

Emanuela Megli, Rosanna Nicaastro

Progetto Isole del Tempo



Regione Puglia



Con il contributo di Confesercenti Puglia e Regione Puglia – **Area Politiche per la Promozione della salute, delle persone e delle pari opportunità**’- Servizio Politiche di Benessere Sociale e Pari Opportunità’- Avviso Pubblico per la costituzione di Patti Sociali di Genere nel Territorio della Regione Puglia, pubblicato con A.D. n. 816 del 23 dicembre 2009.

Presentazione del progetto.

Il Progetto Isole del Tempo, finanziato dalla Regione Puglia nell'ambito dell'Avviso Pubblico per la costituzione di Patti Sociali di genere, pubblicato con A.D. n. 816 del 23 dicembre 2009 BURP n. 18 del 28/01/2010 e approvato con D.D. n. 335 del 26/04/2011 pubblicata sul BURP n. 69 del 05/05/2011"- A.D. n. 816/2009 – Patti sociali di genere, ideato e realizzato da Confesercenti Puglia, in collaborazione con l'assessorato al Welfare del Comune di Bari, con L'ente di formazione Ce.s.co.t. Puglia, con il C.A.T. Puglia Confesercenti e il Consorzio Esse Grande Group, ha promosso la sperimentazione di formule flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa privata, nello specifico supermercati Dok di Bari, al fine di favorire la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata dei lavoratori, promuovendo un'equa distribuzione del lavoro tra i sessi. Il progetto ha prodotto i dati relativi ai risultati della sperimentazione degli interventi di conciliazione vita – lavoro nel Consorzio Esse Grande Group, presentati nell'ambito della presente pubblicazione.

Il progetto "Isole del Tempo" si colloca nel panorama dei 16 progetti finanziati con i Patti sociali di Genere previsti dalla legge regionale n. 7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia" con cui sono stati istituzionalizzati alcuni strumenti di conciliazione vita/lavoro.

Tra questi i Patti Sociali di Genere che sono accordi territoriali per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle PA e nelle imprese private, che favoriscano la riconciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi (art. 15 della L.R. 7/2007).

I Patti Sociali di Genere rappresentano, dunque, una modalità innovativa di programmazione di servizi e interventi per la conciliazione vita-lavoro in quanto:

- presuppongono la definizione concertata di programmi plurali e condivisi;
- favoriscono la cooperazione progettuale e di investimenti tra pubblico e privato;
- stimolano il protagonismo dei soggetti locali
- mobilitano i potenziali di risorse di un territorio indirizzandoli verso obiettivi di sviluppo innovativi.

I Patti sociali di genere nascono in Puglia con la finalità di:

- promuovere e divulgare con azioni mirate la cultura della conciliazione e la corresponsabilizzazione dei padri nella cura e nella crescita dei figli e nei lavori di cura;
- promuovere e diffondere l'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione dei congedi e la disponibilità di servizi di cura;
- superare la rigidità dei tempi della Legge 53/2000;
- incrementare la quantità e la qualità dei servizi alla persona;
- garantire il valore sociale della maternità e della paternità e sostenere la genitorialità come scelta consapevole;
- promuovere processi di contrattazione decentrata per estendere alle lavoratrici e ai lavoratori precari le tutele riconosciute ai lavoratori a tempo indeterminato;

- promuovere corsi di aggiornamento per donne e uomini che rientrano dopo il congedo obbligatorio e facoltativo di maternità e parentale;
- favorire l'utilizzo del part-time per motivi parentali anche attraverso l'attivazione di meccanismi di incentivazione economica;
- favorire l'inserimento lavorativo delle donne in particolari condizioni di disagio, quali madri sole con figli minori di tre anni, donne immigrate, famiglie monoparentali con carichi di cura;
- realizzare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro.

La sfida è comprendere che una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in azienda e nei luoghi di lavoro in genere, conseguenza anche di un'attenzione alle problematiche di genere, alle tematiche della conciliazione e a quelle relative alle pari opportunità intese in senso europeo, quindi orientamento sessuale, disabilità, cultura, razza.

“Isole del tempo” nasce dalla volontà di sperimentare nuove formule nell'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa privata, nello specifico supermercati, al fine di favorire la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata dei lavoratori, promuovendo un'equa distribuzione del lavoro tra i sessi.

Il progetto vede come beneficiari diretti i lavoratori/trici tra i 25 ed i 45 anni, coniugati/separati con figli o genitori/parenti a carico e dipendenti dei supermercati del gruppo Essegrande.

Il questionario, strumento di raccolta dei dati standardizzato, è stato consegnato nella fase iniziale del progetto ai dipendenti dei vari punti vendita (44 dipendenti dei supermercati), per comprendere il livello di partecipazione alla vita quotidiana e di conciliazione con l'attività lavorativa e, per focalizzare l'attenzione sulle possibili soluzioni prospettate al fine di facilitare la conciliazione vita – lavoro.

Il Contesto di riferimento

Nel confronto tra i dati Istat di gennaio-settembre 2010 e gennaio-settembre 2011, l'occupazione in Puglia è cresciuta. E il dato più importante è che a crescere è stata l'occupazione femminile. Sotto il profilo dinamico il tasso di occupazione in Puglia è cresciuto in modo nettamente superiore rispetto a tutte le ripartizioni considerate e alla media nazionale. L'incremento, pari a 1,5 punti percentuali, è superiore di un punto a quello della media nazionale e di 0,8 punti a quello del Nord del Paese. Sono i dati divulgati al convegno “Vedo Rosa”, conclusosi il 14 marzo del 2012 presso l'Università degli studi di Bari, organizzato dalla Regione Puglia, assessorato al Welfare e alle Pari Opportunità e dalla consigliera regionale di parità.

Moltissime le iniziative e i finanziamenti stanziati a favore dell'occupazione e della lotta alla discriminazione femminile nella regione. Tra questi, 16 progetti per costituzione di patti sociali di genere, volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, che consentano il rispetto dei diritti fondamentali della persona, la distribuzione equa dei carichi di cura familiare tra i sessi, nonché l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro delle donne.

