i tempi in forma family friendly, passando da una visione fordista a una post-fordista anche della cultura organizzativa, così come avvenuto per le forme e i contenuti del lavoro.

**Si tratta, evidentemente, di rafforzare l'intervento entro la dimensione culturale, attraverso incentivazioni alle imprese, facilitazioni alle famiglie e predisponendo un'offerta di servizi più flessibile e capace di rispondere a una domanda diversa rispetto ai decenni passati.**

Parallelamente, riportando lo sguardo a livello nazionale e locale, si rileva come a fronte di una normativa che ha recepito la domanda di conciliazione e prevede meccanismi e incentivi che favoriscano la gestione dei ruoli e dei tempi di lavoro, della città e della famiglia, (anche in seguito a raccomandazioni e direttive dell'Ue), il contesto socioeconomico fatica più che altrove a evolvere di pari passo con il cambiamento in atto nella struttura sociale e nelle caratteristiche dell'offerta di lavoro, lasciando che siano le singole persone e le istituzioni pubbliche a trovare delle soluzioni. In tal senso, gli elementi critici legati al differenziale salariale tra uomini e donne, al part time ghettizzante osservati in Europa sono presenti anche nel nostro contesto.

Vi sono tuttavia delle sperimentazioni attuate a livello nazionale che, per la loro efficacia, per le modalità con cui sono state realizzate e per i risultati ottenuti anche nel lungo periodo possono essere indicate come buone prassi adattabili e replicabili anche in altri contesti.

Essi pongono l'accento sull'importanza di spingere da un lato i padri a svolgere il proprio ruolo genitoriale, e dall'altro incentivando le aziende a non percepire come un elemento negativo l'assenza dal lavoro dei genitori e coinvolgendo direttamente anche gli enti locali (come nel caso dei genitori a tempo pieno e parziale dell'Emilia Romagna).

Le esperienze del Trentino Alto Adige rappresentano invece – con la formalizzazione delle tagesmutter – un efficace tentativo di rispondere secondo criteri di qualità e flessibilità alla domanda di cura per i figli piccolissimi proveniente dai genitori che lavorano. Sempre in Alto Adige il tentativo di intervenire sui tempi di lavoro in una prospettiva a rete, attraverso soluzioni concordate tra tutti gli attori socioeconomici (imprese, parti sociali e genitori lavoratori) sembra aprire la strada a sperimentazioni orientate al mainstreaming.

Infine si è voluto ricordare un progetto lombardo, realizzato in provincia di Monza, in cui si è cercato di intervenire sempre secondo un approccio relazionale – coinvolgendo quindi più attori socioeconomici e istituzionali – sulla cultura del lavoro prevalente, in cui i concetti di conciliazione e di dimensione genitoriale non sembrano ancora trovare cittadinanza.

#### IV.5 Altri esempi di buone pratiche in Italia

*“Conciliazione:  
pluralità di iniziative,  
obiettivi e interessi  
condivisi e convergenti”*

Per favorire al meglio le Politiche di conciliazione è utile fare il punto su quelli che sono i modelli organizzativi concilianti. Essi possono essere così sintetizzati:

- ✚ Misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro;
- ✚ Misure che supportano il rientro dalla maternità/paternità;
- ✚ Misure che supportano il lavoro di cura;
- ✚ Misure che liberano il tempo.

Al fine di consolidare buone prassi nel nostro territorio, di seguito si propongono alcuni esempi di iniziative messe in campo da aziende italiane e non.

A -Misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro	
Interventi	
Flessibilità oraria / Part-time	
Part-time (reversibile,ciclico,verticale), flessibilità di entrata e uscita, banca delle ore, congedi, aspettative, permessi, orari autogestiti, orari personalizzati secondo la disponibilità dei trasporti o il luogo di provenienza per favorire gli spostamenti di gruppo, ecc.	
Aziende	Azioni
Du Pont Italia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orario flessibile in entrata(7,30/9,30);</li> <li>• settimana di lavoro compressa;</li> <li>• luogo di lavoro flessibile.</li> </ul>
Avon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Part-time e flessibilità anche a chi ricopre ruoli manageriali</li> </ul>
La Primavera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interscambiabilità del personale attraverso percorsi formativi e affiancamento</li> </ul>
Ely Lilli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Part-time di 6 mesi al rientro del periodo di congedo sia per madri che padri;</li> <li>• 5 gg di permesso retribuito per padri entro 1 mese nascita figlio.</li> </ul>

A - Misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro	
Interventi	
Banca delle ore	
Banca delle ore: Consente di "accantonare" al lavoratore le ore di straordinario in una sorta di conto personale (contatore o conto ore) e utilizzare le stesse quando lo ritiene più opportuno (compatibilmente alle esigenze aziendali)	
Aziende	Azioni
Electrolux Zanussi Italia	Possibilità di convertire ore di straordinario in permessi retribuiti, che vengono accantonati in uno speciale monte ore individuale, che può essere poi utilizzato. Il monte ore è senza scadenza ed è illimitato.
Telecom	Ogni mamma riceve un regolare conto corrente ed un libretto assegni-tempo dove sono messe a disposizione 150 ore.

