

EWCS Alto Adige

La conciliazione tra lavoro e vita privata

In breve

29,3% dei lavoratori altoatesini (dipendenti ed autonomi) ritengono “molto buona” la propria conciliazione famiglia-lavoro

55,1% quelli che la valutano “buona”

21,6% degli autonomi dichiarano che “spesso” o “sempre” il lavoro risulta un ostacolo nel dedicare tempo alla famiglia

17,6% la quota di intervistati (autonomi e dipendenti) che afferma che negli ultimi 12 mesi ha avuto “a volte” o “sempre” difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle proprie responsabilità familiari

8,9% quota di lavoratori autonomi che pensano sempre al lavoro nel loro tempo libero, mentre l'**8,2%** ci pensa spesso

27,4% degli autonomi e l'**8,8%** dei dipendenti lavorano “sempre” o “spesso” nel proprio tempo libero

5,1% delle donne dichiara di avere “sempre o spesso” difficoltà a conciliare famiglia e lavoro e il **15,2%** “a volte”

14,4% quota di altoatesini che dichiara “piuttosto difficile” ottenere 1-2 ore di permesso per questioni familiari; **8,5%** la quota di chi afferma sia “molto difficile”

Il punto di partenza

Le pagine che seguono offrono un'analisi della conciliazione tra tempi di vita, tempi sociali e tempi di lavoro, basandosi sui dati provenienti dalla prima indagine sulle condizioni di lavoro in Alto Adige (seguendo lo standard riconosciuto a livello europeo dell' *European Working Conditions Survey*, in breve EWCS). I dati raccolti garantiscono una perfetta comparabilità con i dati di altri paesi europei; i confronti sono stati fatti in particolare coi paesi dell'area dell'Europa centrale: Italia (I), Germania (D), Austria (A), Svizzera (CH) e EU28.

In tema tempi di lavoro abbiamo già analizzato in due diversi Zoom IPL - come esemplifica la sottostante tabella - riguardanti il primo la durata della prestazione lavorativa (Zoom n. 26 del 19.01.18), e il secondo il collocamento dell'orario nella settimana, nel mese e nell'anno, nonché la flessibilità dell'orario (Zoom n. 29 del 16.03.18). Nel presente rapporto andiamo invece ad approfondire come gli orari di lavoro si concilino con gli orari della vita privata e sociale di ogni persona.

Tabella 1: L'orario di lavoro nel questionario EWCS

Tematica	Domande del questionario
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di ore lavorate abitualmente nella settimana • Frequenza mensile di turni di lavoro superiori a 10 ore • Stacchi inferiori alle 11 ore • Secondo lavoro e ore lavorate nel secondo lavoro • Tempo impiegato per raggiungere il lavoro • Variazione del numero di ore lavorate negli ultimi 12 mesi • Ore di lavoro desiderate
Collocazione, regolarità e flessibilità dell'orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Numero giornate di lavoro nella settimana • Lavoro di sabato, domenica, lavoro notturno • Declinazione dell'orario di lavoro nel giorno e nella settimana • Necessità di recarsi al lavoro con scarso anticipo • Tipologia dei turni di lavoro • Come vengono stabiliti gli orari di lavoro • Regole dell'orario di lavoro fisso/flessibile • Cambio di orario e tempi di preavviso
Conciliazione lavoro e vita privata	<ul style="list-style-type: none"> • Come si conciliano orari di lavoro con impegni familiari e sociali • Preoccupazione per il lavoro durante il tempo libero • Stanchezza dopo il lavoro nello svolgere lavori domestici • Lavoro impedisce di dedicare tempo desiderato alla famiglia • Difficoltà di concentrazione sul lavoro per responsabilità familiari • Famiglia impedisce di dedicare tempo dovuto al lavoro • Lavoro nel tempo libero per far fronte ad esigenze lavorative • Facilità nel prendere brevi permessi lavorativi per dedicarsi alla famiglia

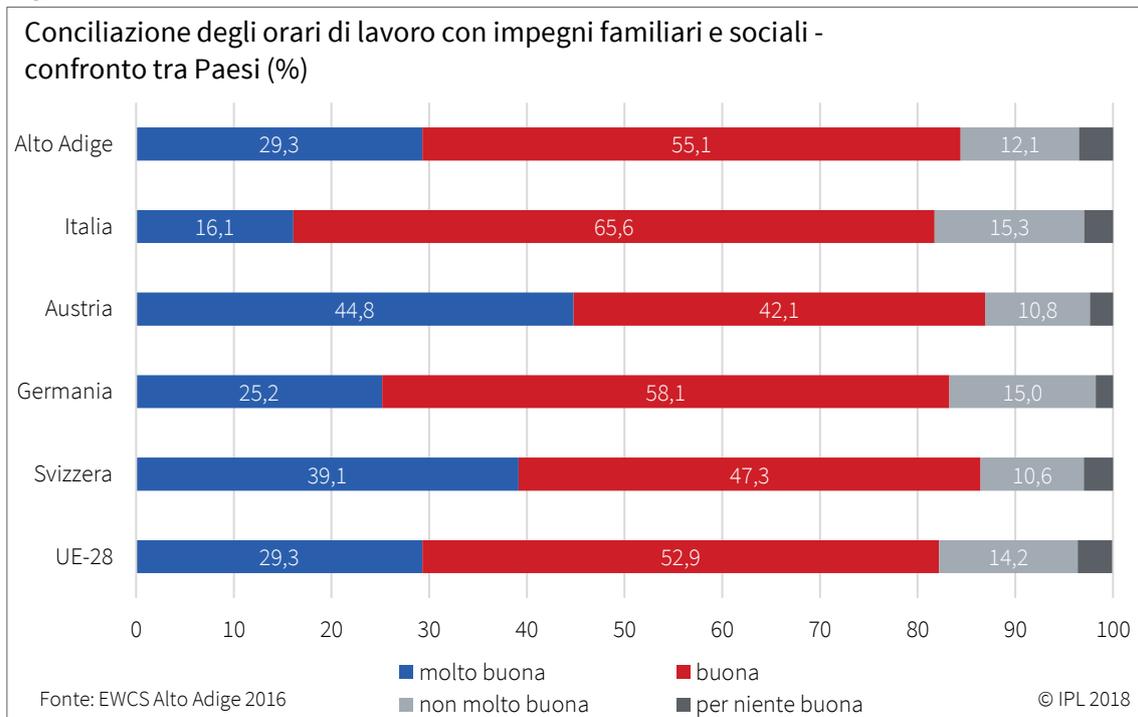
Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

1. Conciliare lavoro, famiglia e vita sociale

In questo primo capitolo analizzeremo come gli orari di lavoro si concilino con la vita privata e sociale dei lavoratori¹, in base a quanto gli intervistati hanno dichiarato durante l'intervista. La prima domanda del questionario EWCS sul tema della conciliazione famiglia-lavoro era la seguente: "Quanto bene si conciliano i Suoi orari di lavoro con i Suoi impegni familiari o sociali?". Per il 29,3% dei lavoratori altoatesini (sia dipendenti che autonomi) la conciliazione è "molto buona", per il 55,1% "buona", mentre il restante 15,6% ritiene "non molto buona" o "per niente buona" la propria conciliazione. L'Alto Adige si pone sui livelli della media europea², mentre la maggior soddisfazione si ha in Austria e in Svizzera e al limite opposto vi è l'Italia, dove appena il 16,1% degli intervistati ritiene molto buono il livello di conciliazione famiglia-lavoro (anche se poi un cospicuo 65,6 % considera "buona" la propria conciliazione).

Figura 1

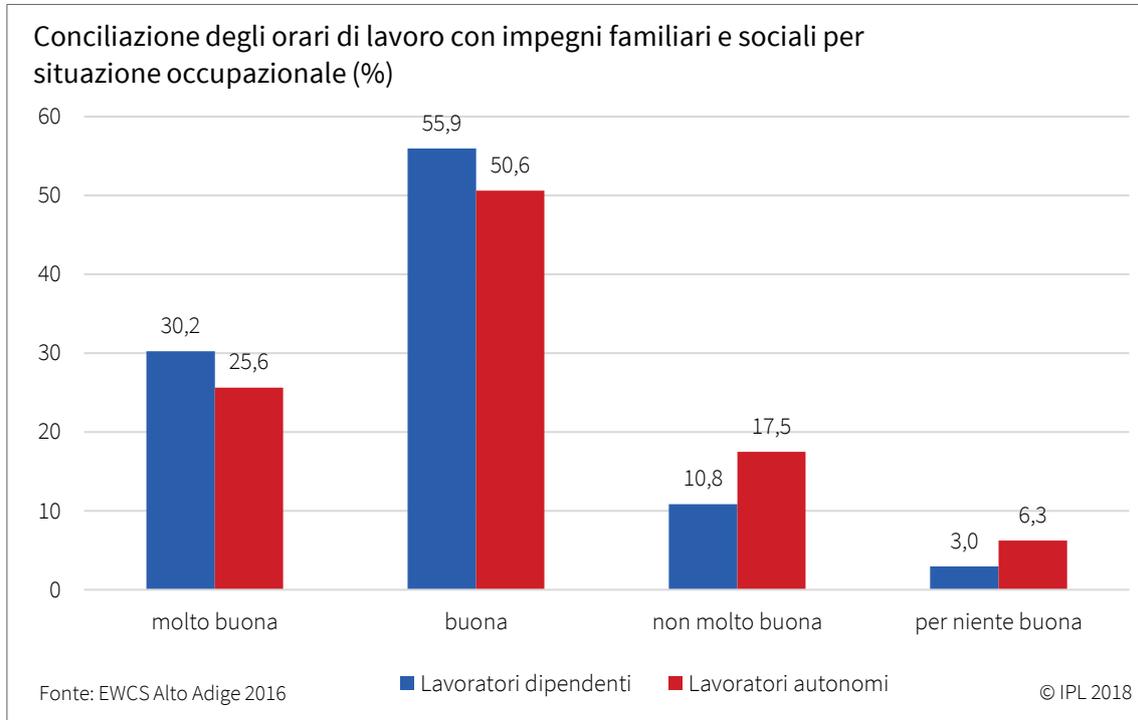


¹ La conciliazione tra vita familiare e vita professionale è sancita dall'articolo 33, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

² Per un approfondimento rispetto alla conciliazione nei paesi europei vedasi il sesto rapporto EWCS: (Eurofound, 2016: 114-115.)