Ancora, tra le iniziative avviate negli ultimi anni ci sono gli incentivi pari ai contributi

previdenziali versati dai datori di lavoro per l'assunzione di assistenti familiari iscritti negli elenchi provinciali del progetto R.O.S.A., il sostegno al reddito nei periodi di assenza da lavoro per motivi di cura familiare, l'estensione degli orari dei servizi socio-educativi, assistenziali e sanitari. Nell'ambito di queste iniziative nasce anche l'osservatorio sulla comunicazione di genere, con l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze rispetto al tema della comunicazione di genere all'interno dell'amministrazione e, all'esterno, nel mondo della comunicazione e delle agenzie formative ed educative.

Le donne pugliesi, nei giorni della commemorazione della festa della donna a Bari, si sono ritrovate a condividere una speranza di cambiamento possibile, consapevoli che il loro contributo al mercato del lavoro, oltre che alla società intera, rende il mondo più umano, più giusto, più completo.

Questo progetto vuol essere un segnale di continuità che superi gli slogan delle pari opportunità della festa di marzo e che consenta il reale conseguimento dei pari diritti e doveri tra uomini e donne nel lavoro e nella vita privata.

A conferma di ciò, contribuiscono a titolo di esempio, le diverse leggi, quali la legge 10 aprile del 1991 n. 125, la legge 25 febbraio 1992, n. 215 e la suddetta legge 8 marzo 2000 n. 53, in materia di flessibilità per la conciliazione lavoro-famiglia, per le quali il governo italiano stanziava finanziamenti destinati alla promozione di tali misure e alla diffusione di buone pratiche. In particolare, l'art. 9 della legge n. 53/2000 ha introdotto «forme di flessibilità dell'orario di lavoro, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli, prevedendo contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità». Questo allo scopo di «consentire ai genitori una reale distribuzione dei compiti di cura dei figli, con un sistema di tutele che rende effettivamente possibile la conciliazione del tempo tra lavoro e famiglia».

In Puglia, grazie all'utilizzo di queste misure, la fornitura di servizi a supporto del lavoro di cura, è aumentata e migliorata. Dal 2004 al 2010 con una presenza di circa il 4-5 per cento di bambini in asilo nido, il numero dei comuni con asilo nido pubblico o privato è passato dal 24 al 36,4 per cento (+52 per cento), con un incremento di strutture per la prima infanzia da 80 a 228, facendo aumentare anche i posti nido da 2.420 a 6.903 (+185 per cento). Nel 2013, invece, i bambini in asilo nido sono il 12 per cento, con il 50 per cento di comuni con asilo nido pubblico o privato, 350 strutture per la prima infanzia e 13.500 posti nido in più.

Il 25 settembre scorso, inoltre, è stato presentato a Bari un progetto di Gemellaggio Agire POR, per riproporre il modello del distretto famiglia della provincia autonoma di Trento alla Regione Puglia, in collaborazione con l'Agenzia per la famiglia. Una proposta è quella di adottare il marchio Famiglie al Futuro, che prevede politiche tariffarie ad hoc, scontistica su beni e servizi, adeguamento del territorio in risposta al bisogno delle famiglie (parchi giochi, piste ciclabili, eliminazione delle barriere architettoniche), la realizzazione di percorsi protetti casa-scuola, l'attivazione di momenti formativi sui temi riferiti alla genitorialità. E ancora, viene proposto il Marchio di genere quale standard di qualità attribuito all'impresa rispetto all'adozione delle politiche di pari opportunità mediante la valutazione degli effetti sulla qualità del lavoro, del contesto organizzativo e delle relazioni. Nel dettaglio il marchio sarebbe rilasciato sulla base degli indicatori relativi agli ambiti critici della

presenza delle donne in azienda: le modalità di accesso, i percorsi di carriera, l'organizzazione del lavoro, le remunerazioni e i benefit.

Secondo un articolo del "Corriere della Sera" di questi giorni, le compagnie che hanno dirigenti donne risultano mediamente più redditizie, sebbene gli amministratori delegati al femminile siano solo il 6,5 per cento del totale. E le aziende che hanno avuto una donna come fondatore sono appena l'1,3 per cento. Ma la necessità di adeguare le aziende agli orari e agli stili di vita della famiglia, non è solo un'esigenza per le donne, infatti, secondo i dati della Banca d'Italia, le imprese che rispettano e tutelano le esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro di uomini e donne, rendono migliore il clima lavorativo, la qualità di vita nelle strutture, diminuendo il tasso di assenteismo, il turn over e aumentando di conseguenza anche la produttività.

Le leggi, tuttavia, non sono sufficienti a modificare la cultura delle persone, le tradizioni, le abitudini, le credenze e i valori di ogni civiltà. Resta un percorso ancora lungo quello da compiere, per fare in modo che qualunque donna, a qualunque livello sociale, possa riuscire a dividere il carico di cura familiare e la bellissima esperienza della genitorialità, supportata dall'amministrazione locale in cui vive. E questa, del resto, rappresenta la vera sfida per una società democratica e solidale.

1. Introduzione

1.1 Il senso dell'indagine

Il progetto vuole favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro intesa come corrispondenza fra i bisogni dei lavoratori in termini di gestione del tempo e le esigenze organizzative aziendali derivanti dai flussi di servizio (ciò in particolare nei confronti della popolazione femminile occupata nei supermercati).

L'intento del progetto è di ricercare un modello organizzativo che ponga in situazione paritaria le esigenze individuali delle persone rispetto a quelle organizzative dell'impresa, attraverso la sensibilizzazione delle risorse umane e dei dirigenti alle misure previste dalle leggi in materia di conciliazione di vita privata e vita professionale, nella gestione degli orari giornalieri e settimanali di lavoro.

Col progetto si intende favorire la conoscenza ed eventualmente l'adozione di pratiche a sostegno della maternità e paternità per sperimentare nuove forme di organizzazione dell'orario di lavoro, flessibile nella giornata e nella settimana, armonizzando gli aspetti di vita privata con gli impegni lavorativi.

Si opera così un rovesciamento nelle logiche di definizione dell'organizzazione dell'orario di lavoro basato sul rispetto delle esigenze aziendali ed individuali.

