



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
BARI

CNA e le imprese: **valore d'insieme**



PATTI SOCIALI DI GENERE

& Contrattazione
Qualità Vita-Lavoro

Indagine conoscitiva eseguita
presso le aziende concilianti

REPORT FINALE DI VALUTAZIONE

Elaborato dal Comitato Tecnico della Cna di Bari

ATS



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



REGIONE PUGLIA



Impresa Donna
BARI



PRIMA PARTE

PREMESSA

L'investimento nelle *persone* è diventato un **fattore chiave cruciale** in una economia basata sulla *conoscenza* e le risorse umane sono quindi considerate il patrimonio più prezioso delle aziende.

La capacità dei lavoratori/trici di imparare e di adeguare abilità e competenze alle richieste di un mondo in veloce cambiamento, la capacità delle aziende di valorizzare le diverse potenzialità, di riconoscere le individualità e i singoli bisogni, di considerare la qualità delle relazioni, di offrire un contesto organizzativo e un lavoro che abbiano un significato e che sappia motivare e coinvolgere, sono fattori critici per la creazione del maggior valore per il cliente, per la produttività, per la qualità del lavoro e della vita professionale e la crescita delle economie europee. E' una centralità che si basa su fattori quali innovazione, qualità, risorse umane, capacità di apprendimento, gestione della diversità e che richiede nuovi metodi di management e di organizzazione del lavoro.

Questa centralità porta in primo piano il tema delle pari opportunità, dato che le aziende non sono '*neutre*' ma fatte da uomini e donne che portano nel lavoro le loro identità di genere maschile e femminile, le loro diversità sia di bisogni, condizioni e situazioni che di aspirazioni, realizzazioni, motivazioni ed emozioni.

Una strategia aziendale basata sulla centralità delle Risorse umane e sulla gestione della diversità come fattori competitivi, deve porre in primo piano il processo di integrazione-considerazione-valorizzazione delle risorse umane femminili.

Non è più *conveniente* per l'azienda - in quanto costituisce un costo - lasciare le donne al margine della vita produttiva perché:

- le donne saranno sempre di più, sempre più preparate e desiderose di essere integrate a tutti i livelli
- la competitività richiede alta creatività che solo la diversità può favorire in quanto l'uniformità porta la conformità
- una organizzazione del lavoro non più gerarchica e chiusa richiede la partecipazione attiva di tutti tramite la inclusione a team e gruppi di lavoro
- le aziende hanno bisogno di attrarre le forze migliori sul mercato indipendentemente dal loro sesso, se vogliono essere competitive
- se il patrimonio delle aziende sta nelle persone che vi lavorano, allora anche le aspettative delle donne diventano importanti
- la competitività - la soddisfazione del cliente esterno - si gioca sempre più sulla qualità e personalizzazione dei servizi e sempre più sulla soddisfazione e motivazione dei clienti/partner che sono i lavoratori e le lavoratrici

Quanto e come tutto ciò viene capito, considerato e valorizzato, costituisce nelle economie di oggi, un fattore di vantaggio competitivo, di valore aggiunto di creatività e innovazione.

IL CONTESTO IN CUI SI SITUA IL PROGETTO

Il progetto si sviluppa nell'ambito della Zona ASI di Bari-Modugno. Quest'area rappresenta il vero crocevia dell'economia locale raccogliendo gli insediamenti produttivi in un'area attrezzata da idonee opere infrastrutturali (rete idrica, stradale, fognaria, ecc.). Gli insediamenti sono concentrati in un agglomerato industriale che ospita, tra l'altro, numerose aziende afferenti alla CNA Bari.

Le motivazioni che hanno indotto allo svolgimento di questo progetto nell'ambito della succitata area sono riconducibili al fatto che, la stessa, seppur dotata di infrastrutture idonee a favorire lo sviluppo dei processi produttivi delle aziende insediate, mostra numerose carenze in tema di servizi alla Persona. Tra le ragioni più significative è possibile riscontrare:

- La mancanza di un organico e puntuale sistema di trasporti che permetta ai lavoratori/trici dell'area di raggiungere il proprio posto di lavoro senza dover necessariamente utilizzare i propri mezzi, in modo da favorire anche lo snellimento del traffico cittadino e l'abbattimento delle emissioni di CO2 in atmosfera;
- La totale assenza di asili nido convenzionati in cui accogliere i figli dei lavoratori/trici operanti nelle aziende presenti nell'area, facilitando e favorendo la funzione genitoriale degli stessi;
- La mancanza dei servizi tipici della vita quotidiana che costringono i lavoratori/trici a chiedere permessi di lavoro che comportano anche una riduzione del livello di produttività per addetto, rappresentano le principali carenze che contraddistinguono l'area di interesse del progetto.