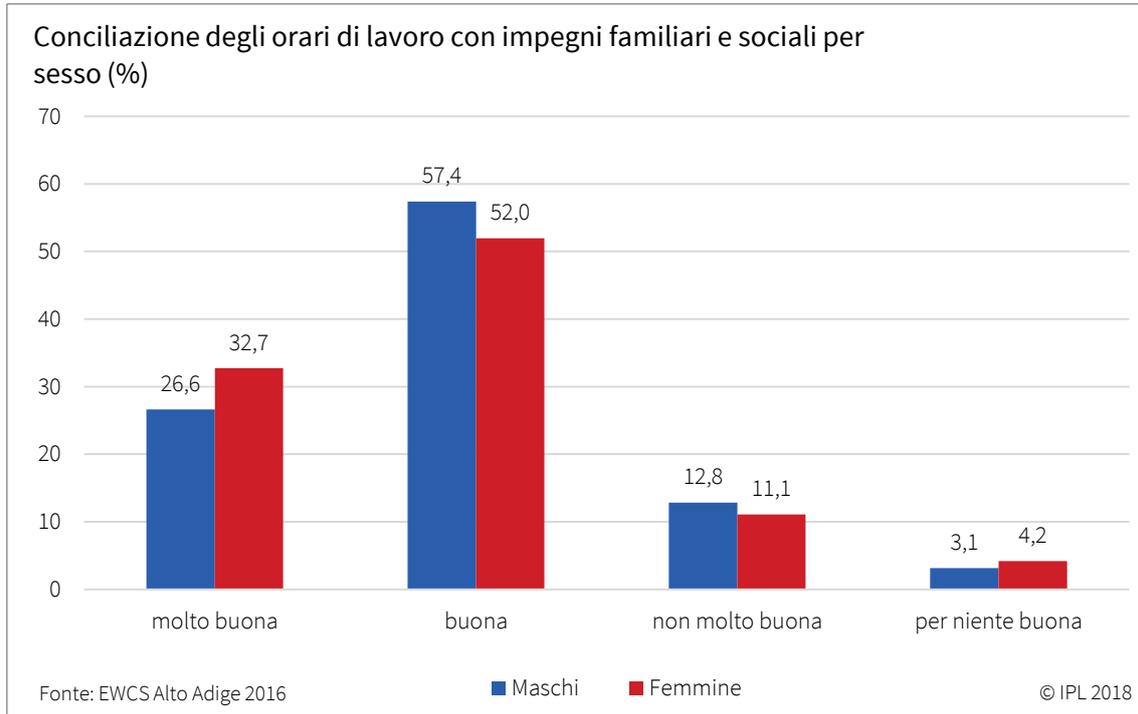
Un'analisi per situazione occupazionale mostra una soddisfazione maggiore tra i lavoratori dipendenti che non tra gli autonomi (Figura 2).

Figura 2



Le donne sono appena poco più soddisfatte degli uomini dell'orario di lavoro: 1 donna su 3 e un uomo su 4 valutano "molto buona" la loro conciliazione; negativamente (ovvero "non molto buona" o "per niente buona") valutano il proprio orario di lavoro il 15,3% delle donne e il 15,9% degli uomini.

Figura 3



In Alto Adige gli uomini - pur lavorando mediamente più ora al giorno delle donne - nell'84,0% dei casi valutano la propria conciliazione comunque positivamente, mentre solo il 15,9% pensa che la propria conciliazione non sia affatto buona. A livello europeo dichiarano una conciliazione "non molto buona" o "per niente buona" il 20% degli uomini rispetto al 16% delle donne. Non è semplice valutare questi dati disaggregati per genere, posto che le donne continuano ad avere il maggior carico di lavoro domestico e di cura³: ancora oggi le donne scelgono lavori "ad alto tasso di conciliazione" (comodi perché vicini a casa, con orari flessibili, con poche trasferte, di minor responsabilità, frequentemente nel pubblico impiego locale) ed adattano molto il loro orario di lavoro alle esigenze familiari, con congedi parentali e orari part-time. Al contrario gli uomini continuano a scegliere il modello dominante di lavoro a tempo pieno mettendo la conciliazione in secondo piano nelle loro priorità e avendo conseguentemente elevati tassi di soddisfazione nel conciliare famiglia e lavoro (Eurofound, 2016: 114).

In Alto Adige l'analisi per settore mostra una forte soddisfazione nella pubblica amministrazione (sanità e assistenza sociale escluse), dove appena il 7,1% dichiara non molto buona la propria conciliazione, mentre al limite opposto vi è il settore ristorativo-

³ I dati dell'ISTAT sui tempi della vita quotidiana relativi al 2014 mostrano che tra gli occupati le donne dedicano dopo il lavoro pagato altre 3 ore e 52 minuti al lavoro domestico, mentre gli uomini appena 1 ora e 31 minuti, per cui il giorno di lavoro (pagato e non pagato) delle donne assomma a 8 ore e 26 minuti, quello degli uomini a 7 ore e 28 minuti. Tra le giovani coppie (tra 25 e 44 anni) dove entrambi lavorano il 67,3% del lavoro familiare è a carico delle donne (è il c.d. indice di asimmetria del lavoro domestico). Per ulteriori dati vedasi il rapporto dell'ISTAT (2016). *I tempi della vita quotidiana - anno 2014*. Roma: ISTAT.

alberghiero, dove il 25,0% degli intervistati valuta non molto buona la costellazione lavoro-famiglia-vita sociale⁴. Anche nei trasporti e logistica un quinto degli addetti non è molto soddisfatto della propria conciliazione.

Tabella 2: Conciliazione degli orari di lavoro con famiglia/vita sociale per settore economico (%)

Settore economico	molto buona	buona	non molto buona	per niente buona
Agricoltura	30,4%	58,7%	10,9%	0,0%
Manifatturiero	29,5%	57,1%	9,5%	3,8%
Edilizia	24,1%	57,4%	18,5%	0,0%
Commercio	20,4%	61,1%	15,9%	2,7%
Trasporti e logistica	29,2%	46,1%	14,6%	10,1%
Alberghiero e ristorazione	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%
Servizi finanziari*	26,3%	57,9%	10,5%	5,3%
Amministrazione pubblica	39,3%	53,6%	7,1%	0,0%
Istruzione e formazione	43,5%	44,9%	7,2%	4,3%
Sanità e sociale	22,1%	63,2%	11,8%	2,9%
Altri servizi privati	31,3%	54,2%	9,4%	5,2%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

*n<30; statisticamente non significativo

Negli ultimi 12 mesi con che frequenza si è accorto/a che il Suo lavoro Le impediva di dedicare alla Sua famiglia il tempo che avrebbe desiderato? Questa un'altra domanda sulla conciliazione famiglia-lavoro posta agli intervistati, che in Alto Adige nel 37,4% dei casi hanno risposto "mai". "Raramente" il lavoro impedisce di dedicarsi alla famiglia per il 22,1% degli altoatesini, "a volte" per il 27,7%. Austria e Svizzera sono i due paesi dove più del 45% dei lavoratori e delle lavoratrici non ha mai la percezione che il lavoro impedisca loro di dedicarsi alla famiglia.

⁴ Nei due precedenti Zoom IPL (n. 26 e n. 29) concernenti durata, nonché collocazione, flessibilità e regolarità degli orari, abbiamo visto come il turismo risulti –insieme all'agricoltura – un settore ad elevata intensità di lavoro, con lunghe giornate lavorative, poco stacco tra le giornate e molto lavoro nei week end, tutti regimi di orario che sicuramente rendono difficile conciliare la vita lavorativa con quella privata (familiare e sociale).

Tabella 3: Lavoro impedisce di dedicare tempo desiderato alla famiglia (ultimi 12 mesi) - confronto tra Paesi (%)

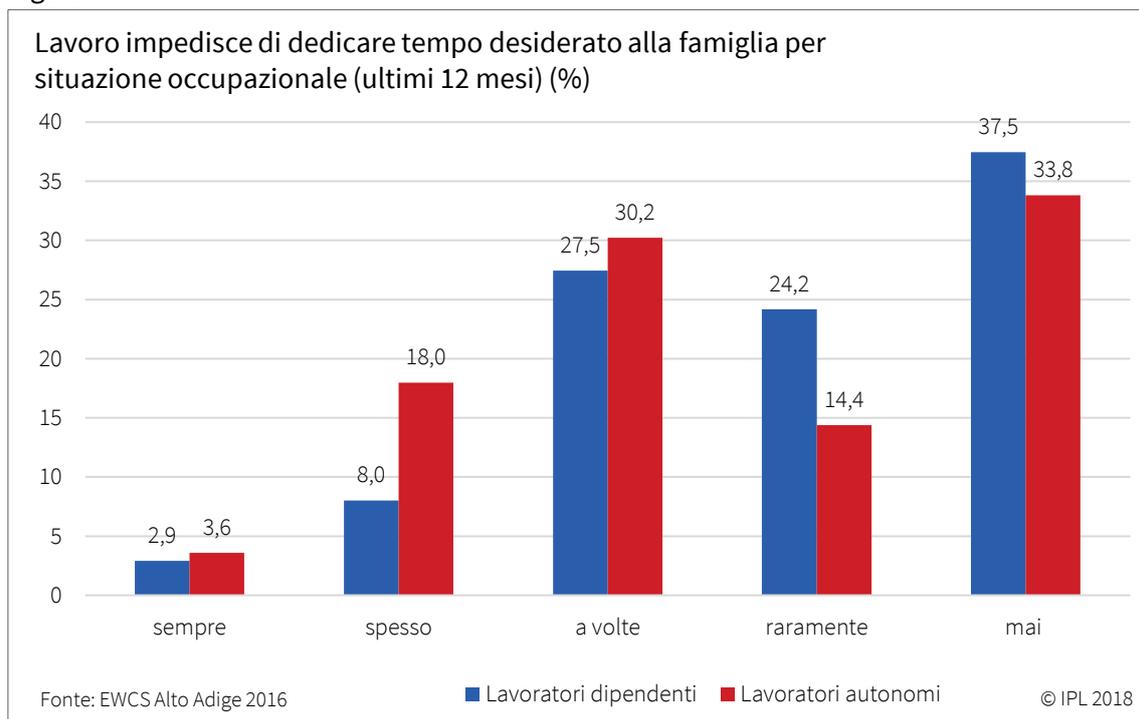
Paese	sempre	spesso	a volte	raramente	mai
Alto Adige	2,9%	9,9%	27,7%	22,1%	37,4%
Italia	3,9%	7,2%	26,2%	27,5%	35,2%
Austria	2,3%	7,0%	21,4%	22,2%	47,0%
Germania	1,5%	5,2%	22,0%	28,6%	42,8%
Svizzera	2,9%	7,0%	18,8%	25,7%	45,6%
UE-28	3,0%	8,6%	25,4%	24,1%	39,0%

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

I lavoratori dipendenti sentono minori impedimenti rispetto ai lavoratori autonomi, i quali riportano che “spesso” (18%) o “sempre” (3,6%) il lavoro risulta un ostacolo nel dedicare il tempo desiderato alla propria famiglia.

