

Progetto FSE 2/10/2013 – "Carta di valori" per una migliore organizzazione del lavoro: analisi e definizione in ottica di genere

Rapporto di ricerca

La conciliazione famiglia - lavoro in Alto Adige

tra buone pratiche aziendali
e nuove politiche di genere

SINTESI

Bolzano
2014



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL
Abteilung Europa
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Ripartizione Europa
Ufficio FSE

Il presente documento è la sintesi di una ricerca realizzata nell'ambito del progetto FSE **“Carta di valori per una migliore organizzazione del lavoro: analisi e definizione in ottica di genere”**, promosso dall'Associazione Rete donne-lavoro, in partenariato con l'Assessorato provinciale al lavoro, la Consigliera di parità e l'Istituto per la promozione dei lavoratori AFI/IPL. Il progetto è stato cofinanziato dall'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo, dal Ministero del Lavoro e dalla Provincia Autonoma di Bolzano.



Il **gruppo di lavoro** di questa fase del progetto era costituito da Elena Morbini e Franca Toffol dell'Associazione Rete donne e lavoro, dalla ricercatrice Heidi Flarer e da Silvia Vogliotti, ricercatrice dell'AFI-IPL.

Le interviste ai testimoni privilegiati sono state condotte da Elena Morbini, Franca Toffol e Heidi Flarer. La sistematizzazione delle interviste e la categorizzazione dei risultati per aree omogenee è stata a cura di Heidi Flarer, mentre Silvia Vogliotti si è curata della stesura del rapporto di ricerca.

Le ricercatrici ringraziano le persone che hanno rilasciato le interviste.

www.donne-lavoro.bz.it

www.afi-ipl.org

Sintesi della ricerca

- La **carente conciliazione fra vita lavorativa e vita privata** è ancora uno dei nodi cruciali dell'occupazione femminile, che rende le donne (spesso) soggetti deboli nel mercato del lavoro, a seguito della poca ed inadeguata conciliazione, della bassa condivisione dei lavori di cura, della segregazione orizzontale e verticale, del differenziale retributivo, tanto per citare alcune criticità.
- Proprio in base a queste considerazioni l'Associazione Rete donne e lavoro di Bolzano ha presentato al Fondo sociale europeo il progetto **“Carta di valori per una migliore organizzazione del lavoro: analisi e definizione in ottica di genere”**. Questo rapporto di ricerca, redatto dall'AFI-IPL quale partner di progetto, mira a fornire una maggiore conoscenza dei fattori, degli strumenti e delle pratiche di conciliazione famiglia-lavoro già adottate in Alto Adige.
- Il presente rapporto si basa su **una serie di interviste sull'attuale stato della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata**. La “voce” è quella di manager e responsabili del personale di imprese locali, nonché di alcuni testimoni privilegiati delle cooperative, dei sindacati e delle associazioni datoriali, voci che illustrano elementi positivi ed innovativi, ma anche perplessità e difficoltà dell'implementare misure che favoriscano la conciliazione tra lavoro e famiglia.
- Dalle interviste emerge come **molte delle misure di conciliazione nascono informalmente, su concessione ad personam**, tarate su singole esigenze, in particolare nelle piccole imprese. Si tratta quindi di una **“conciliazione informale”** che viene attivata al di fuori dei canali contrattuali, caso per caso. **Anche le piccole aziende altoatesine conciliano famiglia e lavoro, ma a modo loro!**
- Le misure partono spesso dalle donne ai vertici aziendali, quindi **favorire la presenza femminile nelle direzioni aziendali incrementa la sensibilità verso la tematica della conciliazione**.
- Dato positivo è quindi sicuramente la **presenza in Alto Adige di buona “cultura” rispetto alla conciliazione famiglia-lavoro**. La responsabilità sociale d'impresa rispetto alla famiglia è quindi già adottata e vissuta da talune imprese locali, anche se informalmente e con poca consapevolezza. Spesso **manca infatti una visione a medio-lungo termine della tematica**, laddove invece l'ottica prevalente è rispondente a bisogni concreti e pressanti delle lavoratrici.
- Nel **“sistema aziendale altoatesino” le misure di conciliazione esulano quindi quasi sempre dalla contrattazione di secondo livello** (ovvero da contratti aziendali o territoriali) anche nelle imprese laddove questa si potrebbe fare. In tal modo si bypassa spesso la presenza e la rappresentanza del sindacato nelle aziende, tema su cui i sindacati ovviamente sono particolarmente attenti e sensibili.
- Non necessariamente la conciliazione informale è però da valutare in maniera negativa, così come non necessariamente la contrattazione di misure conciliative deve e può venir “normata” a tutti i costi. **I due piani (contrattazione informale e contrattazione formale) non vanno messi necessariamente in contrapposizione**.
- La soluzione sta probabilmente in un **mix tra forti regole contrattate (in alcune medio-grandi aziende) e molte buone misure introdotte con percorsi e prassi informali (nelle piccole/piccolissime imprese)**. Queste buone pratiche possono infatti fornire spunti importanti anche per successive piattaforme contrattuali, instaurando un circolo virtuoso che porti al miglioramento della qualità del lavoro di uomini e donne in ottica conciliativa.