È quotidiana, infatti, l'esigenza di donne e uomini, impegnati in attività di vita quotidiana e/o legate ai rapporti familiari, di ritagliarsi del tempo – quasi sempre sottratto al lavoro – per il disbrigo di pratiche improrogabili o questioni di cura della persona che non è possibile delegare a terzi.

Si pensi al pagamento delle bollette, al disbrigo di pratiche burocratiche, all'accudire figli e/o parenti, all'acquisto di beni di prima necessità.

Sono solo alcuni esempi degli "ostacoli al lavoro" che sistematicamente i lavoratori/trici, ma anche gli stessi titolari d'azienda, si trovano a dover fronteggiare.

OBIETTIVI ED AZIONI PROGETTUALI

Tra gli obiettivi fondamentali del progetto si sottolinea l'intensa attività di collaborazione che andrà ad instaurarsi tra organizzazioni sindacali e datoriali per avviare l'attività di ricerca e sperimentazioni, su aziende di filiera, scelte tra quelle iscritte alla CNA – comprese nel contesto lavorativo della Zona ASI di Bari-Modugno – di una nuova forma contrattuale di secondo livello, in grado di realizzare un ottimale rapporto delle condizioni lavorative che si adeguino alle esigenze di vita dei lavoratori/trici, senza pregiudicare i livelli produttivi aziendali. Il progetto intende promuovere e verificare sul campo la cultura della conciliazione dei tempi mediante la

contrattazione collettiva territoriale, con l'implementazione di schemi organizzativi del lavoro che siano funzionali alla vita dei dipendenti. Occorre porre rilievo che lo scopo della presente proposta progettuale è la verifica e l'attuazione dapprima nel ristretto ambito delle Aziende Concilianti e successivamente in ambito regionale di una concertazione decentrata che consenta alle parti sociali ed agli attori istituzionali l'attuazione delle linee guida sulla conciliazione dei tempi.

Tra gli obiettivi di più immediata verificabilità troviamo:

- il **CODICE SOCIALE**. Questo, elaborato unitamente ai lavoratori/lavoratrici delle Aziende Pilota Concilianti, ma anche condiviso dagli altri partners del progetto avrà la funzione di porre le basi per la sperimentazione contrattuale.
- All'esito dell'elaborazione del CODICE SOCIALE, si provvederà alla promozione ed alla diffusione, all'interno del sistema istituzionale e datoriale, dei principi essenziali del presente Patto di genere attraverso il riconoscimento, alle aziende disponibili alla sperimentazione dei nuovi contratti decentrati di lavoro, della **CERTIFICAZIONE DI GENERE**.
- Al fine di prevenire l'uscita dal mondo del lavoro di lavoratrici e lavoratori impegnati in prestazioni di cura verso i propri familiari ed anche in attività di ordinaria gestione della vita quotidiana, saranno avviate attività di **supporto e promozione** di progetti imprenditoriali, ovvero la stipula di convenzioni con Enti No Profit, che sopperiscano a queste carenze.
- Occorre anche rilevare che le azioni a sostegno della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono di fondamentale importanza e che vi sia quindi bisogno di trovare strumenti concreti che possano inserire le "pratiche di lavoro" orientate alla rimozione delle discriminazioni in base al genere. Solo la **contrattazione collettiva territoriale** permette l'adozione di formule flessibili compatibili con i vincoli del sistema giuridico legislativo e contrattuale. Infatti, le tutele di ordine generale previste si dimostrano insufficienti a rimuovere gli ostacoli per una piena realizzazione della parità nelle opportunità di sviluppo professionale e di carriera. Occorre, pertanto, sperimentare e successivamente utilizzare una contrattazione di secondo livello che adotti strumenti, identificati nell'ambito del Patto, che articolino diversamente il tempo di lavoro, che garantiscano la conciliazione tra lavoro e cura della persona ed aiutino la diffusione di una diversa sensibilizzazione della cultura del tempo, permettendo, altresì, l'utilizzo di servizi di interesse collettivo capaci di liberare il tempo dei lavoratori. In uno, occorre elaborare uno strumento capace di equilibrare tra loro le diverse fonti normative e che armonizzi - e migliori - la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici in maniera convergente con le esigenze datoriali.
- La sperimentazione consentirà di creare un quadro di regole generali Linee Guida per la creazione di un modello innovativo di contrattazione collettiva territoriale atto al riconoscimento della **CERTIFICAZIONE DI GENERE**.