Figura 4



Le differenze tra uomini e donne non sono invece particolarmente rilevanti, come evidenzia la sottostante tabella.

Tabella 4: Lavoro sentito come impedimento a trascorrere con la famiglia il tempo desiderato per sesso (ultimi 12 mesi) (%)

Sesso	sempre	spesso	a volte	raramente	mai
Maschi	3,1	9,7	24,6	24,6	38,0
Femmine	2,5	10,1	31,4	19,2	36,8

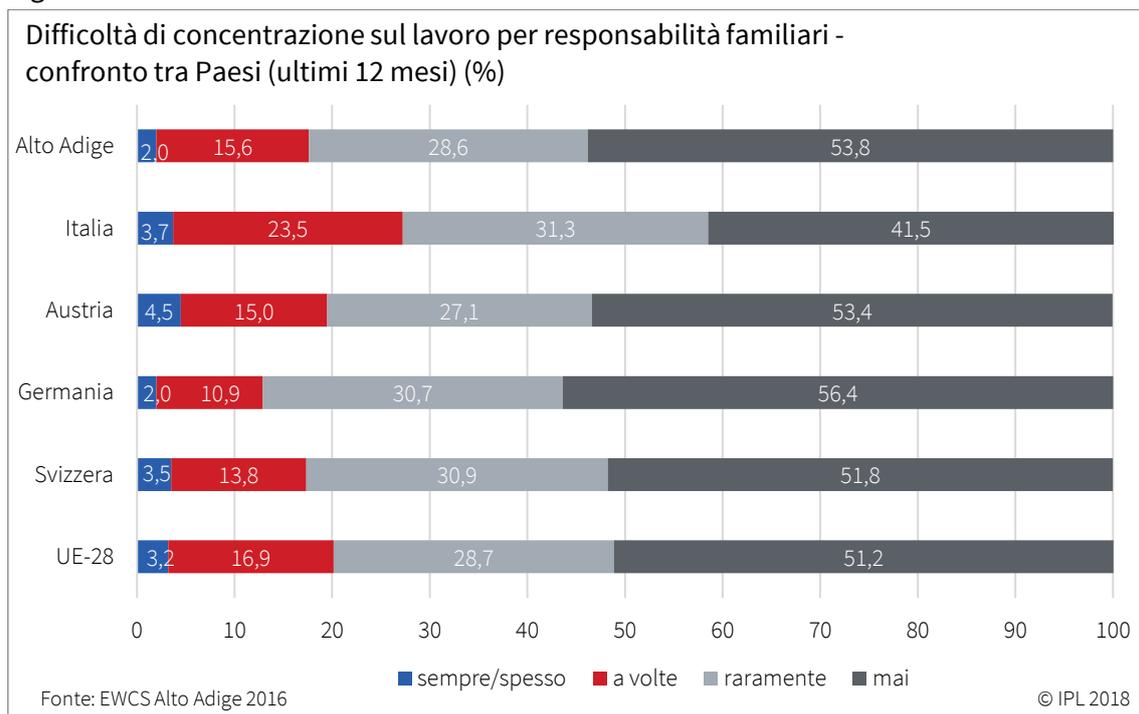
Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

1.1 Lavoro e responsabilità familiari

Negli ultimi 12 mesi con che frequenza ha avuto difficoltà a concentrarsi sul Suo lavoro a causa delle Sue responsabilità familiari? su questo tema il 53,8% degli altoatesini ha risposto di non aver mai questa difficoltà, il 28,6% raramente, il 15,6% solo a volte. Tali cifre sono abbastanza in linea con quanto dichiarato nei paesi di lingua tedesca, mentre in Italia è leggermente maggiore la quota di chi ha difficoltà a concentrarsi sul lavoro per motivi familiari.

Figura 5



Le differenze tra donne e uomini rispetto alla concentrazione non sono, invece, particolarmente significative.

Tabella 5: Difficoltà di concentrazione sul lavoro per responsabilità familiari (ultimi 12 mesi) per sesso (%)

Sesso	sempre/spesso	a volte	raramente	mai
Maschi	1,3	13,2	29,9	55,6
Femmine	3,1	18,7	36,8	51,4

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Negli ultimi 12 mesi con che frequenza si è accorto/a che Le Sue responsabilità familiari Le impedivano di dedicare il tempo dovuto al Suo lavoro? Per il 2,7% la frequenza è “sempre” o “spesso”, per il 12,3% “a volte” e per un quarto degli altoatesini è “raramente”. I valori sono piuttosto simili nei paesi del confronto e nella media europea.

Tabella 6: Obblighi familiari impediscono di dedicare il tempo dovuto al lavoro (ultimi 12 mesi) - confronto tra Paesi (%)

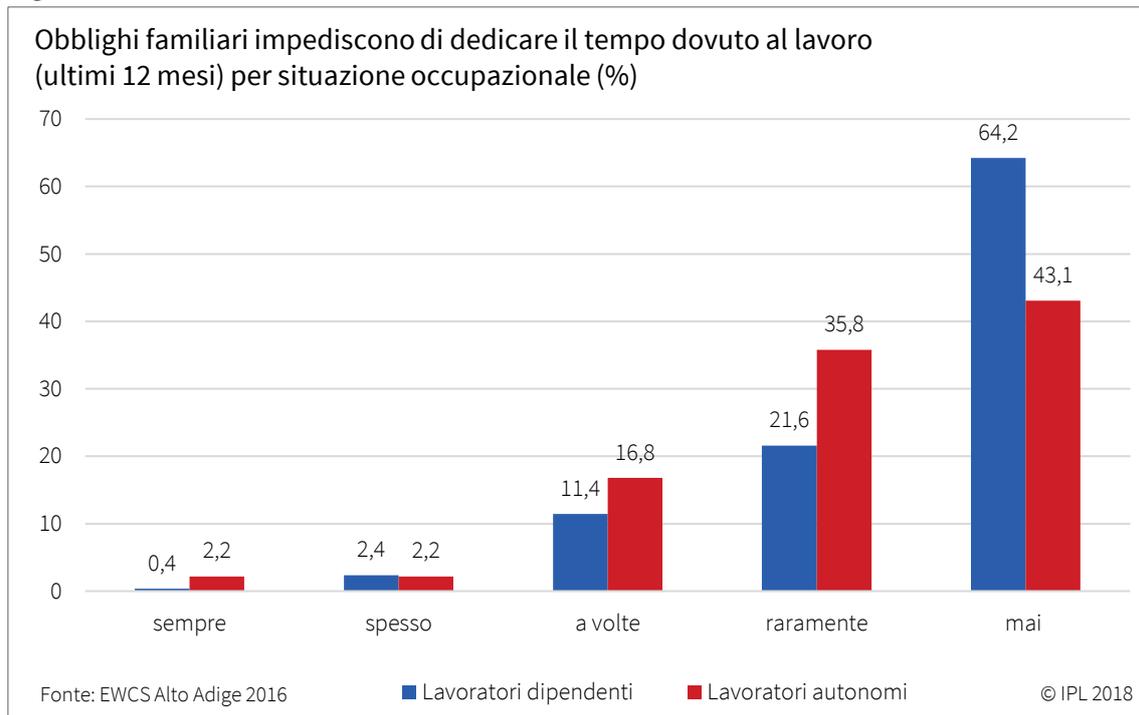
Paese	sempre	spesso	a volte	raramente	mai
Alto Adige	0,6	2,1	12,3	24,4	60,6
Italia	0,4	2,9	15,0	28,9	52,8
Austria	0,7	3,4	13,5	25,3	57,2
Germania	0,3	1,6	11,1	25,6	61,4
Svizzera	0,5	3,0	9,3	29,3	57,9
UE-28	0,6	2,4	12,6	25,3	59,2