Il tipo di organizzazione proposta con il progetto permette di essere più presenti ai lavoratori/trici in condizione di maternità e di paternità in ambito familiare (accompagnare il figlio dal medico, accompagnarlo a scuola e nelle attività extrascolastiche, stargli più vicino; sostegno a figli/parenti disabili o in malattia).

1.2 Obiettivi

Il progetto vuole sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa privata (nello specifico supermercati) al fine di favorire la conciliazione tra la vita professionale e la vita privata dei lavoratori, promuovendo un'equa distribuzione del lavoro tra i sessi.

Attraverso indagini, studi, ricerche volte a far emergere i bisogni dei soggetti coinvolti nel progetto (lavoratori/trici che rientrano a lavoro dopo periodi di congedi obbligatori e/o facoltativi di maternità e parentali) si cerca di raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

- Rilevare i bisogni dei lavoratori in materia di conciliazione vita-lavoro;
- Sensibilizzare e formare sulle leggi regionali per il sostegno della maternità/paternità e su un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi;
- Migliorare la qualità del lavoro (diminuiscono episodi di assenteismo disorganizzato e di turn-over, determinando, al contrario, un clima di serenità che ha ricadute positive sul rapporto con i clienti);
- Favorire la conciliazione per coloro che hanno responsabilità di cura (figli piccoli, persone anziane);
- Rafforzare e sostenere l'autonomia dei singoli dipendenti stimolando al contempo la nascita di sinergie lavorative;
- Facilitare il reinserimento lavorativo, di lavoratrici e lavoratori dopo il periodo di maternità e di congedi parentali;
- Consolidare una cultura d'impresa attenta alle esigenze di conciliazione dei tempi dei lavoratori;
- Soddisfare il cliente (attraverso il miglioramento del clima interno e attraverso un conseguente miglioramento della qualità dell'immagine aziendale).

Nello specifico tali obiettivi consisteranno nelle seguenti attività:

- Rilevare i bisogni dei lavoratori in materia di conciliazione vita-lavoro: una conoscenza puntuale e precisa sui bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori può permettere l'attivazione di azioni positive appropriate. L'indagine dei bisogni sarà programmata in fasi sinteticamente rappresentate con: sensibilizzazione alla ricerca, definizione dei tempi di attuazione, individuazione dei questionari da utilizzare, metodologia di somministrazione, raccolta dei questionari, analisi ed elaborazione dei dati, presentazione dei dati e proposte di progetti di miglioramento;
- Sensibilizzare e formare sulle leggi regionali per il sostegno della maternità/paternità e su un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi;
- Migliorare la qualità del lavoro: favorire le pari opportunità fra uomo e donna, migliorando il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato alla cura della famiglia e di sé, fra tempo obbligato e tempo scelto. Queste iniziative inoltre, consentono il passaggio da un orario di lavoro standard e uguale per tutti a orari flessibili e personalizzati;
- Favorire la conciliazione per coloro che hanno responsabilità di cura: figli piccoli, persone anziane. Il rafforzamento delle politiche di uguaglianza, delle opportunità per le donne e per gli uomini si concretizza anche attraverso l'introduzione di misure per conciliare la vita professionale e quella familiare. Da ciò si desume l'importanza di promuovere e sostenere misure concrete per evitare l'interruzione di carriera, per promuovere i congedi parentali, il lavoro a tempo parziale volontario e reversibile e formule di lavoro flessibile e/o modulate degli orari, tali da favorire l'interesse sia dei lavoratori che dei datori di lavoro;
- Rafforzare e sostenere l'autonomia dei singoli dipendenti stimolando al contempo la nascita di sinergie lavorative: Sensibilizzare le figure strategiche del mondo imprenditoriale e delle parti sociali sulle nuove opportunità normative per favorire l'introduzione di formule flessibili dei tempi di lavoro che

rispondano congiuntamente sia alle esigenze delle imprese che a quelle dei lavoratori e delle lavoratrici in particolare;

- Facilitare il reinserimento lavorativo, di lavoratrici e lavoratori dopo il periodo di maternità e di congedi parentali: attraverso interventi a sostegno della carriera si possono prevedere misure che valorizzino le competenze e supportino il rientro dalla maternità/paternità:
 - attività di mentoring;
 - attività di formazione al rientro da un congedo;
 - integrazione fra centri per l'impiego, imprese e parti sociali;
 - informazione da parte dell'azienda a chi è in congedo per i piani di sviluppo aziendale, o per i piani di formazione;
- Consolidare una cultura d'impresa attenta alle esigenze di conciliazione dei tempi dei lavoratori: è ormai necessario, infatti, incentivare modelli aziendali che sviluppino benessere organizzativo e coesione interna e consentano, dunque, una più "amichevole" conciliazione fra responsabilità di lavoro e familiari;
- Soddisfare il cliente: attraverso il miglioramento del clima interno e attraverso un conseguente miglioramento della qualità dell'immagine aziendale. Diminuiscono così, gli episodi di assenteismo disorganizzato e di turn-over, e si determina, al contrario, un clima di serenità che ha ricadute positive sul rapporto con i clienti.
Una politica del personale consapevole della famiglia infatti:
 - accresce la motivazione e la soddisfazione dei collaboratori;
 - riduce l'assenteismo e il turn-over;
 - diminuisce lo stress psicofisico dei collaboratori;
 - preserva il know-how aziendale;
 - riduce i costi per la ricerca e l'assunzione dei collaboratori;
 - permette l'inserimento di risorse umane flessibili e multifunzionali;
 - incrementa la produttività;
 - rafforza la capacità concorrenziale dell'impresa.

1.3 Motivazioni

Il Progetto "Isole del Tempo" rispecchia le indicazioni e le direttive della Regione Puglia, che attraverso i "Patti Sociali di Genere" intende superare le criticità che il sistema imprenditoriale pugliese ha incontrato sin dall'istituzione del meccanismo di finanziamento di interventi per la conciliazione vita – lavoro sui luoghi di lavoro, previsto dall'art.9 della Legge 53/2000, che di fatto ha reso estremamente difficoltosa la possibilità per le imprese pugliesi di beneficiare delle risorse previste.