Gli obiettivi fissati nel progetto sono tutti ambiziosi e presagiscono una grande partecipazione di tutti i soggetti coinvolti attivamente nell'esecuzione delle fasi che lo contraddistinguono.

LE AZIENDE COINVOLTE

Le aziende pilota coinvolte nel progetto sono quelle che più attivamente si sono mostrate interessate a collaborare nella sperimentazione e nella esecuzione di tutte le attività proposte. Tra l'altro si collocano nell'ambito di settori altamente strategici tra quelli presenti nella Zona ASI e quindi potrebbero perfettamente rappresentare il miglior campione possibile su cui sperimentare gli obiettivi del progetto.

La **EMC Srl** opera nel settore metalmeccanico, specializzata nella realizzazione di sistemi di automazione, in particolar modo nasce con l'obiettivo di occuparsi della realizzazione e della installazione di quadri e di impianti elettrici. Gli ambiti di specializzazione della EMC Srl vanno dagli studi ingegneristici alla progettazione esecutiva di opere e impianti tecnologici, dall'assistenza al supporto tecnico ed alla consulenza specializzata su impianti, apparecchiature e macchinari. In aggiunta la EMC Srl si occupa anche dell'installazione, revisione ed adeguamento di impianti elettrici, di costruzione e montaggio di quadri elettrici di distribuzione e di cabine elettriche di trasformazione. Si tratta di una realtà dinamica e fortemente orientata all'innovazione ed alla sperimentazione. Conta su un ampio assetto organizzativo che ha mostrato forte attenzione alle problematiche della conciliazione e che si sono mostrate disposte ad adottare, anche in via sperimentale, soluzioni che ne potessero migliorare le condizioni.

La **DPC Srl** è una società leader nel settore della commercializzazione di prodotti vernicianti per edilizia, per carrozzeria ed attrezzature. L'azienda è fortemente orientata verso la ricerca di nuovi prodotti con una particolare attenzione verso quelle soluzioni che consentano di tutelare l'ambiente e l'atmosfera. A tal proposito, occorre ricordare come la DPC sia specializzata nell'offrire prodotti d'avanguardia nel campo dell'Aerografia e Detergenti Bio. L'azienda è una dinamica realtà localizzata nella zona ASI di Bari-Modugno e con i suoi addetti ha mostrato una particolare attenzione verso le tematiche riguardanti la conciliazione e per queste ragioni si è proposta come azienda pilota per la sperimentazione delle attività e dei risultati del presente progetto.

La **Metalform Srl** è anch'essa un'azienda presente sul territorio circoscritto dalla Zona ASI di Bari-Modugno. Essa si occupa di progettare e realizzare termosifoni di svariate tipologie che abbiano la duplice funzione di arredare e riscaldare. Con il suo occhio di riguardo per le nuove tecnologie e la particolare attenzione per l'estetica l'azienda si pone su mercato di riferimento come società leader del settore ma anche come realtà dinamica e fortemente proiettata nel futuro. Queste sono, tra l'altro, le ragioni che hanno spinto il management ad aderire ad un progetto ambizioso che possa mettere gli addetti dell'azienda nelle condizioni di poter godere dei vantaggi attesi dall'introduzione di azioni condivise orientate alla conciliazione.

SECONDA PARTE

METODOLOGIA APPLICATA

Il processo di valutazione e di certificazione di genere proposto prevede la creazione di un modello per l'autodiagnosi da sperimentare in azienda, grazie all'elaborazione e l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- a) un questionario di valutazione del livello di internalizzazione in azienda della dimensione di genere, da somministrare ad interlocutori privilegiati (responsabili aziendali).
- b) un questionario valutativo della soddisfazione interna ed esterna del lavoratore/trice.

SOMMINISTRAZIONE DEI QUESTIONARI

Una volta progettati i questionari sono stati sottoposti alle aziende nel corso di incontri singoli che avevano la finalità di illustrare le varie sezioni, sia per quello aziendale che di quello per il personale, dando alle stesse il tempo necessario per la compilazione e la restituzione di entrambi.

