

Università degli Studi di Trieste

«La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare»
progetto di ricerca della Dott.ssa Lara Loschiavo e Dott.ssa Carlotta Cedolin
Luglio – Novembre 2016

Corso «Psicologia del lavoro»
Docente Prof.ssa Romito Patrizia A.A. 2020/2021

Studentessa: Rutter Elena
corso di Laurea in Servizio Sociale

4.4 –SERVIZI PER I LAVORATORI – ambito europeo

- ASSISTENZA
- CONSULENZA E INFORMAZIONE
- SUPPORTO NEL DISTRIGO PRATICHE
- SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DOMESTICHE

- ASSICURANO AL LAVORATORE:
- UN MIGLIOR LIVELLO DI BENESSERE E TRANQUILLITA'
- MAGGIOR TEMPO LIBERO

4.4

▶ TIME SAVING

- insieme di servizi offerti dall'azienda al proprio personale a supporto delle varie esigenze di conciliazione famiglia/lavoro.

• FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- Interventi efficaci messi in atto al rientro del lavoro per rinforzare le competenze, rimanere aggiornati e competitivi, sviluppare una leadership sensibile alle tematiche family-friendly.

• INFORMAZIONE

- Attraverso pubblicazione periodici, newsletter, creazione di uno spazio (forum) all'interno del proprio sito.
- Casi di best practices a livello europeo: in Finlandia, Danimarca.

5- ESEMPI DI BUONE PRASSI IN ITALIA

- **Obiettivi:** sollecitare confronti, condivisione e la diffusione di soluzioni efficaci attuate dalle Aziende per il miglioramento delle condizioni lavorative per i dipendenti in particolare nei periodi difficili e critici dal punto di vista della conciliazione vita e lavoro.

Settore pubblico

- **Stato ruolo centrale;**
 - Incentiva mediante campagne informative e sussidi economici premiali;
 - Sostiene l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare;
 - Offre servizi a sostegno delle famiglie nei compiti di cura e assistenza.
-
- **Denaro:**
 - principio cardine del mercato del lavoro e dell'economia.

Regione Friuli Venezia Giulia

- ▶ FUTURA - Servizi di pari opportunità – 2003
- ▶ Finanziato dal Fondo Sociale Europeo
- ▶ Inizialmente rivolto alle donne ma poi aperto anche agli uomini
- ▶ Rete servizi che permettono di conciliare il ruolo familiare delle donne/uomini con le loro attività professionali e formative
- ▶ STRUMENTI: erogazione di voucher per acquistare servizi di cura e assistenza per i propri familiari
- ▶ CONDIZIONI DI ACCESSO:
- ▶ Residenti in FVG
- ▶ Unica figura adulta della famiglia
- ▶ Servizi di cura e assistenza a figli minori di 15 anni, disabili, familiari con + 75 anni
- ▶ ISEE non superiore a 30.000,00

Altri progetti nazionali

- **Regione Piemonte**
- «Insieme a papà» - erogazione contributo nel 1° anno di vita del bambino;
- Provincia di Torino → campagne informative destinate ai neogenitori.

- **Provincia di Lodi A.S.L.**
- «corsi per sensibilizzare i lavoratori sulle pari opportunità mediante l'istituzione di un comitato per la parità»;
- incentivazione del part-time, flessibilità oraria in entrata e uscita, banca ore, recupero ore straordinario durante momenti di esigenza familiare;
- Progetto di telelavoro
- Convenzioni centri estivi

Altri progetti nazionali

- ▶ Politecnico di Torino
- ▶ Piano strategico «Orizzonte 2020» → progetti:
- ▶ micronido
- ▶ Baby – parking
- ▶ Polifamily – «Il Service point della conciliazione»
- ▶ Baby – sitting a domicilio
- ▶ Servizio di assistenza domiciliare per anziani non più autosufficienti o persone con disabilità

Settore privato – ambito nazionale ed europeo

- Negli ultimi anni diffusi gli interventi da parte delle Aziende a favore della conciliazione tra impegni personali e lavorativi.
- Vodafone, Allianz S.p.A, Poste Italiane, Auchan, hanno promosso diverse iniziative, talvolta sfruttando le risorse e i finanziamenti concessi dallo Stato (es. Auchan – art. 9 legge 53/2000).
- Scopo: aiutare i lavoratori a conciliare i propri impegni personali con le esigenze lavorative, promuovere e valorizzare le competenze professionali.