Introduzione

La carente conciliazione fra vita lavorativa e vita privata è ancora uno dei nodi cruciali dell'occupazione femminile, con una ricaduta negativa su tutto il sistema produttivo.

Le donne sono soggetti deboli nel mercato del lavoro altoatesino, perché il contesto organizzativo più diffuso a livello territoriale, che rispecchia ancora un sistema lavorativo strutturato secondo parametri maschili, è per loro fortemente penalizzante (poca e inadeguata conciliazione, scarsissima condivisione, segregazione orizzontale e verticale, gender pay gap, ecc.).

Una migliore organizzazione del lavoro - anche in termini di conciliazione - consentirebbe non solo il raggiungimento di un maggiore equilibrio fra i generi, ma anche una maggiore redditività in tutti i settori dell'economia.

Proprio in base a queste considerazioni il **progetto “Carta di valori per una migliore organizzazione del lavoro: analisi e definizione in ottica di genere”** si pone le seguenti finalità generali:

- migliorare le condizioni delle donne nel mondo del lavoro, per incrementarne la presenza anche grazie a un migliore equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata
- promuovere la responsabilità sociale delle imprese in ottica di genere favorendo, attraverso una migliore organizzazione e qualità del lavoro, anche la produttività generale e il benessere sociale complessivo.

Questo rapporto di ricerca, nella prima parte realizzato sulla base di interviste a testimoni privilegiati (capitolo 2), è finalizzato a fornire una maggiore conoscenza dei dati e dei fattori che concorrono a determinare il forte divario ancora esistente fra occupazione femminile e maschile in Alto Adige. Nel rapporto viene, inoltre, analizzata la contrattazione di secondo livello (in particolare aziendale) attraverso una serie di “buone pratiche” di imprese che hanno formalizzato strumenti favorevoli alla conciliazione famiglia-lavoro (capitolo 3). Anche dalle interviste realizzate emerge come la conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige sia già una realtà consolidata, sebbene più spesso legata a misure informali e quasi implicite che non a percorsi di contrattazione formale, con un relativo livello di consapevolezza ancora poco elevato.

I risultati della ricerca verranno inoltre utilizzati per la stesura della Carta di valori, documento destinato alle diverse tipologie di organizzazioni del territorio e della comunità locale e che fornirà strumenti concreti per un impegno responsabile sul fronte della conciliazione.

Ci auguriamo quindi che il presente lavoro possa rappresentare un “tassello” importante nella definizione e nella diffusione di nuove misure di conciliazione tra famiglia e lavoro, a vantaggio di una migliore qualità della vita non solo delle donne ma della società nel suo complesso.

Elena Morbini e Franca Toffol
Associazione Rete donne-lavoro

Conclusioni della ricerca

Punti forti e criticità della conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige

Dalle interviste realizzate per questo progetto, e dalle discussioni in seno al comitato tecnico-scientifico, emerge come **attualmente in Alto Adige vi sia una cultura rispetto alla conciliazione famiglia-lavoro**, ovvero una forte responsabilità sociale d'impresa rispetto alla famiglia, che però viene attuata molto spesso in maniera informale e personalizzata in piccole realtà aziendali. Semmai la responsabilità sociale di molte imprese non viene esplicitata e chiamata tale, dato che a fronte di buone prassi non si riesce a diffonderne e comunicarne il valore aggiunto. Non necessariamente la conciliazione deve venir "normata"; la contrattazione è ovviamente impensabile nelle piccole e piccolissime imprese, per cui **i due piani (contrattazione informale e contrattazione di secondo livello) non vanno messi in contrapposizione**, ma possono convivere tranquillamente nelle imprese. Si può pensare a come sviluppare il secondo livello nelle imprese che la contrattazione potrebbero farla e non la fanno, o che si limitano a piattaforme contrattuali incentrate sui premi di risultato.