Il Progetto è realizzato, come previsto all'art.2 dell'Avviso Pubblico, in accordo tra la Confesercenti Puglia, il Comune di Bari e la Esse Grande Group, per favorire la cooperazione tra il pubblico e il privato nella sensibilizzazione delle imprese e dei lavoratori sulle politiche di genere, permettendo così una razionale mobilitazione delle risorse destinate alla conciliazione vita privata-vita lavorativa e il raggiungimento del più alto numero di beneficiari sul territorio locale.

Tra le finalità del Progetto "Isole del Tempo", si intende favorire una più equa ed innovativa ripartizione delle ore di lavoro aziendale, attraverso una gestione degli orari di lavoro attentamente pianificato, teso a conciliare le necessità professionali e aziendali con i bisogni familiari e ridistribuendo i lavori di cura tra i sessi, rafforzando il reinserimento lavorativo, dopo il periodo di maternità o di congedo familiare per uomini e donne.

Identificazione dei bisogni percepiti e dei limiti esistenti nell'area interessata dal progetto.

Emerge oggi in misura crescente la necessità di conciliare la vita privata e la vita professionale per promuovere una più attiva partecipazione femminile al mondo del lavoro, dando piena attuazione all'articolo 51 della Costituzione, che sancisce la pari opportunità delle donne e degli uomini, all'accesso alla vita lavorativa e alla vita pubblica. In effetti l'Italia registra un notevole ritardo in questo campo, basti pensare che il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi dell'Unione Europea, pari ad appena il 42 per cento circa, un dato che appare lontanissimo dagli obiettivi fissati a Lisbona per il 2010, che prevedono un tasso di occupazione pari almeno al 60 per cento.

Una ricerca condotta lo scorso febbraio 2010, *sull'occupazione femminile in crescita negli ultimi 16 anni in Italia*, riporta i dati Istat sull'occupazione femminile nel Mezzogiorno: in 16 anni, dal 1993 al 2009, a fronte di 1.792.000 occupate in più, appena 218 mila (ossia il 12,1%) hanno interessato le regioni meridionali, poco più di una su dieci. Ciò vuol dire che mediamente, ogni anno, circa 13.600 lavoratrici al Sud e nelle Isole contro circa 100.000 del resto d'Italia.

Per questo la Regione Puglia, nell'ambito del POR Puglia 2000-2006 e della successiva programmazione 2007-2013, ha finanziato numerose attività di ricerca finalizzate all'eliminazione delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo, tra le quali emerge, in particolare, un progetto di ricerca sulla Misura 3.14 realizzato ad opera dell'Università Degli Studi di Bari – Dipartimento di Demografia Storica e Sociale, dal titolo *"Donne e mercato del lavoro nella provincia di Bari. Il ruolo della donna nel settore Terziario"*. I risultati del progetto hanno messo in evidenza che il territorio locale, necessita di una nuova cultura del tempo e del lavoro, (cfr. Misura 3.14- ricerca effettuata nell' intervallo di tempo tra aprile e agosto 2008 su 2400 donne, di cui 399 inserite nel settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio).

L'indagine rileva le attuali caratteristiche socio demografiche e le condizioni lavorative e familiari delle donne residenti nella provincia di Bari e occupate nel settore Terziario, evidenziando le difficoltà che incontrano nella crescita professionale e nella conciliazione tra la sfera lavorativa e vita familiare.

Le donne lavoratrici hanno difficoltà nella gestione dei diversi ruoli che sono chiamate a ricoprire.

Quali sono le problematiche emerse che caratterizzano i lavoratori, ma soprattutto le lavoratrici, in un contesto di genitorialità?

Tra le principali motivazioni c'è sicuramente il ritardo culturale dell'Italia e ancor di più del sud del Paese in molti campi:

- il lavoro di cura ricade quasi esclusivamente sulla donna che, a fatica, deve bilanciare questo impegno con quello che richiede l'attività professionale fuori casa;
- le rigidità del mondo del lavoro, basato su criteri statici e ormai antiquati, in cui si costituisce elemento preferenziale, la presenza sulla produttività ed il rispetto della regolarità oraria piuttosto che il raggiungimento dell'obiettivo finale.
- per quanto concerne i congedi parentali, ben il 26% delle donne intervistate afferma di non averne mai usufruito per la mancata conoscenza di questa possibilità contro un 5,7% timoroso di compromettere la propria posizione all'interno dell'azienda.

In questo contesto è diffuso il pensiero che la maternità e il lavoro di cura siano un "intralcio" alla vita lavorativa femminile e che pregiudichino qualità, resa e affidabilità della donna.

Un'altra indagine relativa alla conciliazione vita privata e vita lavorativa dell'Isfol dal titolo *-DONNE, MADRI E LAVORO: CARICHI FAMILIARI, ORARI DI LAVORO POCO "FAMILY FRIENDLY" E FATTORI CULTURALI CARATTERIZZANO L'INATTIVITA' FEMMINILE* - sui fattori determinanti l'inattività femminile, condotta su un campione rappresentativo della popolazione di donne fra i 25 ed i 45 anni, ha gettato luce sulle cause della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro.

La ricerca ipotizza la presenza di numerosi elementi che concorrono al fenomeno: fattori di ordine economico, sociale e culturale.

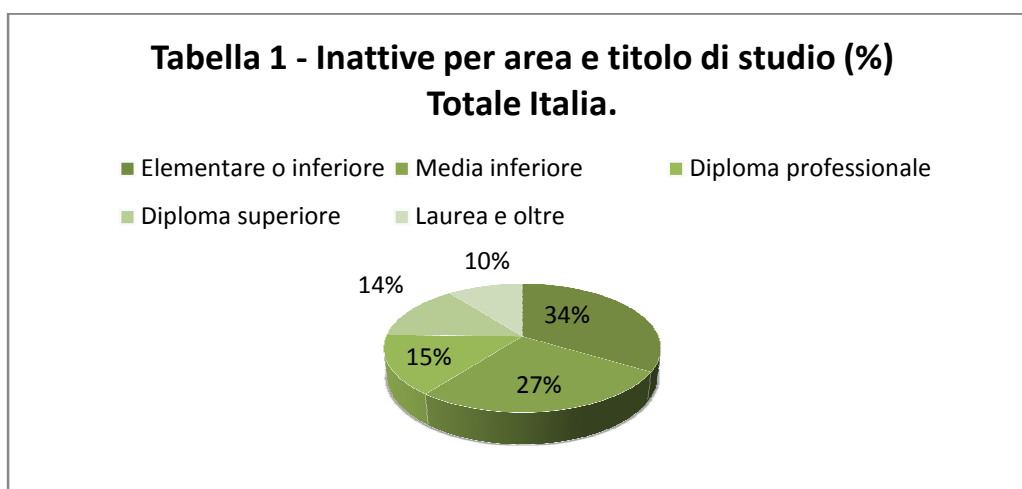
I risultati indicano che le cause dell'inattività femminile ruotano principalmente attorno:

- alla famiglia (divisione dei compiti tra i coniugi e carichi di lavoro legati alla cura dei figli e dei parenti non autosufficienti);
- al modello di welfare (carezza di servizi per l'infanzia, presenza di reti familiari e informali);
- all'organizzazione del lavoro (bassi livelli di conciliazione tra lavoro e famiglia, rigidità degli orari di lavoro).

L'indagine ha permesso inoltre di evidenziare anche gli elementi di natura culturale che non favoriscono il lavoro delle donne:

- la presenza di figli (soprattutto nella fascia d'età 0-5 anni);
- il grado e le modalità di divisione del lavoro di cura con il partner;
- l'assenza di un aiuto nella gestione della casa;
- il possesso di un basso titolo di studio caratterizza principalmente le donne inattive.

I dati mostrano una minore presenza di inattive fra le donne maggiormente istruite, ma anche una diversa incidenza della inattività posseduto nelle diverse aree territoriali rispetto al titolo di studio posseduto. Al Nord infatti l'incidenza dell'inattività è più bassa fra le donne che non hanno titolo di studio o hanno la licenza elementare (17,2%) e fra chi è in possesso della laurea o di specializzazione post laurea per le quali il tasso di inattività risulta pari al 10,9%. Nelle altre aree geografiche la quota di donne inattive diminuisce al crescere del livello di studi conseguito pur rimanendo sempre sensibilmente più elevato (a parità di livello di istruzione) al Sud. (Tab. 1)



Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

Molte donne però iniziano a lavorare, ma smettono con la nascita dei figli. Questo è infatti uno dei motivi principali che le donne indicano nello spiegare il loro

allontanamento dal mercato del lavoro, ma oltre a questo anche la perdita del lavoro a seguito di chiusura aziendale, licenziamento o scadenza di un contratto sono fattori che incidono.

Fra coloro che hanno scelto di abbandonare il lavoro per dedicarsi ai figli si nota come al crescere del livello del titolo di studio diminuisce questo motivo di interruzione, così come diminuiscono le probabilità di licenziamento/chiusura aziendale. Diversamente accade se si analizza la scadenza di un contratto a termine o stagionale. In tal caso le donne con titoli medi indicano in misura maggiore questa ragione alla base della perdita del lavoro. La scadenza di un contratto a termine o stagionale è motivo di interruzione di lavoro più per le donne giovani nella fascia 25-34 anni, in misura minore per le donne 35-45enni. Il contrario avviene invece nel caso di licenziamento o chiusura aziendale: le donne più mature sono maggiormente penalizzate.

La donna con una istruzione superiore rinuncia più difficilmente al suo lavoro.

Una percentuale rilevante di donne attualmente non occupate si è invece allontanata dal lavoro per ragioni dipendenti dalla situazione del mercato del lavoro. Nel 14% dei casi, infatti le donne sono state licenziate o ha chiuso l'impresa presso la quale lavoravano; il 23,8% invece ha perso il lavoro a seguito della scadenza di un contratto a termine o a carattere stagionale. Questa ragione sembra incidere in modo decisamente meno rilevante (17,3%) nello scegliere il ruolo di casalinga rispetto ad altre motivazioni come appunto la cura dei figli. Inversamente, per le donne in cerca di occupazione, la perdita del lavoro per ragioni involontarie (principalmente la scadenza del contratto) costituisce il dato maggiormente significativo.

(Tab. 2)

Tabella 2 - Motivi dell'interruzione della precedente attività lavorativa e attuale condizione lavorativa prevalente (%).

Motivo prevalente per il quale ha smesso di lavorare	Attuale condizione lavorativa prevalente ex lavoratrici		Totale
	In cerca di occupazione	Inattive	
Licenziamento, chiusura dell'azienda	16,6	12,6	14,0
Scadenza di un contratto a termine o stagionale	35,3	17,3	23,8
Per prendersi cura dei figli	18,6	45,9	36,1
Altro	21,4	10,5	14,4
Non risponde	8,1	13,7	11,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007.

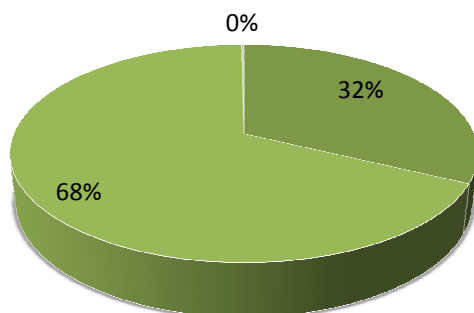
E' ovvio che queste stesse variabili gravino anche sull'uscita dal mercato del lavoro maschile, ma in modo differente. In linea generale se gli uomini perdono il lavoro è più facile che lo ritrovino e in tempi più rapidi rispetto alle donne, soprattutto se a perdere il lavoro sono donne nella fascia d'età fertile o con figli piccoli.

In secondo luogo la perdita del lavoro per una donna è maggiormente frequente vista la più alta percentuale di donne che ha contratti di natura temporanea, a tempo determinato o in forma di collaborazione.

Per le donne è inoltre più facile che si manifesti un effetto scoraggiamento in ragione delle difficoltà nella ricerca di un lavoro, difficoltà che si evidenziano in modo particolare per le donne ex lavoratrici attualmente inattive. (Tab. 3-4)

Tabella 3 - Facilità nel trovare lavoro e attuale condizione lavorativa prevalente (%). Occupate.