Una volta raccolti tutti i questionari si è proceduto con l'organizzazione di un sistema di raccolta, catalogazione e disaggregazione dei dati al fine di darne la corretta interpretazione coerente con gli obiettivi progettuali.

IL QUESTIONARIO PER L'AZIENDA

Il questionario, consente di verificare come l'azienda, nelle persone dei suoi responsabili, veda se stessa in riferimento all'implementazione delle pari opportunità di genere

Per ciascuna dimensione valutativa, sono stati previsti specifici indicatori di tipo quali/quantitativo strutturati sotto forma di domanda specifica, volti a descrivere le caratteristiche più generali dell'azienda sotto il profilo della composizione e gestione delle risorse umane femminili (indicatori quantitativi), che ad identificare modalità di realizzazione delle azioni (indicatori qualitativi), volte ad approfondire la descrizione della realtà aziendale sotto il profilo delle pari opportunità di genere e ad identificare benefici e criticità.

I criteri e gli indicatori sia di tipo qualitativo che di tipo quantitativo individuati sono, dunque, volti a "certificare" la reale strategia ed organizzazione aziendale nei confronti di alcuni parametri ritenuti particolarmente "sensibili" per la valutazione delle pari opportunità di genere all'interno dell'azienda.

A questo riguardo, è importante sottolineare che il concetto di qualità di genere a

cui si fa riferimento in questo modello non consiste nel generico rispetto da parte dell'azienda delle norme giuridiche poste a tutela dell'uguaglianza di uomini e donne in ambito lavorativo, in quanto rappresentative di per sé di una di qualità che potrebbe essere solo formale e non sostanziale, anche perché quanto disposto dalle normative potrebbe rispondere solo in parte alle attese dei lavoratori/trici dell'impresa.

Il questionario si presenta suddiviso in cinque sezioni afferenti rispettivamente:

- a) situazione del personale
- b) gestione risorse umane
- c) sviluppo della carriera e della leadership
- d) sostegno alla conciliazione
- e) cultura aziendale ed ambiente di lavoro

a. Nell'ambito della sezione **“situazione del personale”**, il questionario intende verificare, a seguito di disaggregazione e confronto dei dati per genere, quante siano le donne presenti in azienda, specificandone forma contrattuale e qualifiche e se i comportamenti aziendali in materia di accesso siano in linea con il principio di equità di genere che richiede di porre particolare attenzione durante i processi di selezione e reclutamento del personale agli attori e alle procedure applicate.

Tali indicatori, costituiscono importanti elementi di valutazione rispetto al tema dello sviluppo professionale e delle carriere. Appare chiaro, infatti, come il riscontro di forti differenze tra uomini e donne per quanto concerne il numero di dipendenti e collaboratori, possa considerarsi un elemento da cui dedurre quanto l'azienda stia investendo stabilmente sulle proprie risorse femminili.

b. Nell'ambito della sezione **“gestione risorse umane”**, si è inteso valutare:
i. la flessibilità del lavoro in azienda, andando a verificare quanti siano le donne e gli uomini occupati con contratti flessibili, qual è il part-time nelle sue diverse forme, la propensione dell'azienda a concederlo, e le modalità di orario in entrata ed in uscita (in particolare, presenza di fasce orarie valide per tutti i dipendenti oppure concordate individualmente a seconda dei propri bisogni). Considerato, infine, che il tema della flessibilità oraria è affrontato specificatamente dalla legge 53/00, che finanzia progetti a favore di aziende che applichino accordi contrattuali aventi ad oggetto azioni positive per la flessibilità, si è ritenuto di domandare alle aziende se si fossero mai avvalse di tale strumento, così anche da promuoverne la diffusione.

ii. il livello di flessibilità dell'organizzazione di lavoro e dei ruoli all'interno dell'azienda. Sotto questo profilo, è apparso particolarmente interessante verificare se le aziende sono solite o, comunque, propense a che i propri dipendenti svolgano la prestazione di lavoro secondo modalità altamente flessibili, mediante turni di lavoro concordati, oppure ricorrendo, ad esempio, a modalità innovative di prestazione lavorativa