B. Misure che supportano il rientro dalla maternità/paternità	
Interventi	
Affiancamento per l'aggiornamento, formazione, supporto psicologico al rientro, polivalenza di ruolo, lavoro per obiettivi autogestito, etc	
Aziende	Azioni
Boheringer Ingelheim	<ul style="list-style-type: none"> <li>realizzazione di un percorso formativo per agevolare il rientro al lavoro delle lavoratrici coinvolte;</li> <li>percorsi individuali di bilancio delle competenze personali e professionali;</li> <li>un percorso di sensibilizzazione e informazione con diverse iniziative rivolte al management e a tutti i collaboratori</li> </ul>
Unicoop Tirreno	<ul style="list-style-type: none"> <li>servizio informativo gestito da una tutor, con il compito di "accompagnare" gli aspetti organizzativi e gestionali connessi all'evento maternità e paternità e di incentivare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi e permessi</li> </ul>
ABBOT	<ul style="list-style-type: none"> <li>l'assistenza alle donne dipendenti e manager nella gestione del delicato periodo post-maternità nell'ottica del miglioramento del clima aziendale e del loro reinserimento professionale</li> </ul>
Auchan	<ul style="list-style-type: none"> <li>informazione su normative, legislazione, servizi territoriali;</li> <li>libretto informativo "I progetti parentali: istruzioni per l'uso"</li> </ul>

C – Misure che Supportano il lavoro di cura:	
Interventi	
NIDI AZIENDALI	
Aziende	Azioni
Boehring, Telecom, Benetton, Carta Sì, GD, Ducati, Direct Line Insurance, Unicredit, Artsana, Martini e Rossi, Todini, Banca Popolare di Milano, Consorzio Industrie Vallesina, Tetrapack, Tod's, Calzedonia, ecc.	Nidi aziendali

A. Misure che liberano il tempo	
Interventi	
<p><b>Convenzioni con servizi esterni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>servizi informativi (sportelli) e counselling.</i></li> <li>➤ <i>convenzioni con asili-nido; nursery; scuole materne; locali per ragazzi/circoli; vacanze, colonie estive per ragazzi e famiglie,</i></li> <li>➤ <i>assistenza per anziani non auto-sufficienti</i></li> <li>➤ <i>pulizie, manutenzione, riparazione, giardinaggio, disbrigo pratiche, preparazione di pasti caldi, stiratura, catering, lavanderia, mense aperte ;</i></li> <li>➤ <i>spacci e facilitazioni di acquisti/servizi</i></li> </ul>	
Aziende	Azioni
Edison	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Time saving (Risparmio di tempo)</li> <li>• Edison per te</li> </ul>
Accor	People One
Wind	Spesa on line, Assistenza Auto, Concierge

Oltre agli esempi su citati, di seguito si propongono esempi pratici di iniziative sperimentate sia da aziende che da enti pubblici, per conciliare lavoro- famiglia.

#### **Buone pratiche sperimentate da Aziende**

- **Telecom** a Milano apre l'Asilo Happy Child, un **asilo aziendale**, aperto solo ai dipendenti che accoglie i bambini da 3 a 24 mesi. E' aperto dalle 6.45 della mattina alle 20.30 della sera, dal lunedì al venerdì: questo permette ai genitori di potersi organizzare la giornata lavorativa e familiare nel migliore dei modi.
- **Prisma**, azienda del gruppo illuminotecnico Performance in Lighting con sede a Colognola ai Colli ha inaugurato nel 2002 un **asilo nido aziendale**, ottenendo un attestato di merito per NIDO BLU, aperto anche all'utenza dei residenti e lavoratori del territorio. Asilo Nido Blu è stato riconosciuto come un modello di Responsabilità Sociale d'Impresa, ed è stato selezionato dalla Regione Veneto come caso esemplare di buone pratiche d'Impresa nei rapporti di lavoro.
- Il gruppo **Ikea** ha analizzato le difficoltà che le lavoratrici e i lavoratori incontrano quando rientrano sul luogo di lavoro a seguito di un periodo di **congedo per maternità/paternità**, servizio militare/civile o altri motivi.  
Considerato che le/i dipendenti in assenza dal lavoro per diversi motivi non hanno in tali periodi l'opportunità di essere coinvolte/i nell'attività aziendale e di essere messe/i a conoscenza di eventuali modifiche intervenute all'organizzazione del lavoro, il gruppo Ikea ha deciso che l'informazione, la formazione e/o l'aggiornamento professionale sono elementi importanti al fine del reinserimento del personale durante e al termine di un periodo di congedo. Il gruppo di lavoro ha deciso unanimemente di predisporre due progetti aziendali: **un progetto d'informazione** rivolto a tutte le dipendenti e i dipendenti in congedo per qualsiasi motivo e **un progetto di formazione** rivolto alle donne e agli uomini al loro rientro dopo un congedo per maternità/paternità.