Esempi di buone pratiche in Italia

- Allianz S.p.A.
- Poste Italiane

► **Allianz S.p.A.**

Il crescente interesse per la promozione di iniziative a vantaggio dei lavoratori nel tempo è cresciuto. Un esempio «l'asilo nido» inaugurato presso la sede legale di Trieste che a Milano. Forma di sostegno e di supporto alla genitorialità per soddisfare i bisogni dei lavoratori.

- L'asilo di Trieste «**Il futuro siamo noi**» progetto pedagogico è stato affidato all'agenzia sociale Duemilauno, con personale altamente qualificato e specializzato. Il servizio accoglie un max di 24 bambini dai 3 mesi ed i 3 anni. L'accoglimento avviene dalle 8 alle 9.
- L'asilo di Milano «**Bimbingioco**» risale al 2002 e all'epoca rappresentava una delle prime e poche esperienze in materia in Italia. Accoglie un max di 50 bambini da 1 ai 3 anni e gestito da personale con un'alta formazione pedagogica e psicologica infantile. L'asilo rimane aperto dalle 8 del mattino alle 18.30 della sera. La struttura accoglie anche famiglie esterne in caso di disponibilità posti.

L'Azienda riconosce a tutti i dipendenti Allianz benefit assicurativi e previdenziali; assegnazioni di case in affitto di proprietà dell'Azienda, mutui, prestiti per acquistare la prima casa e autovetture da utilizzare a fini lavorativi; borse di studio per i figli di dipendenti; sconti ai mezzi pubblici; assistenza fiscale.

Poste italiane

Da diversi anni l'Azienda dà molta importanza e valore al clima lavorativo. Interviene mediante un Piano strutturato di politiche sociali al fine di favorire dipendenti e famiglie. Obiettivo «mettere in pratica azioni realmente vantaggiose per l'azienda, i suoi dipendenti, i suoi familiari e per la molteplicità dei portatori d'interesse sulla base di un sistema valoriale improntato sulla socialità, sull'attenzione alle persone ed alle esigenze quotidiane della vita moderna».

Strumenti messi in atto:

- . Asili nido;
- . Creazione di parcheggi rosa;
- . Incentivo all'utilizzo del part time in determinati momenti critici del lavoratore;
- . Sostegno al reddito come agevolazioni nei servizi;
- . Misure di prevenzione a tutela della salute sul luogo di lavoro (assistenza sanitaria);
- . Progetti di reinserimento assistito al rientro da lunghi periodi di congedo e di integrazione per le persone diversamente abili.

Nel 2007 inaugurato a Roma l'asilo nido aziendale «**Poste Bimbi**», aperto anche ai bambini esterni iscritti alle liste comunali.

Esempio di buona pratica ambito europeo

➤ Auchan

Auchan

Azienda della grande distribuzione che ha sfruttato risorse e i finanziamenti statali es. art. 9 legge 53/2000 per diverse iniziative, proseguendo in maniera autonoma con ottime ricadute in termini qualitativi del lavoro sia per i dipendenti che per la produttività.

Progetti:

- . Supporti informativi per una perfetta conoscenza dei propri diritti;
- . Promuovere risposta ai vari bisogni con soluzioni personalizzate (solo nel punto vendita in provincia di Lodi);
- . **«Isola cassa e commercio»** progetto più importante, presta attenzione alle esigenze dei dipendenti attraverso uno scambio dei turni a seconda delle reciproche necessità, supervisionato da un coordinatore che regola queste operazioni. Utilizzando lo strumento dell'organizzazione degli orari in particolari «isole» per adattare al meglio gli orari alla gestione dei propri tempi.