- c. La sezione “**carriera e leadership**” consente di individuare, laddove presenti in azienda, misure di orientamento/accompagnamento nei percorsi di carriera. In particolare, le domande intendono verificare se sussiste trasparenza nella definizione dei percorsi di carriera, in termini di obiettivi e modi per raggiungerli, in quanto solo attraverso dinamiche di carriera chiare ai lavoratori/trici si pongono limiti sostanziali alle scelte discrezionali da parte dei responsabili aziendali e si evita di incorrere in discriminazioni.
- d. Il tema delle pari possibilità di carriera è dunque strettamente attinente al tema del **sostegno alla conciliazione**, a cui il questionario dedica la quarta sezione. Il questionario ha inteso, tra l’altro, verificare la propensione dell’azienda ed il livello effettivo di utilizzo da parte dei lavoratori/trici degli strumenti di conciliazione previsti dalla legge 53/2000 (congedi parentali, congedo per malattia del figlio, permessi per eventi particolari, congedo per gravi motivi familiari) e dalla legge 104 del 1992 “Disposizioni specifiche in caso di figli o familiari portatori di handicap” (prolungamento dei congedi parentali, prolungamento dei riposi giornalieri, permessi mensili per i genitori, permessi mensili per i familiari di un soggetto portatore di handicap, congedo retribuito di 2 anni per la cura di un figlio disabile, congedo retribuito di 2 anni per la cura di familiari disabili).
- e. La sezione **cultura aziendale e ambiente di lavoro**, si propone di verificare, anzitutto, quanto l’azienda presti attenzione alle azioni di informazione e sensibilizzazione sui temi di genere, attraverso l’utilizzo o meno di specifici strumenti informativi, oltre che l’esistenza di norme comportamentali per la promozione delle diversità e dell’uguaglianza di genere, procedure aziendali specifiche per quanto concerne azioni di prevenzione o reclami in materia di discriminazione di genere e molestie sessuali, oppure abbia previsto al suo interno figure/esperti sul tema della gestione della diversità di genere e referenti aziendali per le pari opportunità.

IL QUESTIONARIO PER IL PERSONALE

I fattori centrali della qualità in ambito lavorativo, sono dati dalla qualità del lavoro, del contesto organizzativo e delle relazioni.

Alla base di questa qualità c’è il riconoscimento e la valorizzazione delle identità individuali di uomini e donne anche attraverso i loro diversi bisogni, condizioni e motivazioni.

Il genere, maschile o femminile, influenza fortemente le vite lavorative di uomini e donne attraverso la diversa assegnazione di compiti che viene definita come la *divisione sessuale del lavoro*.

I datori di lavoro, gli uomini e le donne che lavorano, portano una *connotazione di genere* nel lavoro che ricomprende anche molti stereotipi che rafforzano la

segregazione, tramite la interazione quotidiana con i colleghi, i superiori e nelle politiche e pratiche dei datori di lavoro.

La socializzazione secondo i ruoli di genere è il processo per cui le istituzioni sociali – scuola, famiglia, luoghi di lavoro, media,...- inculcano le aspettative della società sui comportamenti nei vari ambiti, che vengono confermate e rafforzate dal controllo sociale.

Gli uomini e le donne sono socializzati diversamente, e questo li porta a cercare quei lavori che la società ha definito accettabili per il loro sesso, così come a dare valori diversi che influiscono sulla vita lavorativa.

La socializzazione dei ruoli di genere contribuisce alle ineguaglianze sul lavoro. Attraverso il questionario per il personale, si è inteso effettuare una rilevazione differenziata fra uomini e donne, così da comparare i dati rispetto alla percezione di sé, della propria posizione lavorativa, le problematiche di conciliazione e quelle più strettamente connesse all'ambiente di lavoro e non ultima, la gestione della vita extra lavorativa, intesa anche come tempo per sé.

TERZA PARTE

I RISULTATI

QUESTIONARI SOMMINISTRATI AL MANAGEMENT AZIENDALE

Il questionario sottoposto alle aziende è stato compilato in 2 casi dal titolare/amministratore e in 1 caso dal responsabile del personale.

Sezione 1 – Situazione del personale

Il numero complessivo di dipendenti a tempo determinato e indeterminato emerso dalle risposte è stato di 39 uomini (83%) e 8 donne (17%), di cui impiegati 6 uomini e 4 donne e 33 operai e 4 operaie.