- **IBM Italia S.p.A** ha firmato un accordo sul **telelavoro**, dove le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli e delle aree meno sviluppate.
- **Ascon s.p.a**, azienda milanese, ha attuato buone pratiche al fine di assistere i genitori che affrontano le problematiche legate ai figli e alla genitorialità in generale. Ha introdotto **orari personalizzati** sulla base delle esigenze specifiche delle madri; ha riconosciuto un **bonus** (pari ad una mensilità) per la nascita di ogni figlio; ha infine realizzato un **asilo aziendale** per i figli dei dipendenti.

#### **Buone pratiche sperimentate da Enti Pubblici**

- Il **Comune di Bolzano** ha avviato la procedura di Audit, ovvero un processo che permette di verificare e certificare la politica occupazionale di enti ed imprese, individuando obiettivi e provvedimenti per migliorare la conciliazione tra famiglia e lavoro.
- L'**Università degli Studi di Verona** ha sperimentato attraverso un progetto di tesi di laurea, un'esperienza di **telelavoro** della durata di un anno: le persone coinvolte hanno tutte figli in età inferiore ai 12 anni, hanno dato tutte la possibilità di svolgere tutto o parte del proprio lavoro anche da una postazione de localizzata rispetto all'ufficio; dopo questo periodo sperimentale hanno tutte riconfermato la volontà di ripetere l'esperienza: in quasi il totale dei casi, le persone hanno consolidato la loro scelta di telelavorare per uno o due giorni alla settimana, in seguito al raggiungimento di un "equilibrio" tra le esigenze personali e le necessità della struttura lavorativa.
- Il **Comune di Bologna** offre il servizio *Zerododici* rivolto ai genitori che scelgono di tenere a casa il proprio figlio fino al compimento dell'anno di vita, non iscrivendolo al nido d'infanzia. Il servizio prevede la possibilità di usufruire di un **contributo integrativo dello stipendio per madri e padri** interessati a fruire dell'astensione facoltativa dal lavoro nel primo anno di vita del bambino, concesso in modo forfettario in aggiunta ai mesi di aspettativa obbligatoria e facoltativa.
- L'**Università degli Studi di Milano** gestisce un **centro estivo**, rivolto solo ai **figli dei dipendenti** che accoglie bambini di età compresa tra i cinque e gli undici anni e rimane aperto dal lunedì al venerdì dalle ore 8.15 alle ore 16.55 e si trova a due passi da molte delle sedi dell'Ateneo.

E' auspicabile che questi esempi non rimangano casi isolati, ma diventino buona norma di aziende, enti, Comuni e altre organizzazioni, al fine di agevolare i genitori ed in generale le famiglie nel conciliare la vita personale con quella lavorativa.