Conclusioni e punti nodali

- Le politiche di conciliazione favoriscono il benessere dei lavoratori e rispettive famiglie.
- Obiettivo riequilibrare la ripartizione tra i lavoratori di entrambi i sessi nel ruolo di cura ed assistenza.
- L'Unione Europea promuove politiche innovative in ambito culturale, sociale ed economica e migliorare le condizioni di lavoro e qualità della vita. Spesso i risultati migliori si hanno dalla replica di pratiche, migliorandole e adattandole alla propria realtà.
- Conciliare gli impegni lavorativi, familiari e genitoriali senza veder penalizzare le proprie opportunità professionali e salariali. Un miraggio per la maggior parte delle donne italiane, specie nel mezzogiorno.
- Le politiche legislative devono incoraggiare il passaggio verso un modello basato al dialogo sociale, flessibile che consenta di bilanciare meglio le esigenze organizzative aziendali con le responsabilità di cura.
- Educare le nuove generazioni alle pari opportunità con il sistema dell'Istruzione; incentivando una politica di condivisione. Cambiamento culturale che richiederà una collaborazione dei vari attori pubblici e privati ma lungo e difficile per la scarsità delle risorse e di opportunità che impediscono la costruzione di una società a dimensione umana adatta alle esigenze dei suoi componenti

Conciliare l'inconciliabile?

17

**Rapporto di ricerca su «Conciliazione lavoro/studio e vita familiare
(Dott.ssa Carlotta Cedolin)**

Ricerca promossa dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Trieste, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Scopo ricerca: indagare come il personale dell'Ateneo vive la necessità di «conciliare» il tempo e gli impegni del lavoro e dello studio con quelli della vita familiare, in particolare la nascita, l'educazione dei figli e il sostegno a un familiare disabile o malato o anziano.

1- Introduzione

Il contesto italiano: maternità, occupazione femminile, conciliazione e condivisione

- L'indagine ISTAT del 2015 riporta che 10 milioni di donne con una età compresa tra i 25 e i 64 anni si occupava dei propri figli.
- L'86,1% viveva assieme al marito o compagno;
- Il 13,9% erano mamme mono-genitore.

- Dai dati di Eurostat del 2014 emerge:
- Il 61,9% delle donne senza figli hanno un lavoro fuori casa;
- Il 56,6% delle donne con 1 figlio hanno un lavoro fuori casa;
- Il 54,2% delle donne con 2 figlio hanno un lavoro fuori casa;
- Il 40,7% delle donne con 3 o + figli hanno un lavoro fuori casa

Parlare di «conciliazione» è inopportuno: la cura dei figli è ancora un compito che grava prevalentemente sulla donna, rinunciando al lavoro quando il carico familiare diventa troppo impegnativo.

Il part-time risulta una soluzione che agevola la gestione dei compiti di cura ma allo stesso momento ostacola uno sviluppo di carriera, un salario soddisfacente e difficoltà a mantenere una indipendenza economica. Nel 2015 il 73,1% delle donne italiane lavora con questa modalità di contratto.

- **DALLA RICERCA ISTAT** sugli anni 2000 – 2015 risulta che il **42,7%** delle donne/mamme lavorano con contratto part-time.
- **Difficoltà che emergono prevalentemente:**
- L'orario di lavoro troppo lungo con il **33,2%**
- Il lavoro a turni, pomeridiano o serale con il **22,8%**
- La rigidità dell'orario con il **22,5%**.

- **Strategie utilizzate:**
- Ricorso alla rete parentale (nonni);
- Asilo nido
- Baby-sitter
- Compagni o mariti

2- La ricerca: obiettivi e metodi

- La ricerca si divide in 2 parti:
- **Parte quantitativa:** dati messi a disposizione dagli Uffici dell'Università di Trieste.
- **Parte qualitativa:**
- **Interviste** → campione teorico in grado di rappresentare situazioni diverse
- **Scopo** → analizzare:
- **Strategie utilizzate per conciliare lavoro/studio/famiglia;**
- **Le criticità riscontrate;**
- **La presenza di eventuali discriminazioni**
- **La qualità dei rapporti interpersonali, l'eventuale sostegno ricevuto,**
- **Le strategie utilizzate a livello intra-familiare**
- **Suggerimenti e proposte**

3.1- I risultati quantitativi: l'utilizzo di misure volte alla conciliazione all'Università degli Studi di Trieste