Probabilmente la soluzione sta in un mix tra forti regole contrattate (in alcune aziende) e molte buone misure introdotte nelle organizzazioni con percorsi e prassi informali nelle piccole imprese, dove imprenditori/managers e dipendenti lavorano a stretto contatto gli uni con gli altri.

Chiaramente sarebbe **necessario introdurre l'ottica di genere nella contrattazione di secondo livello**, al di là dei soli premi di risultato. Infatti se la contrattazione di secondo livello si limita ai soli premi di risultato - anche quando vi sarà la ripresa economica - essa aumenterà il divario tra uomini e donne, di certo non lo migliorerà. Il futuro di adeguate misure di conciliazione dovrà andare verso la **cultura della condivisione del lavoro di cura**, ad esempio favorendo i congedi dei padri, prevedendo orari flessibili anche per gli uomini, premiando la vera produttività e non il mero presidio fisico (tipicamente maschile) del posto di lavoro. Bisogna che diventi normale per un padre prendersi dei mesi di congedo (non trincerandosi dietro la comoda "scusa" del mancato reddito familiare), che il lavoro di cura maschile (che sia per un figlio piccolo o per un genitore anziano) venga considerato un valore positivo e la persona non sia vista come una pecora nera, un "mammo". **Ai giovani padri servono nuovi modelli a cui ispirarsi**, per non aver la sensazione di essere gli unici ad andare in quella direzione, al fine di ottenere un riconoscimento sociale anche nel momento in cui dedicano del tempo alla cura della famiglia.