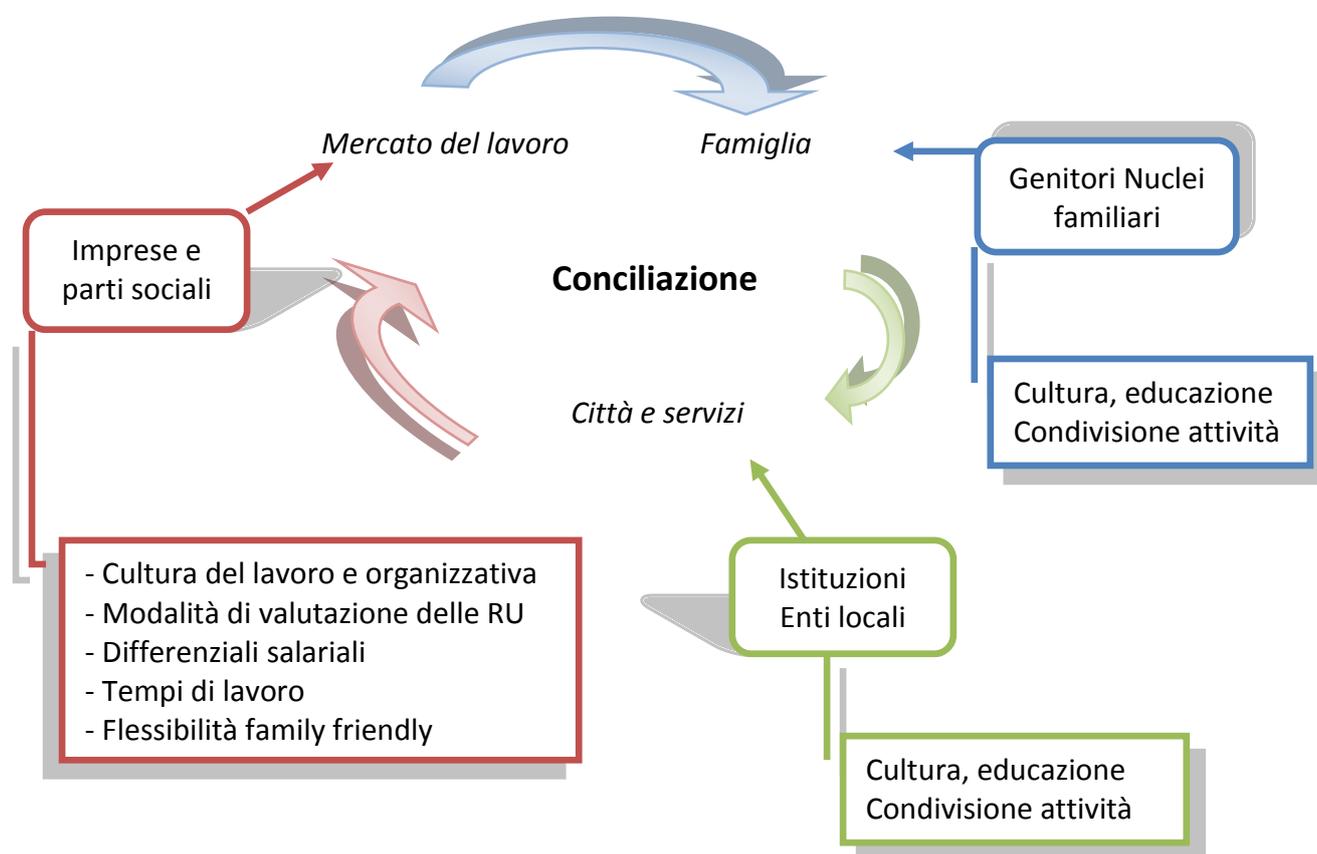
**Parte III**

**“Guardando oltre il PAT. GAR.”**

## Capitolo V – Proposte operative verso la conciliazione

Il sistema di conciliazione si presenta come un ecosistema complesso, che richiede coerenza, coordinamento e sinergie tra più misure, politiche e attori. Per questo delineare politiche di conciliazione efficaci si presenta come un'operazione tanto strategica, quanto difficile, perché risulta necessario mediare interessi tra loro contrastanti, ma anche perché richiede capacità di collegare in modo coerente e partecipativo più sfere, le quali a loro volta presentano criticità e complessità spesso irrisolte. Per definire possibili politiche e individuare strumenti che possano impattare con efficacia i cui effetti diventino permanenti, risulta necessario pensare a interventi capaci di agire in questa complessità, contemporaneamente all'interno e tra le singole dimensioni, attivando i soggetti-chiave delle relazioni familiari, del mondo del lavoro e della città (Figura 2).

Figura 2: le dimensioni dell' "ecosistema complesso" della conciliazione



Riportando dunque le tre dimensioni, famiglia, lavoro e servizi ai risultati emersi dalle azioni di ricerca previste dal Progetto PAT. GAR. e dal confronto con le buone prassi e le politiche di conciliazione realizzate e applicate in contesti europei e nazionali, gli elementi di criticità di cui le politiche di conciliazione dovrebbero farsi carico prendono le mosse dalla necessità di riconoscere formalmente una forte rilevanza al lavoro di cura.

Ciò implica un ripensamento nei modi e nelle possibilità di riallocare i tempi e i ruoli della persona non solo in funzione del lavoro per il mercato, ma anche per quello di cura, in particolare quello parentale. In questa evoluzione, suggerita del resto dalle strategie europee in materia di occupabilità e inclusione sociale, in ogni singola sfera che interviene a costruire la domanda di conciliazione, dovrebbero intervenire dei cambiamenti, che potrebbero indirizzare e favorire lo sviluppo di politiche che pongano concretamente le basi per il conseguimento delle pari opportunità tra uomini e donne nel contesto territoriale.

### **V.1 La famiglia e il nuovo contratto di genere**

Rimanendo all'interno dei nuclei familiari, gli elementi emersi nei capitoli precedenti hanno messo in luce *il prevalere all'interno degli stessi di un disequilibrio nella condivisione dei lavori e tempi di cura, basati su un contratto di genere ancora tradizionale*. Osservando in particolare la coppia, prevalgono quei partner che sarebbero potenzialmente collaborativi, ma aiutano solo se messi alle strette. Si tratta di comportamenti su cui sembra influire innanzitutto un fattore culturale: pesano infatti, sui comportamenti, i modelli ereditati attraverso l'educazione. Così, se per alcuni uomini è difficile accettare di svolgere attività ritenute femminili, è anche vero che per alcune donne delegare alcune funzioni tradizionalmente svolte dalle madri e dalle nonne viene vissuto come una sconfitta, percependosi come inadeguate rispetto a quel modello.

Altresì, sembrano essere anche le differenti opportunità e retribuzioni tra i partner a pesare sulla divisione dei ruoli, in particolare tra le coppie con redditi medio bassi: di fronte a forti riduzioni delle entrate determinate dalla fruizione di congedi parentali o di permessi per malattie dei figli, è il calcolo economico a spingere la famiglia a limitare i danni e decidere che sia il partner con lo stipendio inferiore a rimanere a casa, e si tratta quasi sempre della donna.