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

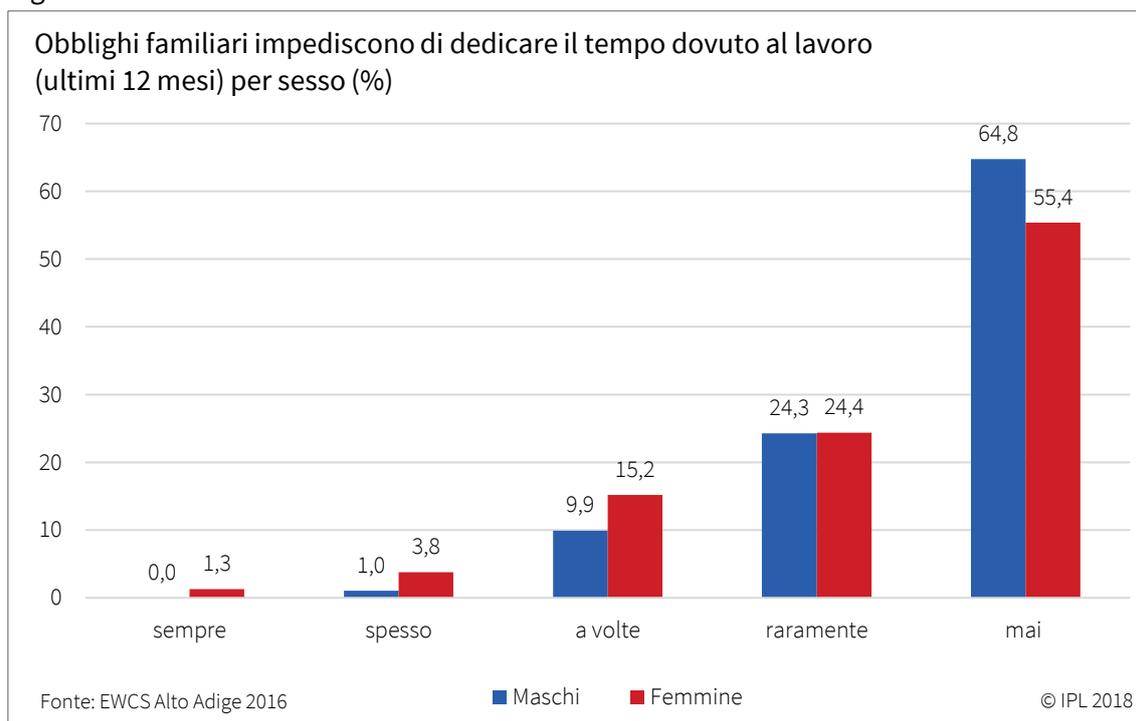
Un confronto tra autonomi e dipendenti mostra una maggior percezione di difficoltà conciliative per la prima categoria, che per il 4,4% ha difficoltà nel conciliare “sempre” o “spesso” famiglia e lavoro, nel 16,8% “a volte” e in più di 3 casi su 10 “raramente”. Le percentuali per i lavoratori dipendenti sono decisamente minori, per cui ben il 64,2% dichiara che mai obblighi familiari impediscono loro di dedicare il tempo dovuto al proprio lavoro.

Figura 6



I dati distinti per sesso indicano una difficoltà di conciliazione maggiormente percepita dalle donne che non per gli uomini, riprova del fatto che gli obblighi familiari gravano ancora fortemente su spalle femminili, e quindi il 5,1% di esse percepisce “sempre” o “spesso” la difficoltà di conciliare famiglia e lavoro e il 15,2% lo avverte “a volte”. Gli uomini avendo meno obblighi familiari (per il contesto sociale e culturale) valutano in maniera molto meno pressante il fatto che obblighi familiari impediscano loro di dedicare il dovuto tempo al lavoro.

Figura 7



2. I tempi di non lavoro

Quanto lavoro ci “portiamo a casa”, nel senso che abbiamo pensato o ci siamo preoccupati del lavoro mentre non stavamo lavorando? Il questionario EWCS indaga anche questo aspetto, laddove emerge che (negli ultimi 12 mesi) 1 altoatesino ogni 20 si porta sempre a casa i pensieri del lavoro, il 7,8% spesso e il 27,3% a volte. I germanici sono quelli che meno pensano al lavoro nel loro tempo libero, seguiti dagli austriaci, mentre il 15,9% degli italiani pensa sempre o spesso al lavoro anche dopo aver finito l’impegno lavorativo.

Tabella 7: Preoccupazione per il lavoro durante il tempo libero (ultimi 12 mesi) -confronto tra Paesi (%)

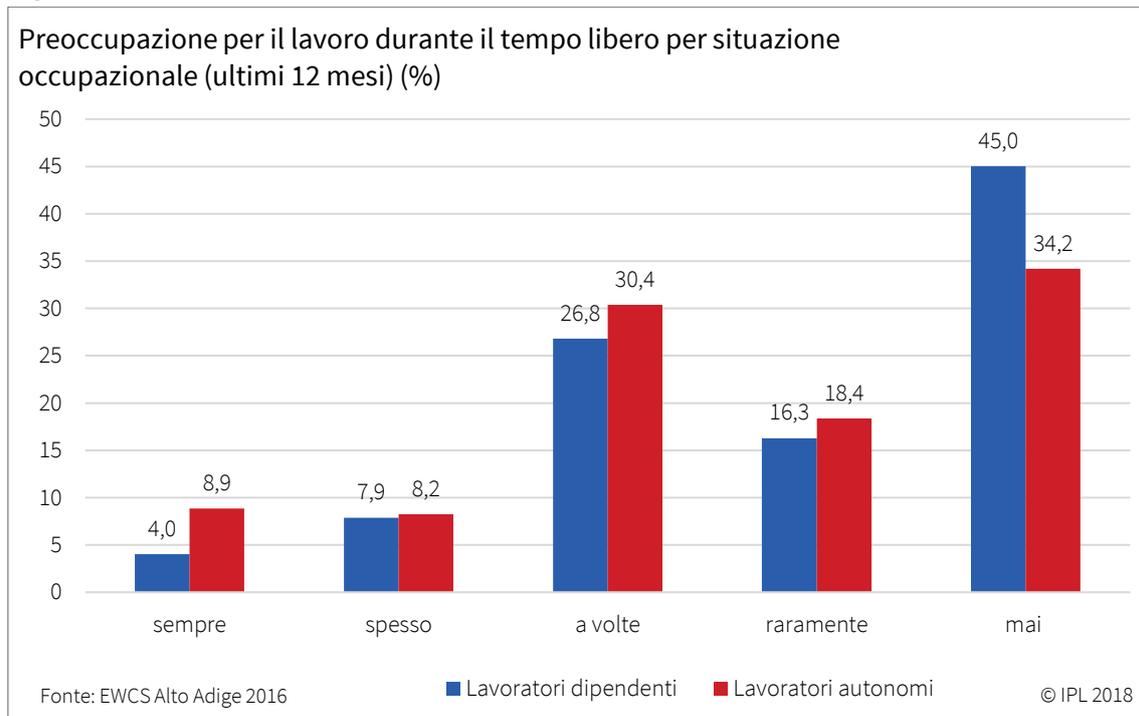
Paese	sempre	spesso	a volte	raramente	mai
Alto Adige	5,1	7,8	27,3	16,6	43,2
Italia	4,1	11,8	25,6	24,1	34,3
Austria	3,6	5,2	19,8	19,1	52,3
Germania	0,8	3,8	15,6	27,1	52,8
Svizzera	4,0	8,9	22,7	28,4	36,1
UE-28	4,4	10,9	27,9	23,2	32,9

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

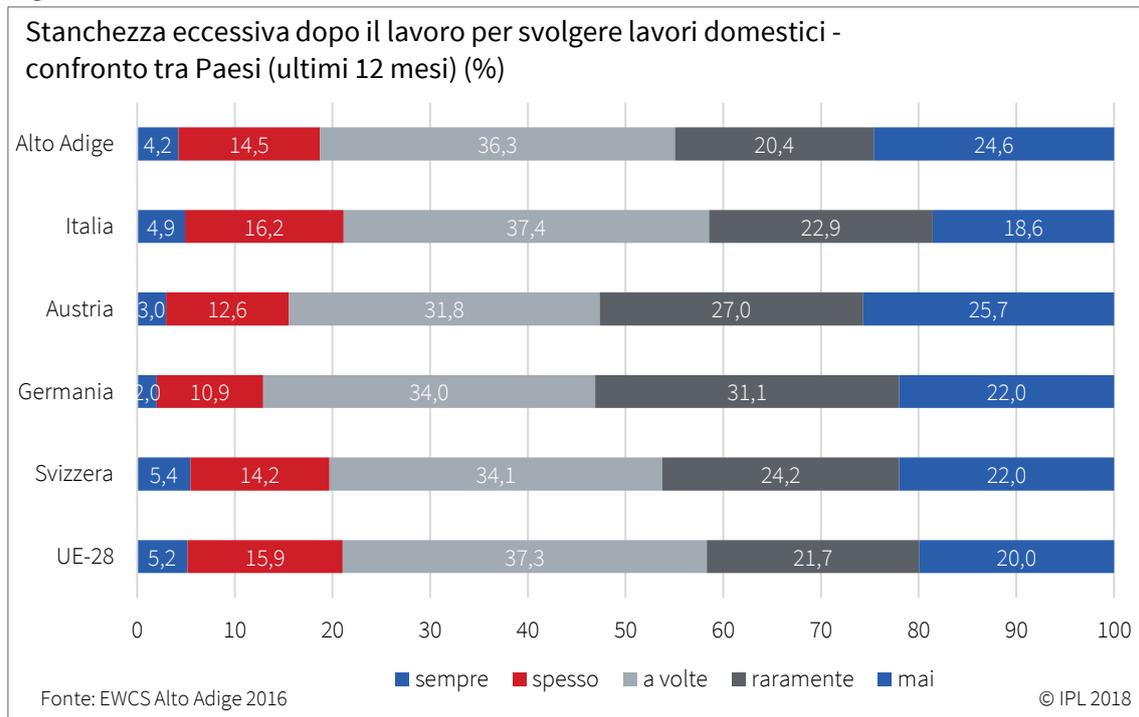
I lavoratori autonomi, come prevedibile, sono quelli che più dei dipendenti pensano al lavoro nel loro tempo libero, l'8,9% "sempre" e l'8,2% "spesso". Solo un autonomo su 3 riesce a non pensare al lavoro durante il proprio tempo libero, quota che tra i dipendenti arriva al 45,0%.