Le aree di impiego del personale sono così suddivise:

	Uomini %	Donne %
Amministrazione		30
Segreteria		20
Commerciale	16,66	
Risorse Umane	10,42	
Produzione	62,5	40
Informatica	0	10
Altro (non specificato)	10,42	
TOTALE	100	100

Nel corso degli ultimi 3 anni non si sono avute pesanti variazioni rispetto al numero delle risorse umane; infatti solo una delle aziende monitorate ha registrato un decremento del personale maschile del 50% mantenendo stabili le risorse femminili, mentre le altre 2 aziende hanno registrato un incremento rispettivamente dello 0,9% e del 33% nelle risorse maschili.

La domanda successiva ha riguardato le variazioni del fatturato negli ultimi 3 anni e due su 3 hanno registrato un decremento complessivo del 3,80% e 45% nel corso del triennio.

La seconda sotto sezione (*Ricerca, selezione e reclutamento del personale*) della parte relativa alla situazione del personale ha prodotto i seguenti risultati:

La selezione del personale delle 3 aziende viene gestita per il 60% da uomini e il 40% da donne e non sono stati realizzati annunci aziendali per il reclutamento delle risorse, né utilizzati materiali strutturati che valorizzino le competenze informali e relazionali.

Per la copertura dei posti di lavoro è capitato nel 70% dei casi che si sia data preferenza ad un soggetto dell'uno o dell'altro genere e nel corso delle selezioni non è mai stato attribuito da nessuna delle 3 aziende, rilevanza a condizioni specifiche personali dei candidati/e.

Nella terza sottosezione (*Inquadramento professionale e promozioni*) si registra un totale di 3 uomini e 2 donne che occupano ruoli direttivi o dirigenziali, mentre l'avanzamento di carriera degli ultimi 3 anni, (vedi questionari lavoratori/trici) ha riguardato solo 1 uomo.

Sezione 2 – Gestione delle risorse umane

La prima sottosezione ha indagato sui temi della flessibilità lavorativa.

La disponibilità alla concessione del part-time al proprio personale è presente in 2 aziende su 3, e nel corso degli ultimi 3 anni è stato concesso ad 1 uomo e ad 1 donna.

Rispetto all'utilizzo del part time verticale, orizzontale o misto si è dichiarata disponibile all'utilizzo 1 azienda soltanto e lo stesso dicasi per la flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita.

Nessuna delle 3 aziende intervistate ha mai fatto ricorso a progetti a valere sull'art.9 della legge 53/2000.

La sottosezione "*Flessibilità dei ruoli e dell'organizzazione di lavoro*" ha registrato una totale indisponibilità all'utilizzo del job sharing e telelavoro ed una sola azienda ha risposto positivamente alla domanda relativa all'organizzazione di reparti, turni, etc. fosse concordata preventivamente con il personale.

Le flessibilità alternative nell'organizzazione del lavoro hanno riguardato:

- Il pensionamento flessibile
- La Banca delle ore
- Pratiche di flessibilità dell'organizzazione anche informali.

Sezione 3 – Sviluppo di carriera e leadership

Da questa sezione si evince che uomini e donne guadagnano uguale in due delle 3 aziende monitorate mentre in una si registra una differenza, in meno per le donne, fra il 10% e il 20%.

Il premio di produzione, laddove presente, è di pari livello per uomini e donne.

In un solo caso l'azienda dà la possibilità al proprio personale di conoscere, valutare e valorizzare le competenze, attraverso l'utilizzo dello strumento del bilancio di competenze.

In nessuna azienda viene affrontato il tema delle questioni di genere legate allo sviluppo delle carriere.

La sottosezione relativa alla formazione professionale ha registrato risposte ne-

gative in ognuna delle domande:

- Nessuna attività formativa negli ultimi 3 anni
- Nessun progetto di formazione continua e pertanto nessuna richiesta di congedo con tale motivazione
- Non sono previste attività formative al rientro dal congedo di maternità o parentale, né tantomeno formazione a distanza.

Sezione 4 – Sostegno alla conciliazione

Gli strumenti di conciliazione utilizzati dalle aziende riguardano:

Riposi giornalieri – congedi parentali – congedi per malattia del figlio – permessi per eventi particolari o per gravi motivi familiari.

Non vi sono dati rispetto ai giorni utilizzati per ognuno dei suddetti motivi da parte delle aziende.