Figura 1: La contrattazione di secondo livello in ottica di genere - sintesi

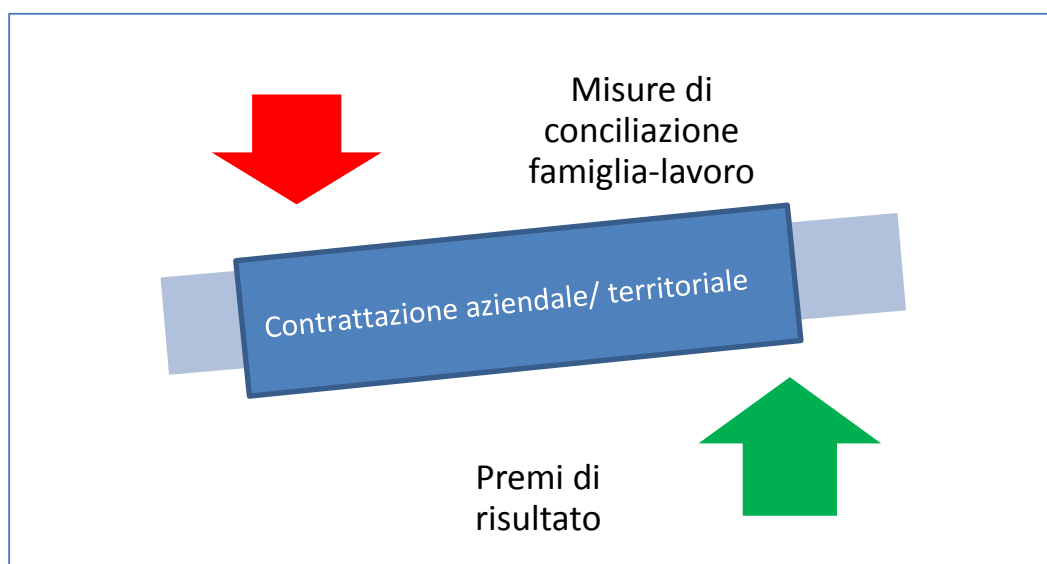


Fonte: Elaborazione AFI-IPL 2014

Il processo di sensibilizzazione rispetto all'introduzione di misure di conciliazione famiglia-lavoro è partito, ma per molti aspetti è ancora all'inizio, ed avrà bisogno ancora di tanti sforzi e di tempo per svilupparsi in maniera completa. La crisi economica in corso non ha certo aiutato l'introduzione e/o il mantenimento di misure di conciliazione. La crisi, anzi, ha **spostato l'attenzione della contrattazione decentrata (laddove esistente) su questioni prettamente economiche** (premi di risultato) e **sugli orari di lavoro**, mentre le tematiche delle pari opportunità, dei congedi e ulteriori misure di conciliazione sono rimaste al palo. L'attuale crisi economica non ha certo aiutato a fare passi avanti, anzi, spesso si sono facilmente fatti passi indietro. Una ricerca mirata in Piemonte evidenzia in pieno gli **effetti della crisi sulla contrattazione di secondo livello**: La crisi economica sembra *“aver arrestato la contrattazione di secondo livello in molte realtà, spostando l'attenzione più su questioni prettamente economiche che su azioni specifiche che possono avere un impatto economico, ma che necessitano di una riflessione e programmazione ben più ampia di quella che, in momenti di urgenza, si può realizzare”*. (Ires Lucia Morosini e altri, 2010).

Figura 2: Crisi economica e contrattazione decentrata

Fonte: Elaborazione AFI-IPL, 2014



Gli esiti della ricerca in ambito piemontese sono scoraggianti se li guardiamo in ottica di genere: gli accordi in tema di pari opportunità e maternità stentano a trovare applicazione, sono accordi datati; perlopiù, dopo il 2007 non si è più discusso di questi temi. I sindacati e le aziende sembrano in difficoltà nel confronto su questi argomenti. *“Ma è il salario variabile, con i rischi di discriminazione insiti nella sua natura strutturale, la previsione più conosciuta, diffusa e applicata. È evidente, dunque, una maggiore concentrazione della contrattazione di secondo livello su misure che possono dare al lavoratore e alla lavoratrice, un vantaggio economico, intervenendo meno su misure che possono imprimere un cambiamento nella loro qualità di vita”* (Ires Lucia Morosini e altri, 2010).

Si pongono una serie di problemi che rendono difficoltoso l'investimento in questo tipo di contrattazione: la scarsa presenza di donne nelle aziende, seguita dalle resistenze culturali all'accesso a certi posti e mansioni, l'uso irrisorio di una serie di misure, come i congedi, vissuti ancora appannaggio delle sole donne, sono i principali nodi emergenti. **Sul fronte dell'organizzazione dell'orario di lavoro la contrattazione integrativa si mostra invece maggiormente vivace e più innovativa.** Il part-time, ad esempio, trova ampia diffusione e applicazione dando riscontri reali nell'aumento della presenza femminile in azienda, anche se, sembra incentivare perlopiù una stabilizzazione del lavoro femminile in bassi livelli di responsabilità. Anche la banca delle ore è una misura diffusa in moltissimi settori e aiuta in modo consistente a gestire il tempo lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici. Anche l'orario flessibile (in entrata e in uscita in particolare), trova già ampia applicazione in tante aziende, anche locali. Rispetto alla flessibilità degli orari resta da verificare se tale flessibilità risponda in primis alle esigenze aziendali, o vada incontro anche alle esigenze dei collaboratori con carichi familiari.