Le interviste raccolte hanno messo in evidenza una *conoscenza limitata e superficiale dei propri diritti di genitori lavoratori: le nuove normative, in particolare quelle rivolte al sostegno della genitorialità e soprattutto della paternità non sono ancora sufficientemente conosciute, rimanendo così un diritto "al femminile"*. Entro questa sfera, le politiche di conciliazione potrebbero incidere secondo diverse direzioni:

- Educare le nuove generazioni alle pari opportunità: il superamento di una cultura basata sulla divisione rigida dei ruoli secondo un contratto di genere tradizionale richiede un progetto di lungo periodo, che punti sulle nuove generazioni. In tal senso, sarebbe opportuno anche il coinvolgimento del sistema dell'istruzione in percorsi didattici che orientino ed educino alle pari opportunità;
- Incentivare la condivisione: un cambiamento nelle pratiche di condivisione dei lavori di cura e dei ruoli genitoriali potrebbe passare attraverso un'incentivazione dei comportamenti e un'informazione mirata. In tal senso andrebbero pensate delle campagne di sensibilizzazione, ma anche l'istituzione di incentivi economici che prevedano un'integrazione del reddito per entrambi i genitori che decidono di avvalersi del congedo parentale (sull'esempio dei Paesi Nordici, ma anche delle sperimentazioni realizzate in Emilia Romagna con i progetti "un anno in famiglia") e soprattutto per i permessi di malattia del figlio.

## V.2 I servizi che liberano il tempo

La terza dimensione, strettamente connessa alle precedenti, fa riferimento alla tipologia di e ai cambiamenti nei modelli di welfare e alla capacità dell'insieme dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal non profit di rispondere ai nuovi bisogni espressi dalle famiglie e dai singoli individui.

Se la letteratura su tale argomento mostra come il modello italiano si sia storicamente caratterizzato per la sua impostazione familista (Mingione, 1997; Esping Andersen 2002 e Donati, 2005), in cui quindi il sistema complessivo di protezione si è basato fortemente sulle responsabilità familiari, accompagnate nel caso di provata necessità da un intervento pubblico orientato fortemente verso i trasferimenti piuttosto che i servizi.

Un modello che tuttavia, per le connessioni e gli impatti critici che tale impostazione esercita sulle dimensioni sopra esaminate, sta incontrando una insieme di ostacoli sempre più difficili da superare con gli strumenti tradizionali.

In tal senso la criticità maggiore deriva dal fatto che di fronte alla domanda di conciliazione l'offerta di risposte appare frammentata, poco coordinata, costringendo il care giver della famiglia a muoversi tra una serie di vincoli legati alle modalità di accesso e di erogazione delle prestazioni. In tal senso, in particolare i servizi erogati a livello micro territoriale, dovrebbero lavorare quanto più possibile entro reti, come prevede del resto la logica dei piani di zona, attraverso protocolli e intese che coinvolgano tuttavia non tanto e non solo i servizi socio-assistenziali, ma in questo caso le aziende, le parti sociali e anche beneficiari intermedi di alcuni servizi, ovvero i familiari che si dedicano solitamente alla cura delle persone che per età o motivi di salute, non sono autosufficienti.

La richiesta è dunque di una maggiore offerta di facility services, più articolati e flessibili, in cui trovare una risposta allo stress di conciliazione. Di fronte all'evolversi di questa domanda l'offerta reale, che pure si è sviluppata, rimane ancora insufficiente. In tal senso, come emerso dai risultati della survey, dalle interviste qualitative, ma anche dal tipo di voucher e dalla modalità di prestazione richiesti dalle donne al Progetto Futura emergono come punti-chiave:

- la domanda di flessibilizzazione, e in particolare i tempi giornalieri e i periodi annuali di fruizione, soprattutto per quanto riguarda i servizi alla prima infanzia
- la tipologia di servizi, con una richiesta non solo di strutture, ma di servizi più piccoli nelle dimensioni, ma rispettosi di standard di qualità;
- la diffusione sul territorio dell'offerta sia pubblica sia privata.

In tal senso, potrebbe risultare efficace adattare il modello altoatesino della tagesmutter, intersecandolo con il sistema a voucher: oltre alla necessità di ampliare l'offerta pubblica disponibile per quanto riguarda le strutture per la primissima infanzia, e ripensare i criteri di accesso non solo in funzione del bambino ma anche dei genitori che lavorano, le esperienze realizzate in Austria e in Trentino Alto Adige, con l'istituzionalizzazione della figura della tagesmutter possono rappresentare una soluzione interessante da adattare a livello regionale, perché garantiscono degli standard comuni di qualità e offrono una flessibilità organizzativa a misura di genitore. In tal senso il ruolo della Regione dovrebbe essere quello di individuare dei percorsi formativi comuni per questi profili, che dovrebbero essere riuniti in albi o in elenchi riconosciuti cui le famiglie possano rivolgersi per ottenere un servizio socio-educativo (come avviene in Olanda).