Figura 8



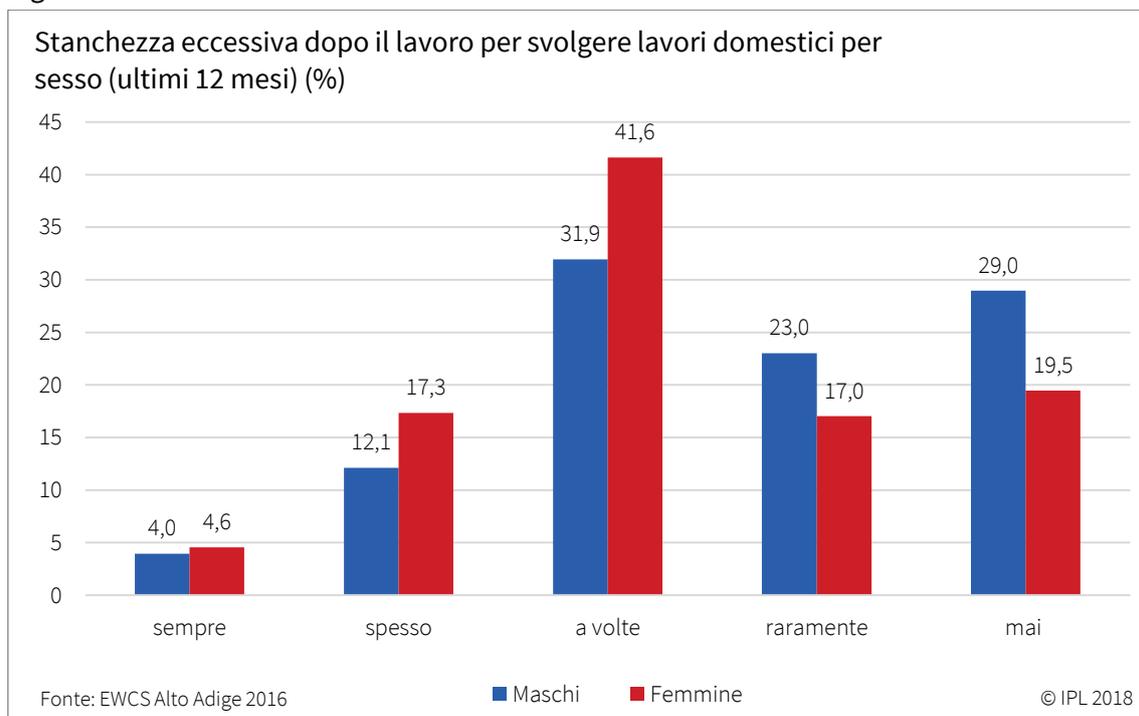
Quanta stanchezza si accumula dopo un giorno di lavoro? Agli intervistati è stato domandato: "Negli ultimi 12 mesi con che frequenza, dopo il lavoro, si è sentito/a troppo stanco/a per svolgere alcuni lavori domestici che dovevano essere fatti?" Per un quarto degli altoatesini intervistati non vi è mai così tanta stanchezza da non riuscire a svolgere alcuni lavori domestici, 1 altoatesino ogni 5 raramente si sente stanco dopo il lavoro, mentre 1 ogni 3 è a volte stanco per eseguire lavori domestici. Il 18,7% degli intervistati dichiara di essere "spesso" o "sempre" stanco dopo il lavoro per i lavori domestici che andrebbero svolti. Austria e Germania sono i due paesi dove c'è meno stanchezza alla fine della giornata lavorativa.

Figura 9



Gli uomini dichiarano di essere meno stanchi (sempre, spesso o a volte) delle donne dopo il lavoro retribuito (anche se mediamente lavorano di più come abbiamo visto nello Zoom IPL n. 26), per cui sono “sempre” o “spesso” stanche il 21,9% delle donne e il 16,1% degli uomini.

Figura 10



I dati sul lavoro domestico pubblicati dall'ISTAT per l'Italia mostrano una bassa propensione maschile al lavoro domestico; non è quindi legato alla stanchezza il fatto che la giornata lavorativa maschile (retribuita) si allunghi con del lavoro domestico (non retribuito), ma è evidentemente una questione correlata al fattore culturale, di ruoli sociali e di responsabilità rispetto al lavoro domestico (vedi Box sul lavoro domestico in Italia).

In Alto Adige il settore più impegnativo è nettamente il turismo, dove il 16,7% si dichiara sempre stanco e il 9,5% spesso stanco. Anche l'edilizia e la sanità/assistenza sociale sono settori dove la fatica del lavoro si fa sentire a fine giornata. Anche edilizia, trasporti e logistica sono attività faticose con quote di persone sempre o spesso stanche a fine giornata superiori al 20%.

Tabella 8: Stanchezza eccessiva dopo il lavoro per svolgere lavori domestici per settore (ultimi 12 mesi) (%)

Settore economico	sempre	spesso	a volte	raramente	mai
Agricoltura	0,0	6,8	36,4	27,3	29,5
Manifatturiero	1,0	18,3	40,4	18,3	22,1
Edilizia	5,7	22,6	32,1	11,3	28,3
Commercio	4,5	9,0	34,2	20,7	31,5
Trasporti e logistica	3,4	17,2	20,7	24,1	34,5
Alberghiero e ristorazione	16,7	9,5	33,3	20,2	20,2
Servizi finanziari*	5,6	0,0	44,4	27,8	22,2
Amministrazione pubblica	0,0	9,1	32,7	27,3	30,9
Istruzione e formazione	2,9	14,5	47,8	17,4	17,4
Sanità e sociale	4,3	21,7	43,5	15,9	14,5
Altri servizi privati	0,0	19,6	30,9	22,7	26,8

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

*n<30; statisticamente non significativo

Infobox 1

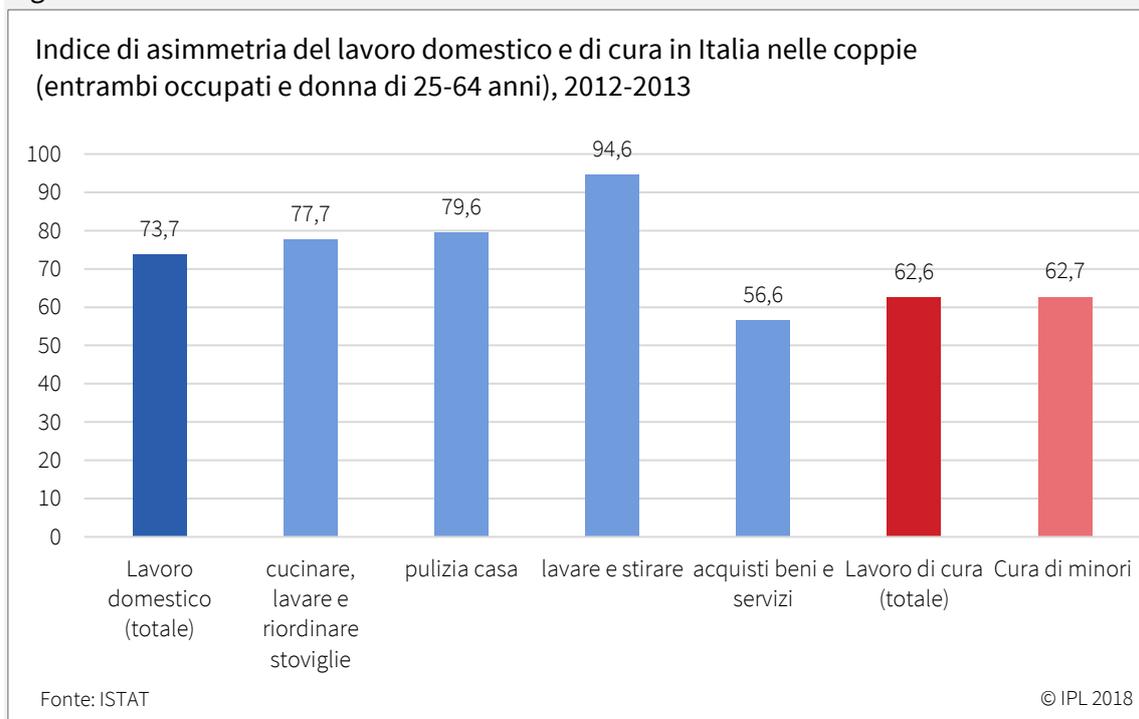
Il lavoro domestico in Italia e l'indice di asimmetria

Ogni 5 anni l'ISTAT svolge un'indagine nazionale sull'uso del tempo, da cui emerge anche quanta parte del lavoro familiare (ovvero del lavoro domestico e del lavoro di cura) venga svolta dalle donne. Gli ultimi dati sono stati pubblicati a fine 2016 e

riguardano l'uso del tempo nel 2013/2014. Per capire quanto lavoro domestico e di cura sia ancora svolto dalle donne l'ISTAT calcola un indice di asimmetria, ovvero la quota di lavori (domestici e di cura) svolti dalle donne rispetto al totale.

La Figura 11 mostra come il 73,7% del lavoro domestico nelle coppie dove entrambi lavorano sia ancora a carico delle donne, e come tra i lavori domestici il lavare e stirare è ancora per il 94,6% femminile, mentre l'incombenza quasi paritariamente divisa tra uomini e donne sono gli acquisti di beni e servizi (come fare la spesa ma anche sbrigare pratiche amministrative). Il lavoro di cura ed in particolare di cura dei minori è svolto per il 62,7% dalle donne e specularmente ben il 37,3% della cura di minori è svolto dai padri. Le attività che vedono prevalere il contributo maschile rispetto a quello femminile restano la manutenzione della casa e dei veicoli e la cura di piante e animali.

Figura 11



I dati per coorti di età mostrano quanto tra i giovani uomini stia aumentando il tempo dedicato al lavoro domestico, rispetto a quanto facevano le precedenti generazioni di padri, in particolare per quanto concerne il lavoro di cura ed educazione dei figli, anche se la crescita è lenta e il divario di genere risulta ancora elevato (in particolare se la donna non è occupata).

Rispetto alla precedente indagine ISTAT (che risaliva al 2009) il livello di condivisione è migliorato; l'asimmetria è scesa grazie all'aumento della quota di padri che inizia ad assumersi l'onere di attività come aiutare i figli nei compiti a casa, parlare con i figli o accompagnarli a fare sport o altre attività extrascolastiche. Le coppie italiane che più si avvicinano ad una paritaria distribuzione dei carichi di lavoro familiare sono quelle con

figli di 3-5 anni (64,7%), quelle in cui la donna è laureata (65,3%) e le giovani coppie della generazione dei *Millennials* nati negli anni Ottanta e Novanta (63,8%).

Il questionario EWCS approfondisce anche la frequenza con cui dipendenti ed autonomi lavorano nel proprio tempo libero per far fronte alle esigenze professionali. La quota di altoatesini che non lavora mai nel tempo libero si assesta sul 47,5%, il valore più basso nel confronto coi paesi limitrofi e anche sotto la media europea (53,7%). In Alto Adige l'11,9% degli intervistati dichiara di lavorare nel tempo libero tutti i giorni o più volte alla settimana, il 15,0% più volte al mese e uno su quattro solo raramente.