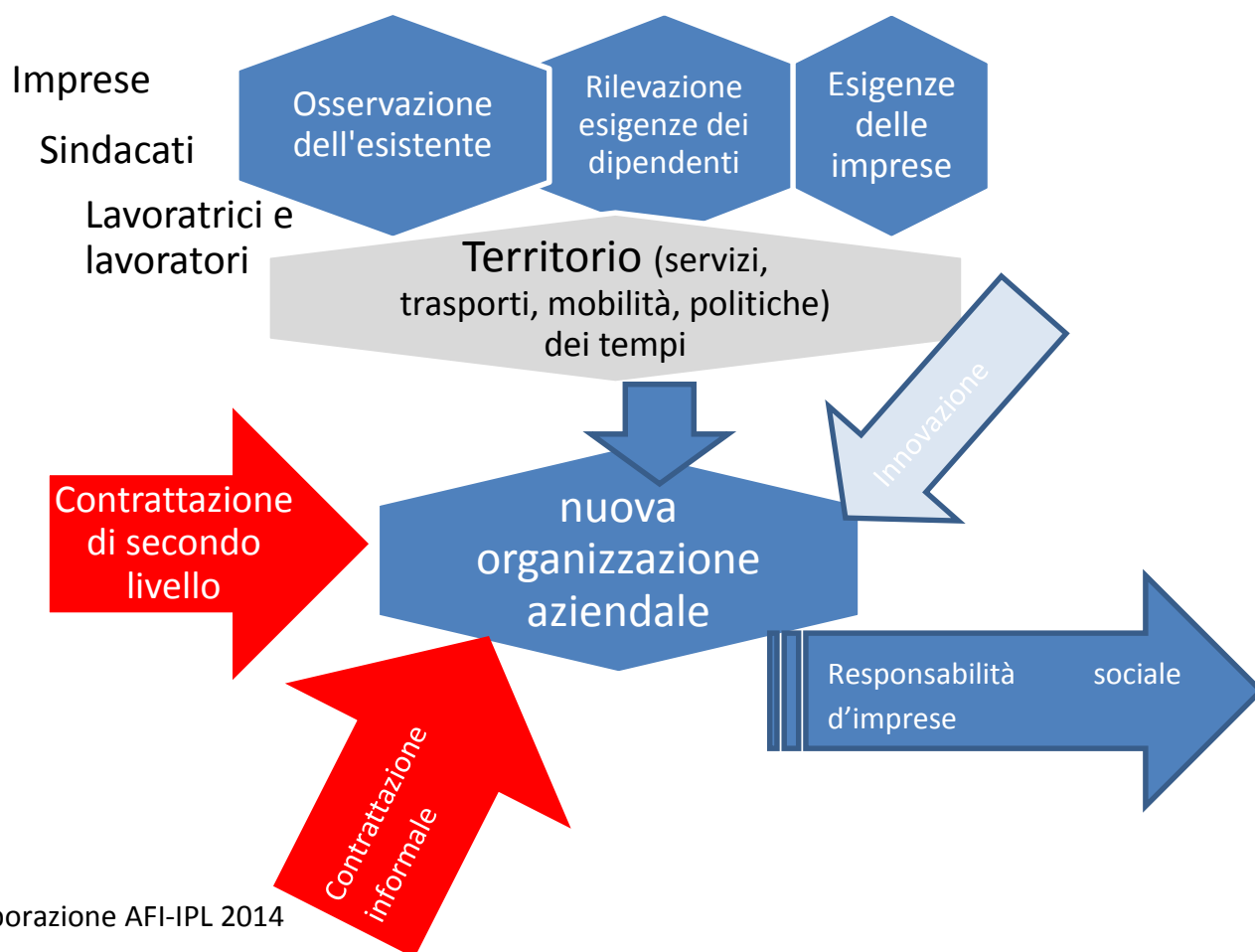
“La contrattazione sindacale, pur essendo ampiamente intervenuta a favore della flessibilità negli orari di lavoro, non ha ancora affrontato in modo organico e approfondito il tema del gender gap e della conciliazione tra lavoro e vita privata inserendolo come uno dei punti principali nelle piattaforme sindacali.” (Murgia, Poggio 2007). Vi è ancora una forte insidia rappresentata da **sistemi di valutazione “gender blind”**, ovvero che non considerano la prospettiva di genere, pensando (erroneamente) che i contratti di secondo livello siano neutri dal punto di vista del genere. Un esempio su tutti: la presenza più assidua al lavoro viene considerata come un requisito di accesso al premio di risultato e ai percorsi di carriera. Tale indicatore, letto in un'ottica di genere, evidenzia come esso di fatto perpetui il modello (tradizionale e fordista) del mero presidio temporale e fisico del posto di lavoro. **Manca ancora una prospettiva di genere** “in grado di pervadere in maniera meno rituale e scollegata tutta l'architettura contrattuale e non soltanto alcune sue canoniche e fin troppo prevedibili componenti (commissioni paritetiche, part-time per ragioni familiari, congedi parentali per le sole donne, banche-ore)” (Leonardi 2013).