Gli strumenti previsti dalla legge 104/92 (Disposizioni specifiche in caso di figli o familiari portatori di handicap), sono utilizzati prevalentemente da 2 aziende su 3 e vi è una quasi totale disponibilità all'utilizzo di pratiche di conciliazione integrative dei trattamenti previsti dalla legge, quali:

- INTEGRAZIONE INDENNITÀ DI MATERNITÀ
- CONGEDO PER MATERNITÀ A RISCHIO
- RIPOSI GIORNALIERI
- INTEGRAZIONE DURATA CONGEDI PARENTALI
- CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO
- PERMESSI PER EVENTI PARTICOLARI
- CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI
- PROLUNGAMENTO DEI CONGEDI PARENTALI (PER I GENITORI FINO AL COMPIMENTO DEI TRE ANNI DEL FIGLIO DISABILE)
- PROLUNGAMENTO DEI RIPOSI GIORNALIERI (PER I GENITORI FINO AL COMPIMENTO DEI TRE ANNI DEL FIGLIO DISABILE)
- PERMESSI MENSILI PER I GENITORI (DOPO IL COMPIMENTO DEI TRE ANNI DEL FIGLIO DISABILE)
- PERMESSI MENSILI PER I FAMILIARI DI UN SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP
- CONGEDO RETRIBUITO DI 2 ANNI PER LA CURA DI UN FIGLIO DISABILE
- CONGEDO RETRIBUITO DI 2 ANNI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI

Non vi sono da parte di alcuna delle 3 aziende servizi di supporto alla famiglia, tranne in un caso dove sono previsti i voucher di servizio.

Sezione 5 – Cultura aziendale ed ambiente di lavoro

L'esistenza di norme comportamentali per la promozione della diversità e dell'uguaglianza di genere esiste in 2 aziende su 3, ma solo come prassi aziendale e

dunque non esistono veri e propri documenti formali come linee guida o codici etici. Una delle aziende ha adottato inoltre azioni informative su tematiche di genere attraverso la pubblicazione di opuscoli e newsletter.

Non esistono all'interno delle aziende persone delegate alla trattazione di tematiche legate alle pari opportunità, e solo un'azienda ha dichiarato di informarsi rispetto ai bisogni lavorativi e familiari del personale.

La contrattazione aziendale sui temi di genere viene affrontata solo da 1 azienda e nessuna ha messo in atto azioni di prevenzione sulla discriminazione di genere o molestie sessuali.

QUESTIONARI SOMMINISTRATI AL PERSONALE

I fattori centrali della qualità in ambito lavorativo, sono dati dalla qualità del lavoro, del contesto organizzativo e delle relazioni.

Alla base di questa qualità c'è il riconoscimento e la valorizzazione delle identità individuali di uomini e donne anche attraverso i loro diversi bisogni, condizioni e motivazioni.

Il genere, maschile o femminile, influenza fortemente le vite lavorative di uomini e donne attraverso la diversa assegnazione di compiti che viene definita come la *divisione sessuale del lavoro*.

I datori di lavoro, gli uomini e le donne che lavorano, portano una *connotazione di genere* nel lavoro che ricomprende anche molti stereotipi che rafforzano la segregazione, tramite la interazione quotidiana con i colleghi, i superiori e nelle politiche e pratiche dei datori di lavoro.

La socializzazione secondo i ruoli di genere è il processo per cui le istituzioni sociali – scuola, famiglia, luoghi di lavoro, media,...- inculcano le aspettative della società sui comportamenti nei vari ambiti, che vengono confermate e rafforzate dal controllo sociale.

Gli uomini e le donne sono socializzati diversamente, e questo li porta a cercare quei lavori che la società ha definito accettabili per il loro sesso, così come a dare valori diversi che influiscono sulla vita lavorativa.

La socializzazione dei ruoli di genere contribuisce alle ineguaglianze sul lavoro. Attraverso il questionario per il personale, si è inteso effettuare una rilevazione differenziata fra uomini e donne, così da comparare i dati rispetto alla percezione di sé, della propria posizione lavorativa, le problematiche di conciliazione e quelle più strettamente connesse all'ambiente di lavoro e non ultima, la gestione della vita extra lavorativa, intesa anche come tempo per sé.

Si precisa che da questo documento emergono dati ancora con rappresentativi dell'intera platea dei lavoratori coinvolti, in quanto non tutti i questionari sono stati interamente compilati e consegnati per la conseguente valutazione ed indagine.