Tabella 9: Frequenza di lavoro nel tempo libero (ultimi 12 mesi) – confronto tra Paesi (%)

Paese	giornaliera	più volte alla settimana	più volte al mese	raramente	mai
Alto Adige	4,1	7,8	15,0	25,6	47,5
Italia	1,4	4,4	11,0	26,5	56,7
Austria	2,0	6,4	10,9	20,4	60,2
Germania	1,0	3,6	9,7	18,3	67,4
Svizzera	2,2	6,3	12,8	21,9	56,9
UE-28	2,7	6,7	13,1	23,7	53,7

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

La categoria professionale che dichiara maggior frequenza lavorativa nel tempo libero è quella dei dirigenti, che nel 14,8% dei casi lavora tutti i giorni e nel 16,7% dei casi più volte alla settimana fuori dal canonico orario di lavoro. Solo un dirigente su 5 non lavora mai nel tempo libero, quota che sale al 28,7% tra le professioni intellettuali. Anche gli addetti all'agricoltura riportano di dover lavorare nel tempo libero, mentre poco coinvolti nel lavoro nel tempo libero sono conduttori di impianti e macchinari e personale non qualificato.

Tabella 10: Frequenza di lavoro nel tempo libero (ultimi 12 mesi) per categoria professionale (%)

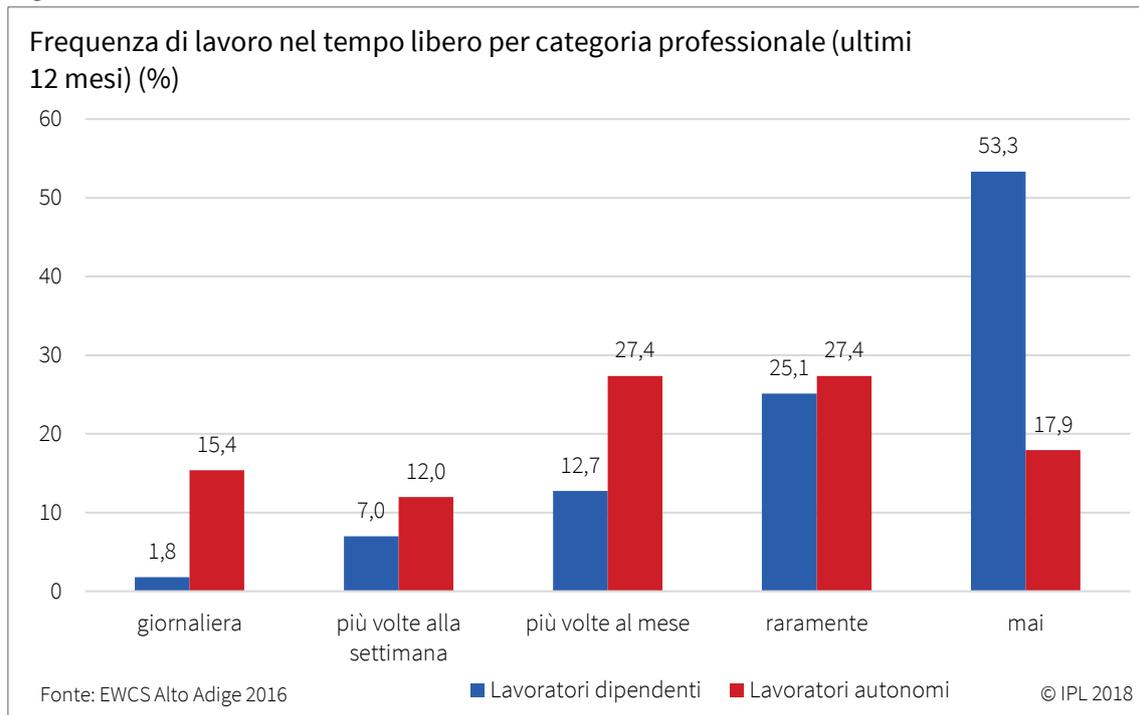
Categoria professionale	giornaliera	più volte alla settimana	più volte al mese	raramente	mai
Dirigenza	14,8	16,7	11,1	35,2	22,2
Professioni intellettuali	5,0	10,9	24,8	30,7	28,7
Professioni tecniche	5,7	11,5	16,1	23,0	43,7
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	0,0	6,7	9,3	26,7	57,3
Professioni qualificate in attività commerciali/servizi	4,8	4,8	11,0	22,8	56,6
Agric./operai spec. foreste, pesca e caccia	11,1	7,4	29,6	25,9	25,9
Artigiani e operai specializzati	0,0	6,6	18,7	30,8	44,0
Conduttori di impianti/operai di macchinari	0,0	2,3	9,3	20,9	67,4
Professioni non qualificate	0,0	3,6	7,1	10,7	78,6

Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

Forte divergenza nel lavoro nel tempo libero si registra tra lavoratori dipendenti ed autonomi; mentre i primi nell'8,8% dei casi lavorano sempre o spesso nel tempo libero, tra i secondi tale quota sale al 27,4%. Il 12,7% dei dipendenti e il 27,4% degli autonomi lavora a volte nel tempo libero. Più di un dipendente su due non lavora mai nel tempo libero, rispetto al 17,9% degli autonomi.

Figura 12



Infobox 2

BOX: La conciliazione famiglia/lavoro nella contrattazione aziendale in Alto Adige

Misure di conciliazione famiglia – lavoro possono essere oggetto di contrattazione tra impresa e sindacati, ovvero col secondo livello della contrattazione, il livello aziendale. Secondo una nostra recente indagine sulla contrattazione aziendale nelle top 100 imprese altoatesine per numero di occupati (IPL, 2017) risulta che le pari opportunità sul posto di lavoro sono una tematica affrontata da 8 accordi (17,8% del totale degli accordi recensiti), che prevedono in tale contesto orari di lavoro flessibili e diverse forme di part-time, in particolare dopo il ritorno dalla maternità, nonché la presenza di un’apposita commissione per la valutazione di tali questioni. Altre clausole riconoscono al padre ulteriori giornate di permesso retribuito dopo la nascita del figlio.

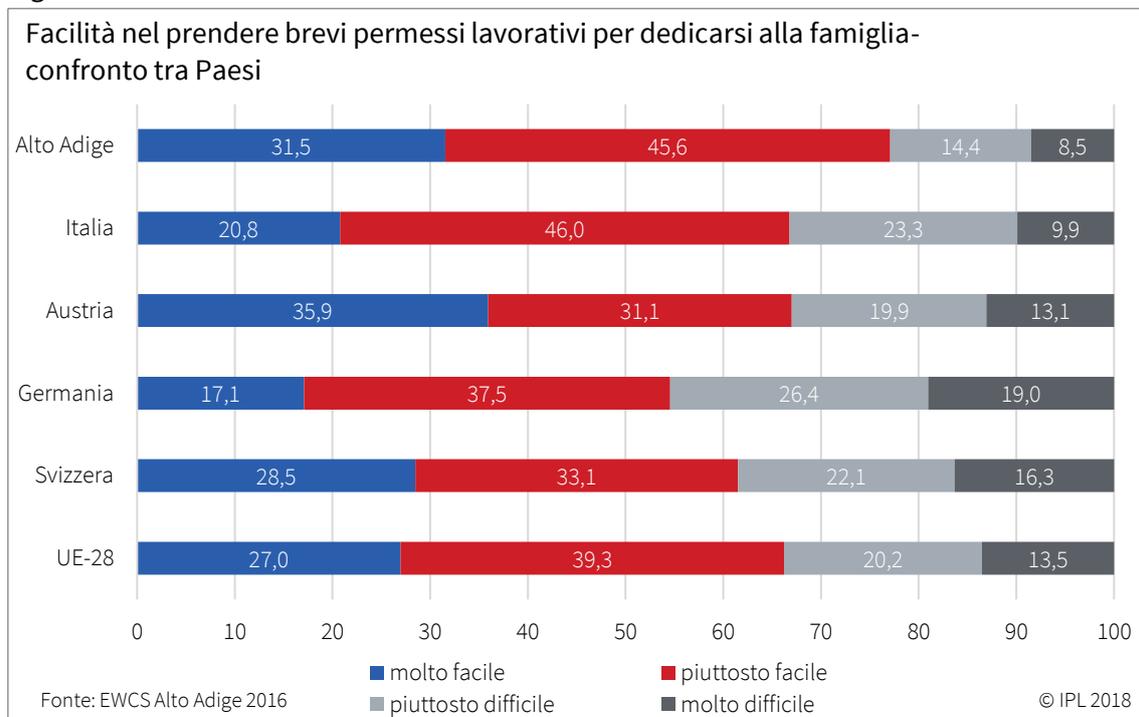
Il 46,7% degli accordi aziendali analizzati prevede alcune prestazioni di welfare aziendale da concedere ai dipendenti. All’interno di questi accordi aziendali sono però poche le imprese che danno particolare importanza a temi di conciliazione, come l’assistenza dei bambini durante la prima infanzia. Tuttavia esistono alcuni (pochi) ottimi esempi di contratti aziendali che prevedono ad esempio convenzioni con microstrutture per la prima infanzia accessibili ai figli dei dipendenti dell’impresa a un prezzo ridotto. Un’impresa propone forme di assistenza per i figli durante l’estate. Altro esempio da citare è quello di un’impresa del settore bancario che paga ai figli a carico dei dipendenti (fino a 16 anni) un soggiorno al mare o in montagna, fino a un importo massimo di 250 €. Per quanto concerne il settore di cura, esiste un accordo aziendale

che mette a disposizione dei dipendenti degli alloggi di servizio. Si ribadisce in ogni caso che non tutte le prestazioni concesse dall'azienda ai dipendenti vengono definite formalmente in un accordo aziendale e sono "sfuggite" pertanto alla nostra analisi.

3. Lavoro ed esigenze personali/familiari

Quanto è facile prendersi una o due ore libere durante l'orario di lavoro per esigenze personali o familiari? Alla domanda posta agli intervistati il 31,5% degli altoatesini ha risposto che è "molto facile", il 45,6% che è "piuttosto facile", il 14,4% "piuttosto difficile" e il 8,5% che è "molto difficile". Tutti i valori altoatesini sono sopra la media europea dei 28 stati dell'Unione, mentre tra gli austriaci ben il 35,9% dichiara che prendersi un paio di ore di permesso per motivi familiari è "molto facile".