In tal modo potrebbero esserci molteplici ricadute positive: da un lato la riorganizzazione e l'emersione di una professione che tende a muoversi nell'informalità, creando quindi nuove opportunità di occupazione femminile qualificata, e dall'altro ampliare l'offerta disponibile di childcare. Come avviene in Francia, inoltre, la Regione potrebbe individuare delle possibilità di incentivi economici per quelle famiglie che si rivolgono alle operatrici riconosciute e in regola, ma prevedendo un sistema non solo basato sull'Isee e quindi sulla situazione economica (che tende a ricondurre il servizio entro la sfera assistenziale) e prevedendo delle fasce di incentivi proporzionali al reddito del care giver. Inoltre dovrebbero muoversi secondo le linee del gender budgeting, ovvero tenendo conto di ulteriori indicatori di genere, capaci per esempio di misurare lo stress da conciliazione. I risultati delle ricerche infatti dimostrano che la difficoltà per chi è coinvolto nel problema della conciliazione non è tanto o solo una questione economica, ma anche di reti relazionali non in grado di offrire un sostegno, di scarsa informazione sugli strumenti e sui servizi esistenti, e – più in generale – di impossibilità di coordinare dei tempi. Queste criticità vanno a comporre la domanda di conciliazione, ma intervengono in misura variabile a seconda degli individui, pertanto le risposte da parte dei servizi dovrebbero essere strutturate garantendo una certa flessibilità nella gamma delle risposte, non in una prospettiva assistenziale, ma di supporto alla gestione di una “nuova normalità”.

### **V.3 Ripensare il lavoro secondo flessibilità family friendly**

Relativamente al mercato del lavoro, e in particolare al contesto aziendale, gli elementi di criticità di conciliazione sono molteplici, e possono essere ricondotti all'impatto negativo che la domanda esercita sulle imprese. A seconda della cultura organizzativa infatti la possibilità di accedere a forme e strumenti di flessibilità può trasformarsi da strategia per il breve periodo a trappola professionale nel lungo periodo. Emerge, come elemento-chiave, una cultura organizzativa che oppone resistenza all'introduzione di queste nuove forme di flessibilità e cambiamenti nei modi e tempi di lavoro, influenzando la decisione dei padri lavoratori se usufruire o meno delle misure di conciliazione ufficialmente disponibili. Si potrebbe in proposito parlare di un'insufficiente istituzionalizzazione e metabolizzazione dei nuovi orientamenti normativi. In tal senso, i contesti lavorativi sono una sorta di “comunità di pratiche” in cui intanto che il congedo parentale viene interpretato come pertinente l'universo simbolico femminile e come tale subordinato al lavoro remunerato, difficilmente gli uomini lo utilizzeranno e anche per le donne sarà inteso più come una concessione che come un effettivo diritto.

In tal senso, le ricerche presentate nei Capitoli precedenti hanno messo in luce un contesto lavorativo locale poco permeabile a innovazioni organizzative e temporali family friendly, resistenze che trovano una possibile spiegazione nella diffusione di una gestione delle risorse umane di tipo fordista, in cui il face time, ovvero la quantità di tempo trascorso in azienda, sembra rappresentare l'indicatore principale di produttività e affidabilità. In tale ottica, la richiesta di conciliazione viene interpretata negativamente, perché al lavoro di cura tende a essere riconosciuto scarso valore e “diritto di cittadinanza”, dal punto di vista del mercato del lavoro e delle organizzazioni aziendali. In tal senso, la doppia presenza rappresenta un problema di cui la persona (e nello specifico la madre lavoratrice, maggiormente coinvolta da questa condizione) deve farsi carico, senza pesare sul sistema-impresa. La conciliazione tra responsabilità familiari e partecipazione al mercato del lavoro continua ad essere considerata non solo un affare di donne, ma un affare privato.

Di conseguenza, non riconoscendo il valore sociale della genitorialità o, più in generale, del lavoro di cura, i contesti aziendali locali rimangono poco permeabili anche alla sperimentazione di azioni positive – anche laddove potrebbero beneficiare di fondi pubblici – volte a favorire la conciliazione dei tempi e dei ruoli. Favorire la diffusione di buone pratiche nei contesti aziendali, anche di piccole dimensioni, incentivando in tal senso le imprese, potrebbe rappresentare un primo passo in questa direzione.

- L'ambiguità del part time.

In un contesto socioeconomico in cui la sfera lavorativa rimane ancora nettamente separata da quella familiare, la richiesta del part time rappresenta un nodo critico, perché si presenta da un lato come una delle poche forme capaci di consentire la conciliazione, ma risulta ancora fortemente declinata al femminile e tende a porre un'ipoteca sulle prospettive professionali oltre che economiche e previdenziali di chi ne fa ricorso: le donne.

La costante crescita della femminilizzazione dell'occupazione part-time indica infatti che da parte non solo dei policy makers, ma anche dei datori di lavoro e dei lavoratori, la conciliazione continua a essere un problema esclusivamente femminile. Così, nonostante il part-time non sia in linea di principio riservato alle donne, lo è nella pratica.