All'interno delle stesse **organizzazioni** sindacali è molto contenuta la rappresentanza femminile, sia nei livelli di alta responsabilità che in fase di negoziazione, e ciò ha sicuramente un riflesso nell'ottica di genere con cui si instaura una piattaforma contrattuale. **La Confederazione europea dei sindacati invita a dare più valore al lavoro delle donne, sovrastimandolo.** *“Tuttavia – avverte un Sindacato – non siamo ancora riusciti ad intervenire con efficacia sulla mancata correlazione tra competenze,*

inquadramento e salario, che penalizza in maniera significativa le donne, sotto inquadrate e sotto utilizzate rispetto al loro profilo professionale¹.”

Per dare nuovo slancio alla contrattazione di secondo livello, imprese e sindacati devono iniziare un percorso, che parte dall’osservazione dell’esistente nonché dalle esigenze espresse da lavoratori/trici e direzione aziendale, per sviluppare in modo personalizzato e possibilmente creativo iniziative di pari opportunità e di conciliazione famiglia-lavoro. Tali misure vanno ovviamente radicate alla realtà economico-territoriale-sociale dell’impresa. Il dialogo, inoltre, con il contesto e le reti locali, può rivelarsi determinante e dare vita a quello che viene definito **“l’ecosistema della conciliazione”**.

Figura 3: L’ecosistema della conciliazione in azienda



¹ CGIL-FISAC (2013).

Così facendo la contrattazione integrativa in ottica di genere diventerebbe sicuramente stimolo e metodo per avviare un **processo di innovazione** dell'organizzazione aziendale e del rapporto tra impresa e territorio. Modelli organizzativi concilianti vengono ritenuti strettamente legati al benessere sociale dei dipendenti e alla competitività dell'azienda, ma anche indispensabili rispetto alla **responsabilità sociale dell'impresa** (Cherubini 2009).

“Per dare una vera consistenza a queste misure e dei benefici a chi lavora, è il fatto di coordinarli al meglio, di non pensare al singolo lavoratore, ma di vedere il contesto in cui lavora, la periodicità, il periodo in cui ha bisogno di questa special misura e anche che questa misura abbia degli obiettivi da raggiungere.

Mi spiego: part time c'è, telelavoro c'è, c'è tutto ma se nell'organizzazione i part time hanno a che fare con il pubblico o sono gli unici responsabili di un argomento creano un disagio sia al fruitore esterno nonché ai colleghi che comunque ricevono la richiesta perché non è che il telefono suoni a vuoto e sono costretti a rispondere oppure magari arrabattarsi senza un'organizzazione di sostituzione cioè di formazione adeguata per sostituire temporaneamente la persona.

Tutte queste misure, al di là della bontà... Il datore di lavoro deve fare un passo ulteriore e cominciare a riflettere sulla pertinenza di queste misure di conciliazione, cioè il reale bisogno del singolo e della struttura, perché tutti hanno il problema della conciliabilità famiglia-lavoro, non solo quella singola persona”. (Pubblica amministrazione)

Bibliografia:

AA.VV. (2013), *Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland*, WSI-Diskussionspapier Nr. 184.

AFI-IPL (2011), *La contrattazione aziendale: manuale per la negoziazione di secondo livello*, di M.G. Giovannacci e D. Magnani, Bolzano, AFI-IPL. www.afi-ipl.org

Caragnano Roberta (2011), *Le prassi della contrattazione collettiva integrativa in materia di conciliazione famiglia-lavoro*, www.adapt.it, 8 marzo 2011.

Caragnano Roberta e Stefanovichj Silvia (2011), *Il valore della conciliazione e le azioni per l'equilibrio famiglia-lavoro*, Dossier Adapt, n. 2 del 16.2.2011.

Cherubini Elena (2009), *La contrattazione collettiva di genere: tra sessismo e buone pratiche. Relazione nell'ambito del corso: Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*. Università degli Studi di Firenze.

Cherubini Elena (2010), *Donne, politica e istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità*, COREP

Chiesi Marcella e Musolesi Claudia (2007) *Linea guida per la gestione e lo sviluppo del capitale umano in un'ottica di genere; I quaderni di gelso n. 13, edizioni 31.*

Confederazione svizzera, Segreteria di Stato dell'economia SECO (2007), *Manuale per le PMI "Lavoro e famiglia"*, Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese, Berna.