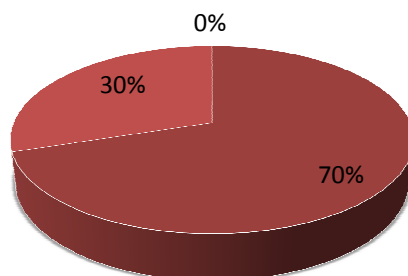
■ Poco/Per nulla ■ Molto/abbastanza ■ Non risponde



Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

Tabella 4 - Facilità nel trovare lavoro e attuale condizione lavorativa prevalente (%). In cerca di occupazione

■ Poco/Per nulla ■ Molto/abbastanza ■ Non risponde



Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

Queste analisi fanno pensare alla presenza di una quota consistente di donne che, "libere" da condizionamenti culturali, si trova lontano dal mercato del lavoro non proprio per scelta. Un altro dato interessante che emerge dall'indagine, è relativo all'elevata presenza fra le donne non impiegate di inattività non scelta, in particolare fra le donne non coniugate o non conviventi dove in media il 55% risulta inattivo non per scelta (il 60% al Nord Ovest e il 63% nel Centro). Fra le coniugate o conviventi la percentuale delle inattive non per scelta è in media del 34%, più elevata fra le donne coniugate-conviventi che vivono nel Sud, dove il 38% delle inattive è tale non per scelta contro il 28% delle donne inattive che vivono nel Nord Italia.

Quali sono gli aspetti e le condizioni che inciderebbero in modo positivo sulla possibilità di rientro nel mercato del lavoro?

Oltre la metà delle donne inattive sarebbe disponibile a lavorare fino a 25 ore settimanali, sostanzialmente con un part-time e fra queste circa il 38% accetterebbe

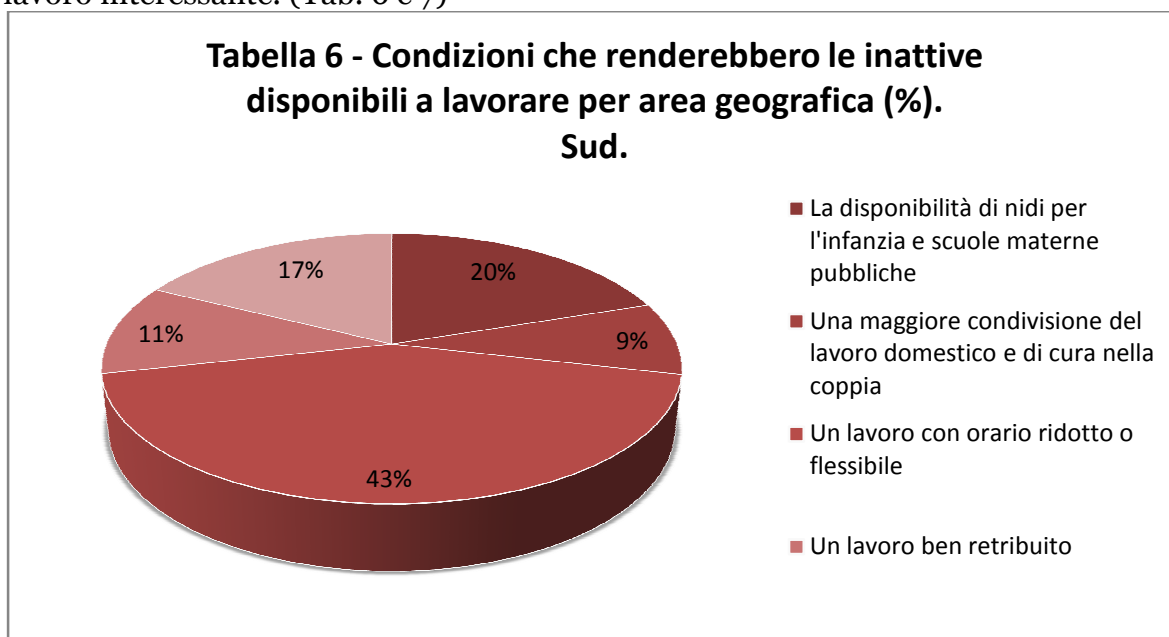
un lavoro per un reddito netto fra i 501 ed i 1000 euro al mese. E' comunque interessante sottolineare che esiste una quota non irrilevante di inattive disposta a lavorare anche con orario full-time. (Tab. 5)

Tabella 5 - Fasce di reddito e ore di lavoro a settimana per cui le inattive sarebbero disposte a lavorare (%).

Fasce di reddito	Ore di lavoro desiderate		
	Fino a 25 ore	26-39 ore	40 ore e oltre
Fino 500	24,9	3,5	0,4
Da 501 a 1000	38,3	33,3	14,9
Da 1001 a 1500	28,5	37,6	68,2
Da 1501 a 2000	6	14,0	6,1
Da 2001 a 2500	1,8	7,2	6,6
Oltre 2500	0,5	4,4	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

E' ovvio che l'orario ridotto risulta una delle forme di lavoro maggiormente desiderata proprio in considerazione del fatto che per i carichi di lavoro familiari diventa una modalità principale per la conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi. Non a caso una delle condizioni che renderebbe disponibili le donne inattive al rientro nel mercato del lavoro è la possibilità di un'attività lavorativa che comporti un orario ridotto o flessibile. In particolare tale forma di lavoro è indicata nelle regioni del Nord, ma le percentuali sono comunque rilevanti anche nelle altre aree geografiche. Al Sud è inoltre indicata la disponibilità di nidi e scuole materne pubbliche come altro fattore importante nella decisione di lavorare, mentre al Nord una quota consistente di donne ritiene che sarebbe uno stimolo anche il trovare un lavoro interessante. (Tab. 6 e 7)



Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

Tabella 7 - Condizioni che renderebbero le inattive disponibili a lavorare per area geografica Nord e Centro	Nord	Centro
La disponibilità di nidi per l'infanzia e scuole materne pubbliche	6,1	17,6
Una maggiore condivisione del lavoro domestico e di cura nella coppia	4,8	11,7
Un lavoro con orario ridotto o flessibile	50,6	45,4
Un lavoro ben retribuito	10,2	11,2
Un lavoro che mi interessi	28,3	14,1
Totale	100,0	100,0

Fonte: Isfol - Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile. Anno 2007

In linea generale, si può affermare che il mercato tenda a selezionare donne con titoli di studio medio alti e disponibili a lavorare per un monte ore che risulta essere superiore a quello indicato dalle inattive.