*“..non può quindi sorprendere che il genere (l'essere donne) e lo status familiare (l'essere sposata, l'essere madre) riducano le chances occupazionali future delle lavoratrici part-time rispetto a lavoratori lavoratrici a tempo pieno. Non è il part-time di per sé che riduce queste chances, ma le specifiche ragioni per cui lo si fa: conciliare responsabilità lavorative e familiari [Saraceno, 2003 b].*

Altresì emerge la necessità di ripensare il lavoro a tempo ridotto che “non può essere garantito soltanto da strumenti legislativi, ma anche dalla contrattazione collettiva, di settore, territoriale e aziendale”, affrontando il tema sotto un triplice punto di vista: il part time come strumento di flessibilità delle imprese, di conciliazione per i genitori che lavorano, come mezzo di flessibilità condivisa (Samek Lodovici e Semenza, 2004). Va altresì sottolineato come il part time non rappresenti in molti casi una scelta, ma una necessità, per rispondere alla domanda di care proveniente per un certo periodo dalla famiglia, in mancanza di un'adeguata offerta di servizi. Una condizione di vita dunque transitoria, che richiederebbe la possibilità di rendere sempre reversibile anche l'orario ridotto nel momento in cui tali esigenze di conciliazione cambino o non sussistano più, al fine di evitare la segregazione della lavoratrice in ambiti di lavoro a bassa qualificazione e con scarse opportunità di crescita professionale (Altieri G., 2004).

A partire dagli elementi di criticità connessi alle culture organizzative e del lavoro prevalenti, le possibili proposte operative per avviare un'evoluzione in un'ottica più favorevole alla conciliazione tra sfera familiare e lavorativa non segregante potrebbero essere le seguenti:

- Flessibilità Family friendly

Sarebbe importante sviluppare nuove forme di flessibilità, che rispondano non solo alle esigenze aziendali, ma anche a quella dei lavoratori e lavoratrici, e con sistemi di supporto che liberino i tempi, iniziando quindi a considerare i dipendenti come clienti interni da soddisfare. Sinora invece il tipo di cultura prevalente e la resistenza organizzativa da parte delle aziende, in particolare quelle di minori dimensioni, ha portato le imprese ad adottare forme di flessibilità di tipo “tradizionale”, con una serie di criticità per i lavoratori che ne hanno usufruito, tra cui il rischio di segregazione professionale.

Una flessibilità più innovativa dovrebbe invece partire dalla sua reversibilità, legata quindi solo ai momenti in cui diviene fondamentale per la conciliazione, ma anche studiata a seconda delle situazioni, del tipo di impresa, di settore. Gli strumenti normativi e finanziari esistono già a livello nazionale: dalla l.53/00 (in particolare l'art.9) alla l.125/91, tuttavia risultano poco conosciute poco utilizzate e andrebbero rafforzate a livello locale prevedendo un fondo da cui ricavare incentivi per le imprese che adottano azioni positive finalizzate alle pari opportunità e alla conciliazione non segregante. Una diffusione di queste opportunità, attraverso campagne informative, seminari dedicati e con il coinvolgimento delle parti sociali (datoriali e dei lavoratori) dovrebbe interessare tutto il territorio, **riprendendo l'esperienza del Progetto Imprenderò**, con incontri e attività di consulenza e formazione ai temi delle pari opportunità e della conciliazione rivolti al sistema impresa, alle parti sociali, agli operatori pubblici, avvalendosi per esempio degli strumenti previsti dal FSE. Si tratterebbe di seguire un percorso rivolto al "marketing di genere": incentivare attraverso premi o riconoscimenti annuali quelle imprese che si sono impegnate nel percorso di facilitazione della conciliazione per uomini e donne, istituendo degli indicatori di valutazione e conferendo una sorta di "certificazione rosa" che di accesso a particolari incentivi una tantum.

- Formalizzare il profilo del tutor di conciliazione

Nel processo di evoluzione rivolto all'acquisizione di un orientamento favorevole alla conciliazione, può rappresentare fondamentale la presenza all'interno del più ampio settore delle professioni sociali (nelle aziende di maggiori dimensioni o sul territorio, attivando specifici sportelli nelle zone a maggiore densità aziendale o presso gli uffici per l'impiego) di profili qualificati e formalmente riconosciuti (la cui formazione sia riconosciuta dalla Regione) e capaci di interagire tra domanda di conciliazione (i lavoratori e le lavoratrici), esigenze di organizzazione e produttività aziendale, e offerta di strumenti e servizi sul territorio.