Consigliera di parità regionale del Piemonte, Regione Piemonte e CRPO (2010), *Linea guida per la contrattazione di genere di 2° livello. Una proposta di integrazione della pari opportunità.*

Cribari Rosanna, *Donne e lavoro nella pubblica amministrazione, quaderni della (Sindacato), n. 33.* Scaricabile dal sito: [www.\(Sindacato\).it/contrattazione/persapernedipiu.html](http://www.(Sindacato).it/contrattazione/persapernedipiu.html)

De Bon Maura (2007) *Cambiare le organizzazioni in un'ottica di genere: le azioni del progetto Equal Ge.L.S.O. I quaderni di gelso n. 7, edizioni 31.*

Del Fiacco Debora, *Conciliazione vita lavoro, quaderni della UIL, n. 22.* Scaricabile dal sito: [www.\(Sindacato\).it/contrattazione/persapernedipiu.html](http://www.(Sindacato).it/contrattazione/persapernedipiu.html)

ICSR (Italian centre for social responsibility) (2011): *People first! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane.*

Ires Lucia Morosini, Fondazione Vera Nocentini, Enfap (2010), *Analisi e valutazione dell'attuazione delle politiche di genere e degli effetti della contrattazione di secondo livello nelle aziende piemontesi.*

Mazzucchelli Sara (a cura di) (2011), *Conciliazione famiglia e lavoro: buone pratiche di welfare aziendale*, Osservatorio nazionale sulla famiglia, eBook/1.

Murgia Annalisa e Poggio Barbara (2007), *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, I quaderni di Gelso n. 14, edizioni 31.

Pandini Luca (2008), *Gli effetti aziendali di una consapevole politica sensibile alla famiglia. I risultati di una recente ricerca tedesca. Slides di presentazione al seminario nazionale "Famiglia e lavoro. Nuove politiche sociali e buone pratiche alla luce della reciproca sussidiarietà"*, Bologna, 10.12.2008.

Piazza Marina (2007): Il circolo virtuoso tra il tema della conciliazione e il tema della rappresentanza, in: "Atti del convegno: donne nel Sindacato tra vita e impegno", Roma, 29-31 gennaio 2007.

Poggio Barbara (a cura di) (2007), L'isola che non c'è: pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà, edizioni 31.

Quadrelli Isabella (2012), Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro, Osservatorio nazionale sulla famiglia, Working paper n. 2.

Ricci Andrea (2011), La retribuzione integrativa e disuguaglianza di genere: il ruolo dei fattori osservabili, collana Studi ISFOL, n. 2010/1

Sorrenti Roberto e Bonaduce Lisa – Consorzio ELIS (2010): L'impresa flessibile & familiarmente responsabile tra sostenibilità e competitività aziendale. Rapporto di ricerca.

Vogliotti Silvia (2004), Conciliazione tra lavoro e famiglia: ricerca di norme e best-practices italiane, AFI-IPL, Papers stampato in proprio.

Documenti e papers sindacali:

CISL – FP, Donne: i passi verso la parità di genere.

CISL (2009), Documento del Gruppo di lavoro sulla contrattazione: coordinamento nazionale delle donne. Scaricabile dal sito: [http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/menu_formazione_lavoro/allegati-lavoro/promuovere_pari_opportunita_\(Sindacato\)_06_09](http://www.allapari.regione.emilia-romagna.it/temi/menu_formazione_lavoro/allegati-lavoro/promuovere_pari_opportunita_(Sindacato)_06_09)

CISL Veneto (2009), Donne e contrattazione aziendale: buone prassi in Veneto.

Coordinamento donne FISAC/CGIL Milano e Lombardia, Come cambiamo la contrattazione in un'ottica di genere. Documento di lavoro, Milano, 12.2.2013.

FISAC-CGIL Brescia (2012): Proposte del coordinamento donne FISAC-CGIL Brescia per il seminario regionale donne (Sindacato) LOMBARDIA

Leonardi Salvo (2013), Pari opportunità, conciliazione e contrattazione collettiva: una panoramica nazionale e aziendale, Sintesi del rapporto di ricerca per la CGIL nazionale "Le donne cambiano la contrattazione", di S. Leonardi e B. De Sario, Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, 12.2.2013.