- ▶ **Le studentesse madri:**
- ▶ Unico strumento a disposizione dall'Università per le studentesse consiste in una riduzione del 50% delle tasse universitarie fino all'età di 2 anni del figlio.
- ▶ Nell'A.A. 2015-2016 su 65 studentesse con figlio di 2 anni o meno 63 ne hanno usufruito.
- ▶ **Personale tecnico amministrativo:**
- ▶ Strumenti utilizzati dal personale sono:
- ▶ Il part-time (78,6% in prevalenza donne)
- ▶ Congedi maternità/paternità e parentali
- ▶ Permessi per chi assiste un familiare disabile L. 104/92 (73,9%)
- ▶ Permessi per chi assiste una persona anziana (65,2%)
- ▶ **Dipendenti universitari e contributi economici**
- ▶ Se il loro reddito risulta inferiore a una certa soglia, possono usufruire di contributi economici per asili nido, mense scolastiche, servizi integrativi e centri estivi.

- **3.2 - I risultati qualitativi: lavorare, studiare e gestire gli impegni familiari: esperienze di chi lavora e studia all'Università degli Studi di Trieste.**
- **a) Avere un figlio/a: l'esperienza di studentesse, assegniste di ricerca e docenti**
- **La flessibilità -> nell'orario di lavoro;**
- **Le criticità:**
 - * difficoltà nel conciliare maternità e lavoro. Ne risente lo sviluppo della carriera;
 - * le docenti godono del congedo parentale ma le richieste accademiche inconciliabili con l'utilizzo pieno di questa possibilità;
 - * per le docenti aspetto critico la definizione degli orari dei corsi: raramente nella pianificazione si tiene conto delle esigenze di conciliazione;
 - * le studentesse a volte rinunciano o rallentano il percorso studi;

I rapporti interpersonali: collaborazione e sostegno

24

- Tutti gli intervistati hanno descritto rapporti positivi con docenti, superiori o colleghi. Valido aiuto nella conciliazione lavoro/studio e figli. Comprensione, sostegno, collaborazione, aspetti fondamentali e supporto nella gestione dell'impresa. In qualche modo riescono a sopperire alle mancanze da parte dell'organizzazione (cit. docente intervistata).
- **Le discriminazioni** -> non sono mai dirette o esplicite
- **Il benessere psicologico** -> con la maternità grossi cambiamenti. Utile lo sportello di sostegno psicologico presso l'ARDISS.
- **Suggerimenti e necessità** -> presenza di una stanza per allattare i bambini o per fare dei cambi pannolini o addormentare il bambino; un parcheggio nelle vicinanze dell'Ateneo; per le studentesse: disporre delle registrazioni delle lezioni; un tutor dedicato agli aspetti legati alla maternità, agevolazioni e permessi; un baby-parking.

b) Avere un figlio: l'esperienza del personale tecnico e amministrativo

- **Vantaggi e svantaggi di un orario ben definito**
- **Vantaggi** -> più semplice la gestione della conciliazione per il lavoro contenuto nell'orario previsto; per le coppie entrambi dipendenti Universitari: 30 gg pagati di paternità; per la donna 10 o 11 mesi di maternità e 3 mesi di congedo parentale.
- **Il part-time: un'esperienza considerata positiva**
- Possibile chiedere il part-time per un periodo e successivamente tornare all'orario pieno. Flessibilità che aiuta molto in particolare le donne e per questo apprezzato.
- **Informazioni poco chiare e scarsamente accessibili** -> poche le criticità riscontrate dagli intervistati. Un aspetto problematico sta nel reperimento delle informazioni legate ai congedi, permessi e in generale alla normativa di riferimento. Altra criticità il lavoro non svolto dai colleghi non deputati alla sostituzione (maternità).

I rapporti interpersonali con superiori e colleghi: nel complesso, positivi

- ▶ La ricerca riferisce che nel complesso i rapporti interpersonali sono positivi. Collaborazione e comprensione.
- ▶eccetto alcuni casi di discriminazioni
- ▶ Al rientro dalla maternità non sempre le lavoratrici trovano il sostegno di cui hanno bisogno.
- ▶ **Necessità e suggerimenti**
 - * Organizzare giornate in cui i figli visitano il posto di lavoro dei genitori;
 - * predisporre di uno spazio per condividere il tema della genitorialità e gestione figli;
 - * avere un parcheggio vicino al posto di lavoro.

c) Assistere un familiare anziano, disabile o malato: l'esperienza del personale tecnico-amministrativo

- **Misure che permettono di conciliare diverse esigenze**
- È possibile conciliare la gestione relativa alla maternità, assistenza familiari con l'attività lavorativa. Merito della flessibilità oraria; L. 104/92.
- **Le criticità: quando «conciliare» non è possibile**
- Impegni di assistenza possono risultare difficili e critici, talvolta alcuni incarichi non sono conciliabili con le esigenze personali. Utile fare un passo indietro.
- **I rapporti interpersonali: soprattutto una fonte di supporto**

La comprensione è preziosa quando viene dai superiori. Nell'indagine non sono emerse discriminazioni dirette nei confronti di chi si è trovato ad assistere un familiare.