- Monitoraggio della contrattazione aziendale in un'ottica di genere

Oltre al monitoraggio periodico previsto tra i compiti della Consigliera di parità circa la composizione degli organici in base al genere, sarebbe importante realizzare anche un monitoraggio periodico degli accordi aziendali, per osservare se e in che misura nella contrattazione aziendale siano state introdotte clausole di flessibilità (soprattutto di orario) e se rispondano a criteri family friendly o se vi siano premi di produttività che rischiano di discriminare i genitori che rimangono a casa per motivi familiari. In tal senso diventa centrale il ruolo delle parti sociali, il cui coinvolgimento richiede che il tema della conciliazione venga considerato di interesse universale dei lavoratori e delle lavoratrici, e non solo di queste ultime. Altresì appare importante che la formazione rivolta alle parti sociali (ai delegati e ai dirigenti) preveda sempre un modulo dedicato alla conoscenza di tutte le normative in materia di pari opportunità e conciliazione. Come ha osservato M. Piazza infatti:

*"l'attenzione all'ascolto e la comprensione dell'ambiente sociale sono importanti perché imparare a tenere conto delle dimensioni sociali durante il processo di innovazione stesso e non dopo, vuol dire affrontare il tema della flessibilità aziendale attraverso l'ottica della conciliazione, nella consapevolezza che non si può conseguire la produttività aziendale se non si costruisce la produttività sociale." (Piazza, 2005, p.2)*

Tale monitoraggio potrebbe essere rafforzato da "fotografie" periodiche da realizzare in settori o aree particolarmente critiche dal punto di vista della conciliazione, dell'occupabilità femminile e delle pari opportunità, attraverso rilevazioni quantitative che permettano di "misurare" come si muove il sistema economico rispetto alla problematica.

- Responsabilità sociale

Appare fondamentale per le pari opportunità che il rispetto e l'applicazione di azioni positive gender e family oriented vengano considerati tra gli indicatori principali nella valutazione della responsabilità sociale delle imprese.

- Interventi rivolti a entrambi i generi

Sarebbe opportuno che gli interventi di azione positiva e gli strumenti a favore della flessibilità non si rivolgano solo alle donne, ma anzi incentivino la partecipazione maschile. Le azioni positive che si rivolgono solo alla componente femminile, infatti se da un lato possono contribuire nel brevissimo periodo a risolvere situazioni di difficoltà contingente legate alla doppia presenza, d'altra parte rischiano di mantenere inalterata la divisione dei ruoli. Senza l'effettivo coinvolgimento maschile, infatti le misure di conciliazione – per esempio il tempo flessibile o il part time – potrebbero finire con il consolidare un modello familiare caratterizzato da uno stipendio e mezzo, in cui viene così mantenuta la suddivisione tradizionale dei ruoli in ambito familiare, mentre per quanto riguarda il mercato, la donna si troverebbe sempre in posizione debole e a maggiore rischio di marginalizzazione e impoverimento. Inoltre la conciliazione, ecosistema complesso e fenomeno multidimensionale richiede evidentemente politiche e interventi che, per essere efficaci, devono operare trasversalmente, non limitandosi soltanto ad alcuni settori, dimensioni o singole parti del problema, ed è per questo che il ruolo di regia degli Enti locali risulta fondamentale in una prospettiva di coordinamento complessivo degli ambiti e degli attori da coinvolgere, secondo un approccio di mainstreaming.

## **Indice**

<b>Introduzione</b>	3
Gli obiettivi e i contenuti della ricerca	5
Metodologia e iter della ricerca	6
<b>Parte I – “Il Fabbisogno di conciliazione dell’Ambito territoriale di Manfredonia”</b>	
<b>Capitolo I - “Analisi quantitativa della ricerca: il punto di vista dei cittadini”</b>	
I.1 Caratteristiche del campione intervistato	14
I.2 La mobilità	20
I.3 Orari di lavoro e benefit – tra vincoli e strategie di conciliazione	25
I.4 Politiche di conciliazione: Strumenti innovativi e proposte	26
I.5 Considerazioni conclusive	30
<b>Capitolo II - “Analisi qualitativa della ricerca: il punto di vista dei testimoni privilegiati”</b>	
II.1 Il target di esperti (testimoni) contattati	32
II.2 La traccia dell’intervista	33
II.3 Le caratteristiche dell’organizzazione	35
II.4 Le Politiche di Conciliazione	37
II.5 Programmi futuri – Servizi attivi – Buone prassi	41
II.6 Considerazioni conclusive: sintesi delle interviste e Analisi Swot	42
<b>Parte II – La conciliazione possibile: Politiche e buone prassi in Europa e in Italia</b>	
<b>Capitolo III – Un confronto con l’Europa</b>	
III.1 Il sistema dei congedi parentali	46
III.2 L’offerta dei servizi	48
III.3 La partecipazione femminile al mercato del lavoro	49
<b>Capitolo IV – Uno sguardo in Italia: alcune buone pratiche di conciliazione realizzate in Italia</b>	
IV.1 Le esperienze in Emilia Romagna	53
IV.2 L’esperienza del Trentino Alto Adige	54
IV.3 L’esperienza Lombarda	56
IV.4 Considerazioni conclusive sulle tre esperienze	57
IV.5 Altri esempi di buone pratiche in Italia	58
<b>Parte III – “Guardando oltre il PAT. GAR.”</b>	
<b>Capitolo V – Proposte operative verso la conciliazione</b>	
V.1 La famiglia e il nuovo contratto di genere	64
V.2 I servizi che liberano il tempo	65
V.3 Ripensare il lavoro secondo flessibilità family friendly	66