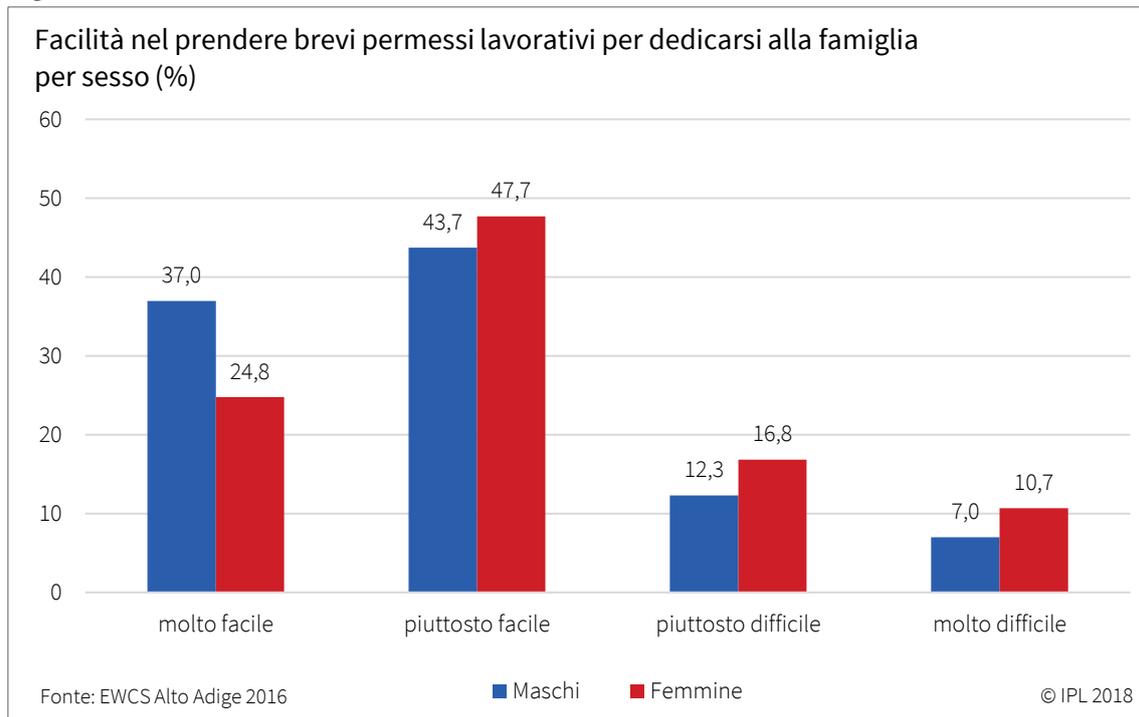
Figura 13



Il dato disaggregato per sesso mostra più facilità nel chiedere permessi brevi tra gli uomini che non tra le donne: è molto facile avere un permesso per il 37,0% degli uomini e per il 24,8% delle donne, piuttosto facile per il 43,7% degli uomini e per il 47,7% delle donne. Difficoltà ad ottenere brevi permessi familiari lo riporta il 19,3% degli uomini a fronte del 27,5% delle donne⁵.

⁵ Il questionario EWCS rileva la facilità nel chiedere questi brevi permessi, non l'uso che se ne fa. Ovvero dal questionario non capiamo se le risposte femminili - che riportano maggiori difficoltà nell'aver i permessi - sono da collegare al fatto che di norma sono loro a chiedere tali permessi e quindi a lungo andare fanno fatica ad ottenerli. Si tratta di valutazioni soggettive e quindi anche di percezione individuale che influenzano le risposte.

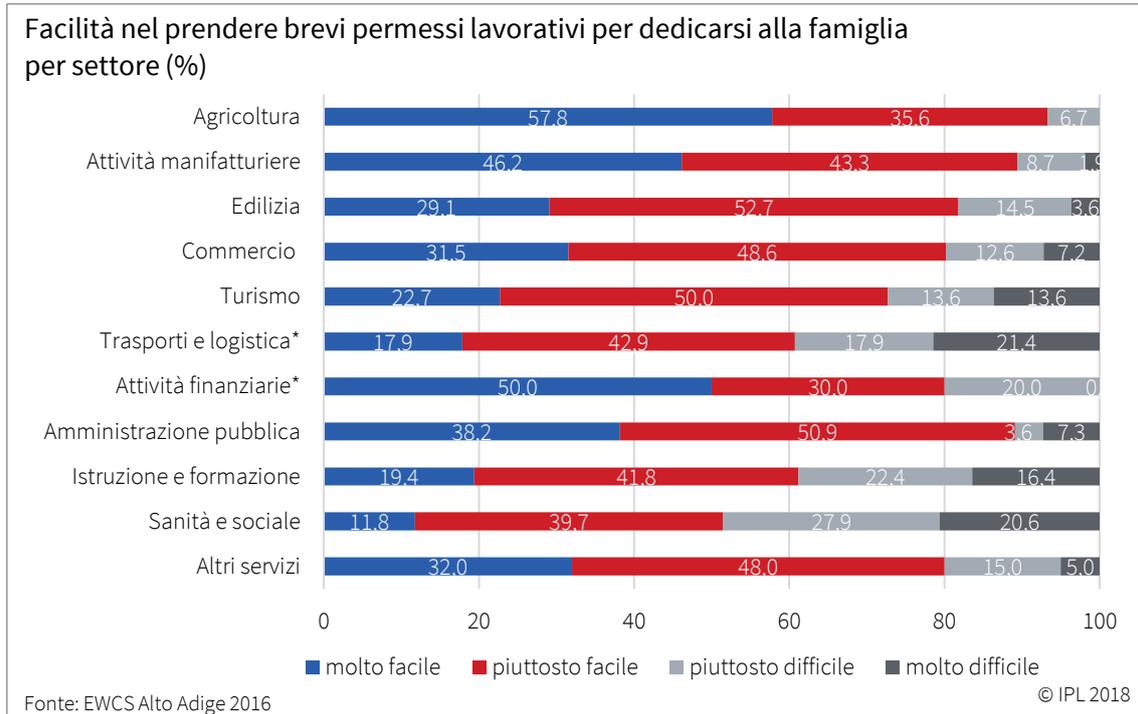
Figura 14



Il settore pubblico in senso stretto (sanità e assistenza sociale esclusa) si mostra – non certo inaspettatamente - come quello maggiormente “*family friendly*”, dato che il 38,2% degli intervistati dichiara che è molto facile prendersi brevi permessi e il 50,9% è piuttosto facile. Anche in agricoltura prendersi del tempo per la famiglia risulta agevole⁶, mentre lo è molto meno nella sanità e nell’assistenza sociale, dove un lavoratore su cinque ha molte difficoltà nell’ottenere brevi permessi per motivi familiari e il 27,9% lo ritiene piuttosto difficile.

⁶ Ricordiamo che l’87,0% degli addetti in agricoltura sono lavoratori autonomi senza vincoli di subordinazione.

Figura 15



*n<30; statisticamente non significativo

Infobox 3

BOX: L'audit Famiglia e lavoro© nelle aziende altoatesine

L'Audit è uno strumento manageriale che promuove un cambiamento culturale e organizzativo all'interno delle aziende (ma anche di altre organizzazioni nonché di enti pubblici). L'obiettivo dell'Audit è adottare delle politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Consta in un "pacchetto" a disposizione delle aziende che vogliono introdurre misure di conciliazione famiglia-lavoro: da un lato è uno strumento di management (per sviluppare e rendere sistematica una politica di gestione del personale orientata alla famiglia e attenta alle varie fasi di vita), dall'altro un processo di valutazione sistematica, documentata ed obiettiva delle politiche di gestione del personale adottate, nonché in ultimo da una certificazione ufficiale, con valutazione annuale del raggiungimento degli obiettivi prefissati, che dimostri la qualità della politica del personale concretamente adottata. L'audit famiglia e lavoro è infatti una certificazione di valore europeo (basata sulle linee guida dell' "european work & family audit" della germanica *Berufundfamilie Service GmbH*, titolare del marchio a livello europeo). Maggiori informazioni sull'Audit - introdotto in Alto Adige fin dal 2004 - si trovano al sito:

<http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/audit-famigliaelavoro.asp>

Conclusioni

I risultati della presente analisi sulla conciliazione famiglia lavoro mostrano una generale soddisfazione rispetto al tema in Alto Adige, posto che il 29,3% dei lavoratori intervistati (dipendenti ed autonomi) ritengono “molto buona” la propria conciliazione famiglia-lavoro e il 55,1% la valutano “buona”⁷. Le donne intervistate riportano mediamente maggiori difficoltà di conciliazione rispetto agli uomini, essendo ancora tradizionalmente loro la responsabilità della gestione familiare, per cui esse percepiscono maggiormente la problematicità di trovare un equilibrio tra lavoro, famiglia ed impegni sociali.

Oltre al previsto divario di genere in tema di conciliazione famiglia-lavoro, si registra una forte *gap* tra lavoratori dipendenti e autonomi: il 21,6% degli autonomi dichiara che “spesso” o “sempre” il lavoro risulta un ostacolo nel dedicare del tempo alla famiglia, rispetto al 10,9% dei dipendenti. Spesso gli autonomi si portano i pensieri del lavoro a casa ed a volte devono lavorare anche nel proprio tempo libero, eventi che per i dipendenti sono assai meno frequenti. Per i lavoratori autonomi risulta quindi più labile e indefinito il confine tra lavoro e non lavoro, laddove i due ambiti spesso si intersecano, per cui se da un lato la flessibilità temporale è sicuramente maggiore per gli autonomi (vedi Zoom IPL n. 29), la fruibilità di tempo libero “netto” dal punto di vista anche mentale è minore per gli autonomi che non per i dipendenti.

Nella vita di tutti i giorni lavoro e famiglia si intrecciano e si sovrappongono sempre più in molte professioni e ambiti di lavoro (come abbiamo visto in particolare per i lavoratori autonomi, ma anche e sempre più per i lavoratori dipendenti)⁸ a causa delle nuove tecnologie e della conseguente perenne “connettività”, per cui ad esempio si controlla più volte la e-mail aziendale anche la sera e nei week end. Quello della iperconnettività è proprio uno dei maggiori pericoli del lavoro agile, lo *smart working* (vedi allegati dello Zoom IPL n. 29), che se da un lato risulta un potente strumento di flessibilizzazione del luogo e del tempo di lavoro, dall’altro va gestito con consapevole rigore, proprio per evitare una pericolosa deriva verso il “lavoro h 24”⁹.