Tale dato suggerirebbe un'incapacità del mercato di soddisfare le esigenze lavorative più flessibili di alcune donne, ma confrontando le ore desiderate con il salario di riserva vediamo che esistono situazioni di potenziale attività fra le donne. Tali situazioni caratterizzano donne inattive con un buon livello di istruzione ed un salario di riserva inferiore al salario orario teorico offerto dal mercato che non si trasformano in un'attività effettiva forse per una difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Come tentare di ridurre il fenomeno dell'inattività femminile?

In primo luogo, in considerazione dei carichi di lavoro domestici e di cura che gravano sulle donne inattive, fondamentale risulta lo sviluppo di politiche in grado di ridurre tale peso fra cui la disponibilità di servizi pubblici per bambini ed anziani.

In secondo luogo risulta importante un adeguamento dei tempi lavorativi. Molte donne sarebbero disposte a lavorare con orari *family friendly*. La disponibilità di lavori con orario ridotto o flessibile dovrebbe comunque avere un carattere di reversibilità in modo che possa essere adattata al ciclo di vita familiare e ovviamente non deve risultare penalizzante rispetto alle prospettive di carriera.

Infine, come sottolineato, l'inattività femminile è maggiormente diffusa in aree dove bassi sono anche i tassi di occupazione femminile. In queste aree la probabilità di essere inattive aumenta anche in ragione di un "effetto scoraggiamento" che inibisce la ricerca di lavoro. In tal senso è quindi utile favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro per sbloccare il flusso dalle ricerche di un'occupazione all'inattività.

Ecco l'esigenza di una azione di sensibilizzazione all'uso di quelle misure che la legislazione ci offre e che sono un diritto prima di tutto.

Nonostante i notevoli passi in avanti fatti dalla nostra legislazione (la legge 125/1991 riguardante le azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro; la legge sui congedi parentali 53/2000 che ha permesso un allineamento del nostro paese con le nazioni europee più attente alla tutela della gravidanza e della maternità della donna lavoratrice), i dati non sono confortanti: i dati ISTAT ci dicono che nella fascia di età 35-44 le donne con figli che lavorano sono poco più del 50 per cento, contro l'87 per cento delle donne senza figli, e il 18,4 per cento delle donne

lavoratrici non riprende l'attività dopo una gravidanza (dato tratto dall'indagine campionaria sulle nascite 2005).

Appare evidente come il problema non sia solo quello dell'ingresso della donna nel mondo del lavoro, quanto la capacità di rimanerci nel tempo, seguendo i propri percorsi di crescita personale e di carriera.

I due terzi delle donne che abbandonano il lavoro per la nascita di un figlio, ritengono provvisoria e reversibile tale scelta, in quanto più a lungo si resta fuori dal mercato del lavoro, tanto più difficile è ritornarvi.

Una ricerca del Ministero del Lavoro ha rilevato, qualche anno fa, un fenomeno apparentemente strano: circa una madre su dieci nel 1998 aveva lasciato il lavoro durante il periodo protetto del congedo di maternità e la percentuale era più elevata nelle regioni settentrionali, ove le donne hanno più spesso rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore privato. Ciò si può spiegare con la necessità della presenza della donna in famiglia, ma non va trascurata la pratica adottata da non poche imprese di far firmare alle donne una lettera di dimissioni in bianco, da usare in occasione del matrimonio o della nascita di un figlio. La nuova disciplina delle dimissioni adottata all'inizio del 2008 ha appunto lo scopo di impedire tale abuso (*ndr.* abrogata dal Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008).

È ormai accertato come nella quotidianità del lavoro femminile si determini un conflitto pesante tra attuali modelli organizzativi delle imprese ed esigenze individuali delle donne, nelle diverse fasi e scelte della propria vita.

Ma la conciliazione vita privata-vita lavorativa non riguarda solo la donna.

Nonostante ciò, ben pochi sono gli uomini che conoscono o utilizzano quegli strumenti legislativi a tutela di un genitore lavoratore, come i congedi parentali o il lavoro a tempo parziale. Dovrebbero pertanto essere adottate misure volte ad esortarli ad assumere maggiori responsabilità familiari.

Le condizioni di lavoro elastiche presentano molti vantaggi, e il fatto che siano per lo più donne a utilizzare tali disposizioni, determina un impatto negativo sulla loro posizione sul luogo di lavoro e sulla loro indipendenza economica.

La sensibilizzazione all'adozione di efficaci politiche di conciliazione quali, ad esempio, forme di flessibilità oraria in ingresso e/o uscita dal lavoro e di organizzazione dello stesso, il telelavoro o il lavoro a distanza, la banca delle ore e ancora la possibilità di trasformazione reversibile del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time, avrebbe conseguenze positive sull'accesso delle donne al mercato del lavoro, sulla serenità e benessere delle famiglie, sulla partecipazione degli uomini al lavoro di cura e quindi sulla diffusione di un modello più giusto e vivibile di società.

Elenco dei target groups ed indicazione dei beneficiari diretti ed indiretti delle azioni progettuali.

Il Progetto si rivolge ai lavoratori della catena dei Supermercati Esse Grande Group e nello specifico a tutti coloro i quali si trovano nella fascia di età compresa tra i venticinque e i quarantacinque anni di età di sesso femminile e maschile.

Tra i beneficiari diretti delle azioni di ricerca e di sensibilizzazione e formazione sulle innovative modalità di gestione delle ore e del tempo di lavoro, proposto da codesto Progetto, ritroviamo i lavoratori e l'azienda stessa.

Beneficiari diretti: i lavoratori.

I lavoratori sono stati resi consapevoli delle misure a favore della conciliazione vita-lavoro e delle opportunità di congedo e di riduzione dell'orario di lavoro, favorendo la conciliazione tra i tempi di vita e di impiego, migliorando la loro qualità del lavoro. Tale intervento di sensibilizzazione darà luogo a sinergie tra gli addetti dovute alla

suddivisione delle ore di lavoro, sarà favorito il rientro di lavoratrici e lavoratori dopo lunghi congedi o maternità.