- **Il benessere psicologico**
- In situazioni di forte carico emozionale sarebbe utile un servizio psicologico.

Suggerimenti e necessità

- Svolgere il proprio lavoro da casa con il Telelavoro in quei periodi in cui l'assistenza a un familiare richiede maggiore presenza.
- **D) ASSISTERE UN FAMILIARE DISABILE O MALATO: L'ESPERIENZA DEI E DELLE DOCENTI**

La conciliazionema senza poter utilizzare la normativa

Le /i docenti non possono avvalersi della L. 104/92 perché non è possibile una riduzione dell'orario del lavoro. Unica possibilità gestire il proprio lavoro e orario. (flessibilità).

Altro aspetto significativo organizzare la settimana in modo più efficace.

CRITICITA'

Mancato riconoscimento per il tempo dedicato all'assistenza. Non sono previsti l'utilizzo dei permessi previsti dalla legge.

Nonostante l'apparente libertà, i docenti regolarmente vengono valutati sulla didattica e ricerca senza tenere conto del tempo dedicato all'assistenza.

I rapporti interpersonali: una risorsa su cui contare

- Gli intervistati/e evidenziano solidarietà con le colleghe donne. Ciò rappresenta un importante aiuto.
- Il tempo dedicato all'assistenza, non riconosciuto e legittimato, vissuto come una discriminazione per non beneficiare della L. 104/92.
- **LA COMPROMISSIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO**

In situazioni di assistenza emerge l'esigenza di un servizio di sostegno psicologico convenzionato.

SUGGERIMENTI E NECESSITA'-> legittimazione del tempo dedicato all'assistenza. Migliorare la gestione personale con quella lavorativa.

➤ **La donna assume diversi ruoli: madre, moglie, lavoratrice, figlia di genitori anziani e con particolari necessità.**

➤ **4.2 – la divisione del lavoro familiare: esperienze delle intervistate e degli intervistati.**

➤ **La cura dei figli: una condivisione molto limitata**

Maggiore coinvolgimento prevalentemente femminile nella cura dei figli.

Gli uomini si dedicano alle attività di cura dei figli solo dopo essersi dedicati al proprio lavoro e ai propri interessi.

Fondamentale il contributo del partner così la donna può svolgere il proprio lavoro senza pesanti rinunce.

I lavori domestici: una condivisione ancora più limitata

«Le faccende domestiche rimangono legate a stereotipi culturali». Persiste ancora una scarsa condivisione a conferma dei ruoli tradizionali.

I padri e il congedo: un'esperienza infrequente ma positiva

- I due uomini intervistati entrambi avevano utilizzato il congedo parentale facoltativo.
- Riferiscono di non aver subito discriminazione al contrario, riconoscono il buon clima presente in Ateneo. Esperienza positiva e valutato positivamente anche dalle donne.

- **5) CONCLUSIONI**

- Emerge che ancora una volta le donne sono sottoposte a grandi sacrifici, fatiche e rinunce che possono costare caro in termini economici, carriera, salute. I dati rilevati sono in linea con la letteratura nazionale.

I candidati intervistati hanno situazioni differenti. Solo 1 intervistata assegnista ha evidenziato difficoltà di carriera agli inizi quando i suoi 2 figli erano piccoli. Le studentesse risultato poco tutelate per facilitare la continuazione degli studi. Mentre per il personale docente manca il totale riconoscimento dei benefici della L. 104/92. Il part-time strumento utile ma perdita economica ai fini pensionistici. I due uomini intervistati hanno riferito l'esperienza vissuta positiva. Tali esperienze, che implicano un cambiamento culturale importante, andrebbero valorizzate e incoraggiate.