⁷ Il recente studio dell’Astat sulla famiglia riporta che il 55,4% delle donne e il 53,6% degli uomini valuta famiglia e lavoro come due ambiti facilmente conciliabili. Lo stesso studio evidenzia cosa lavoratori e lavoratrici chiedono ai datori di lavoro; l’84,7% dei lavoratori del settore privato vorrebbe avere la possibilità di una aspettativa nei primi tre anni di vita del figlio senza rischio di perdere il posto di lavoro (possibilità già contemplata nel pubblico impiego locale); il 73,6% dei lavoratori vorrebbe orari di lavoro più flessibili e il 59,9% il telelavoro (Astat, 2017: 135-141).

⁸ Vedasi anche il contributo di Csoka, Haider e Hiesmair (Csoka, Haider e Hiesmair, 2017: 157-174).

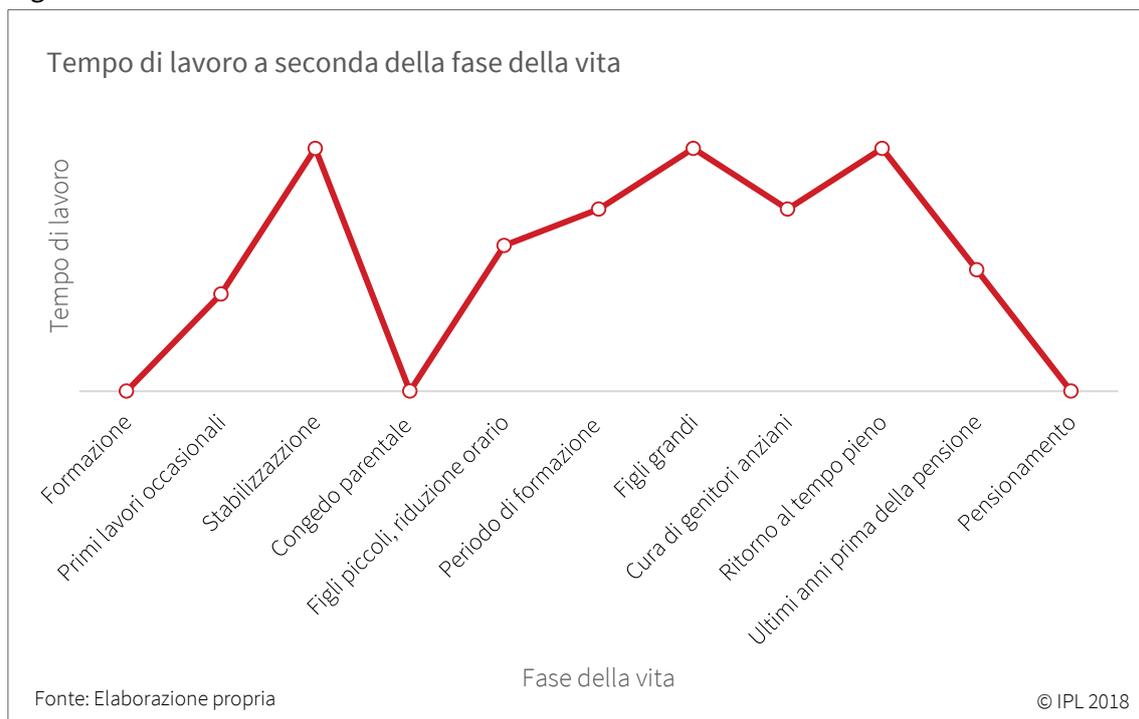
⁹ Significativa in tal senso la campagna di sensibilizzazione sulle condizioni di lavoro in Alto Adige a cura di IPL e INAIL, lanciata nella primavera 2018, con lo slogan “Corri di meno, vivi di più”, i cui materiali sono scaricabili dal sito: <http://www.buonlavoro-altoadige.eu/>.

Nel flessibilizzare tempi e luoghi di lavoro rimane centrale per i dipendenti ed i loro rappresentanti il ruolo del dialogo sociale che persegue l'obiettivo di sviluppare una politica dei tempi di lavoro coerente col ciclo di vita di ogni singola persona (WSI 2014: 59 e segg.) (Eurofound, 2017b: 9).

Il tempo di lavoro non è infatti più una linea retta dall'ingresso nel mercato del lavoro fino alla pensione, come era una volta (in particolare lo era per gli uomini), ma ormai è diventata una linea spezzata (vedasi figura 17), con minori e maggiori tempi di lavoro a seconda della fase di vita in cui ci si trova: ciò vale in maniera preponderante per le donne ma sempre più anche per gli uomini.

Fasi della vita che potrebbero indicativamente essere le seguenti: dopo aver concluso la formazione ottengo i primi lavori occasionali, poi trovo un lavoro stabile a tempo pieno, in seguito formo la famiglia e da neogenitore prendo un congedo parentale e poi rientro a part time, successivamente alterno un periodo di formazione e lavoro, poi ritorno al tempo pieno quando i figli sono cresciuti, successivamente chiedo la riduzione dell'orario per curare i genitori anziani, dopo ritorno al tempo pieno e gli ultimi anni prima della pensione riduco l'orario di lavoro, come ipotizzato nel modello della c.d. "staffetta generazionale" (detta anche "patto generazionale").

Figura 16



Il modello del lavoro a tempo pieno per tutta la vita dovrebbe quindi appartenere ormai al passato e la conciliazione famiglia-lavoro-vita sociale dovrebbe quindi tener conto di queste diverse fasi del ciclo di vita dei singoli individui, caratterizzate da fasi alterne di lavoro a tempo pieno e di lavoro ad orario ridotto per contingenti esigenze personali, familiari e formative.

Silvia Vogliotti (silvia.vogliotti@afi-ipl.org)

Bibliografia

Astat. (2017). *Indagine sulla famiglia. Tipi di famiglia, valori e progetti di vita degli altoatesini 2016*. Bolzano, 2017.

Carriero, R., Todesco. L. (20.09.2016). *L'anomalia del lavoro domestico in Italia*. Neodemos.

Csoka, B., Haider, R., Hiesmair, M. (2017). *Unsere Arbeit. Unsere Zeit. Zukunftsforen und Zukunftskonferenz „Arbeitszeit neu denken“*, in WISO – wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, Nr. 1/17, Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Linz (A).

EIGE Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. (2015a). *Überprüfung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben in der Europäischen Union. Politikbericht*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EIGE European Institute for Gender Equality. (2015b). *Supporting reconciliation of work, family and private life. Good Practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EIGE European Institute for Gender Equality. (22–23.05.2014). *Gender mainstreaming tools to support reconciliation of work, family and private life. Report of the consultation meeting*.

European Commission. (2015). *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. Bruxelles.

European Parliament. (2016). *Differences in men's and women's work, care and leisure time*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017). *Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. A contribution by Eurofound to the Informal Employment and Social Affairs Council (EPSCO) in Tallinn, 19-20.07.2017*. Dublino.

Eurofound. (2016a). *Sixth European Working Conditions Survey- Overview Report*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2016b). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

IPL. (2017). *Le Top100 imprese dell'Alto Adige e i relativi contratti aziendali (Zoom IPL n. 22)*. Bolzano: IPL | Istituto Promozione Lavoratori.

ISTAT. (2016). *I tempi della vita quotidiana – anno 2014*, Report ISTAT del 23.11.2016, Roma.

ISTAT. (2015). *Il benessere equo e sostenibile in Italia. Capitolo 3: Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*. Roma.

OECD. (2016). *Time use for work, care and other day-to-day activities*. Parigi: OCSE - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social.

WSI. (2014). *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik*. Düsseldorf: WSI.

WSI. (2015). *Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal*. Düsseldorf: WSI.

Allegato A: La conciliazione dei padri in Alto Adige: L'assegno al nucleo familiare +

Il contributo integrativo dell'assegno provinciale al nucleo familiare (denominato "plus") è un sostegno finanziario della Provincia autonoma di Bolzano a favore dei nuclei familiari in cui i padri – che svolgono un'attività di lavoro dipendente nel settore privato - usufruiscono del congedo parentale nei primi 18 mesi di vita del proprio figlio/della propria figlia¹⁰. Il contributo integrativo è concesso per un periodo minimo di due e un periodo massimo di tre mesi interi continuativi di godimento del congedo parentale.

Il contributo viene pagato in un'unica soluzione e varia da:

- 400,00 € mensili nel caso di padri che godono di un'indennità pari al 30% della retribuzione durante il periodo di congedo parentale;
- 600,00 € mensili nel caso di padri che percepiscano l'indennità pari al 30% della retribuzione, solo per parte del periodo di congedo parentale per cui si presenta domanda di contributo integrativo.
- 800,00 € mensili nel caso di padri che non percepiscono alcuna retribuzione durante il periodo di congedo parentale per cui si presenta domanda di contributo integrativo;

La domanda può essere presentata - a partire dalla data in cui il padre ha terminato il congedo parentale per il quale si richiede il contributo integrativo e non oltre 90 giorni da tale data – all'ASSE (Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico), oppure tramite i Patronati della Provincia autonoma di Bolzano.

Maggiori info: ASSE Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico, via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano. Tel.: 0471 41 83 18/05.

E-mail: aswe.asse@provincia.bz.it - Website: <http://www.provincia.bz.it/asse>

¹⁰ La misura è stata sviluppata dall'IPL nel 2015 su richiesta dell'Assessorato provinciale alla famiglia, a seguito di un convegno dell'IPL in cui avevamo mostrato la buona pratica della Regione Piemonte, che concedeva dei contributi integrativi ai padri in congedo facoltativo. E' quindi stato progettato da parte dell'IPL un modello di simulazione per il sostegno finanziario dei congedi parentali dei padri nel settore privato in Alto Adige.

Il modello di simulazione prevedeva una serie di ipotesi sui beneficiari, l'ammontare del contributo, i criteri di accesso alla prestazione, nonché una stima sull'uso del congedo stesso da parte dei neo-papà altoatesini. Il modello di simulazione è scaricabile alla seguente pagina: http://afi-ipl.org/it/veroeffentlichungen/vatergeld-das-afi-modell/#.WvU_fyC0ZaQ

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org