Beneficiari indiretti. Imprenditori e responsabili delle risorse umane.

Anche l'azienda otterrà notevoli benefici. Tra i principali quelli legati alla soddisfazione professionale e motivazionale del lavoratore, la diminuzione dello stress psico-fisico, la riduzione dell'assenteismo e il conseguente miglioramento nei rapporti interpersonali con i clienti. Non meno importante il consolidamento di una cultura d'impresa attenta alle esigenze di conciliazione dei tempi dei lavoratori, tali da rendere l'azienda stessa "best practice" a livello locale.

Motivi che hanno determinato la scelta dei target groups e delle attività previste.

La crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro rappresenta forse la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro negli ultimi venti anni, modificando anche significativamente le variabili da considerare nella sociologia del lavoro.

Sono emersi dati di fondo del modello lavorativo delle donne, come la forma flessibile che il loro lavoro tende ad assumere, la discontinuità dei percorsi lavorativi e la stretta connessione fra storia lavorativa e strategie familiari, che devono far ridisegnare l'offerta stessa di lavoro.

In quest'ottica si colloca la scelta dei *target groups* e delle azioni da intraprendere volte a realizzare azioni di informazione, sensibilizzazione e animazione del contesto, attraverso diversi strumenti di comunicazione, per informare il personale e i responsabili aziendali sugli obiettivi del progetto e le tematiche connesse alla conciliazione familiare e alle pari opportunità nel lavoro.

L'idea che in questo elaborato si propone si basa sulla considerazione che le donne, se potessero contare su tempi ragionevoli di lavoro grazie a formule part-time ma soprattutto grazie all'autonomia lavorativa, sarebbero maggiormente coinvolte e la qualità del lavoro stesso ne gioverebbe.

In altre parole la conciliazione del conflitto: lavoro di cura-lavoro professionale, non può essere messa in carico delle donne, non può essere una conciliazione soggettiva, individuale o di genere, ma sono la società, la famiglia, il territorio a doversi strutturare e organizzare in modo da conciliare "oggettivamente" e soprattutto in maniera sistemica il lavoro di cura e il lavoro professionale di donne e uomini.

Una politica del personale consapevole della famiglia infatti:

- accresce la motivazione e la soddisfazione dei collaboratori;
- riduce l'assenteismo;
- diminuisce lo stress psicofisico dei collaboratori;
- preserva il know-how aziendale;
- riduce i costi per la ricerca e l'assunzione dei collaboratori;
- permette l'inserimento di risorse umane flessibili e multifunzionali;
- incrementa la produttività;
- rafforza la capacità concorrenziale dell'impresa.

Il bisogno principale percepito analizzando i *target groups* del progetto è rappresentato *in primis* dalla necessità di conciliare la vita familiare e la vita privata, in una realtà locale ove le figure strategiche del mondo imprenditoriale e delle parti sociali risultano essere ancora sorde sulle nuove opportunità normative che favoriscono l'introduzione di formule flessibili dei tempi di lavoro e che rispondano congiuntamente sia alle esigenze delle imprese, sia a quelle dei lavoratori e delle lavoratrici in particolare.

Col progetto si tende a introdurre azioni positive che non solo migliorino le condizioni di vita delle donne e degli uomini, ma consentano di valorizzare di più e meglio le competenze di ciascuno e permettano di aiutare soprattutto le lavoratrici

nei momenti in cui hanno più bisogno di essere sostenute, come per esempio al momento del rientro dalla maternità.

Attraverso indagini, ricerche, studi e *focus group*, si cerca un modello organizzativo che ponga in situazione prioritaria le esigenze giornaliere e settimanali di lavoro.

Attraverso le consultazioni con i dipendenti dei supermercati Esse Grande Group si vuole:

a) promuovere e divulgare con azioni mirate la cultura della conciliazione e la corresponsabilizzazione dei padri nella cura e nella crescita dei figli e nei lavori di cura;

b) promuovere e diffondere l'utilizzo dei congedi di maternità e parentali in una logica territoriale di equilibrio tra la fruizione dei congedi e la disponibilità di servizi di cura.

Il progetto mira a consolidare una cultura d'impresa attenta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e di conseguenza a migliorare il clima interno di lavoro, con benefici anche sul Gruppo Esse Grande.

Risultati del Progetto

A seguito delle rilevazioni fin qui fatte, dei risultati emersi e delle proposte scaturite dal patto, il Consorzio Esse Grande Group ha dato avvio ad un periodo di sperimentazione di orari flessibili di lavoro strutturati nel rispetto delle esigenze emerse sia dai responsabili dei punti vendita sia dai dipendenti. L'azienda ha inserito un doppio turno per le direttrici di sala nel corso della settimana, e per i responsabili dei punti vendita, è stato istituito un turno intero di riposo, cioè un giorno intero settimanale di riposo, a rotazione, in modo che ogni direttore avrà una volta ogni mese e mezzo un turno di riposo di tre giorni consecutivi. Per rendere equilibrato lo svolgimento delle funzioni giornaliere, l'azienda ha assunto altre due unità lavorative. Per quanto concerne invece, le difficoltà emerse da parte delle cassiere e delle commesse, sono state inserite in alcuni punti vendita, risorse umane di una società esterna che si occupa solo di rimpiazzo della merce sugli scaffali alleggerendo il lavoro delle cassiere e delle commesse che prima erano addette alla sistemazione degli stessi, e tutelando le esigenze di riposo e di recupero delle dipendenti, nelle ore di lavoro e nel tempo libero.

Al termine di questo percorso si può certamente affermare che la conciliazione del conflitto lavoro di cura – lavoro professionale non può essere messa in carico alle donne, non può essere una conciliazione soggettiva, individuale o di genere, come questo progetto ha provato ad evidenziare. Sono la società, la famiglia e il territorio a doversi strutturare e organizzare in modo da conciliare “oggettivamente” e soprattutto in maniera sistemica il lavoro di cura e il lavoro professionale in base ai tempi delle città coordinati con le aziende.