I RISULTATI (questionario lavoratrici)

N° questionari restituiti: 6
 Età media lavoratrici: 40 anni

Composizione familiare	Numero	Percentuale
Vive da solo		
con il partner	2	33,33%
con partner e figli	2	33,33%
sola con i figli	1	16,67%
con famiglia di origine	1 (coniugata)	16,67%

STATO CIVILE	Numero	Percentuale
Coniugato	5	83,33%
Convivente	1	16,67%
Celibe		
Nubile		

Coniuge percettore di reddito	Numero	Percentuale
SI	5	83,33%
NO	1	16,67%
Se si, a tempo pieno	5	100%

Il numero medio dei figli è di 1,5 a testa con una età media di anni 8.

Nessuna delle donne intervistate risulta avere anziani o disabili a carico.

Rispetto al titolo di studio, 5 delle 6 donne intervistate ha conseguito il diploma di maturità ed 1 è in possesso del diploma come segretaria di amministrazione, ed inoltre una di esse ha frequentato un corso di specializzazione per l'utilizzo del PC.

Rispetto alla vita lavorativa, l'anno medio di assunzione è collocato nel 1999 e le qualifiche attribuite sono tutte nell'ambito delle mansioni impiegatizie (dattilografa, impiegata dal 4° al 7° livello) oltre ad una amministratrice ed una sola operaia. Fra le 6 lavoratrici, solo 2 di esse hanno avuto uno scatto di livello di inquadramento, rispettivamente dopo 5 e 4 anni dall'assunzione.

La percezione della propria mansione lavorativa risulta adeguata per l'83% delle intervista e la restante ritiene non lo sia a causa del livello di stipendio che non è

commisurato alla mole di lavoro richiesta.

Rispetto all'orario lavorativo la maggior parte delle lavoratrici (84%) si dichiara soddisfatta, mentre il 16% preferirebbe una modalità differente ma non propone suggerimenti al riguardo.

Le riunioni aziendali sono organizzate per una metà in maniera frequente e per l'altra metà saltuariamente e prevalentemente il pomeriggio (83,33%) o in alternativa la mattina (16,67%), e comunque nell'orario di lavoro.

La modalità organizzativa, rispetto all'orario viene condivisa e concordata fra tutti e vi è una equa partecipazioni di lavoratori e lavoratrici.

Per quanto riguarda le difficoltà incontrate dalle lavoratrici nei vari ambiti al di fuori del lavoro si rileva che il problema principale è rappresentato dalla gestione dei figli (60%). Questo porterebbe a rivisitare il dato relativo alla soddisfazione dell'orario lavorativo: infatti gli orari di lavoro unitamente alla poca offerta di servizi di conciliazione, fa sì che la gestione familiare si appesantisca, gravando in maniera esponenziale sulle donne.

Il restante 40% indica come aspetto problematico il rapporto con i servizi, intendendo per tali quelli di trasporto che sono carenti come collegamenti dai centri abitati e poco affidabili come orari, andando ad incidere fortemente sul tempo residuale delle lavoratrici.

Questi due dati si ricollegano a quanto successivamente indicato, nella compilazione del questionario, rispetto ai problemi più direttamente collegati al lavoro: infatti lo stress (50%) e l'impegno relativo al tempo (33,3%) – sia del lavoro vero e proprio che quello per recarvisi- rappresentano i due ostacoli principali per le lavoratrici.

La retribuzione poco soddisfacente, la distanza del posto di lavoro da casa e l'impegno di energie richieste dalla propria funzione rappresentano gli ulteriori punti critici.

La sezione relativa agli aspetti che in qualche modo possono aver inciso, in negativo, allo sviluppo delle carriere non sembra rappresentare un problema per nessuna delle lavoratrici che ha risposto in tal senso su tutti i punti citati nel questionario (nascita figli, presenza di persone non autosufficienti, la carriera del partner e presenza di bambini piccoli).

Tali risposte rendono plausibile il fatto che sia determinante la presenza di nonni/e che si occupano della prole negli orari di lavoro e che fungono da ammortizzatore sociale per ottemperare alla mancanza di servizi all'infanzia.

La condivisione dei lavori domestici e di cura con il partner, non rappresenta un problema per l'84% delle intervistate. Solo il 16% lo indica come ostacolo importante alla gestione del proprio tempo.

Ha usufruito del congedo di maternità il 50% delle intervistate e tutte sono rientrate a tempo pieno ricoprendo, al rientro, lo stesso ruolo.

Solo in un caso si rileva un mancato rientro per licenziamento, ma in questo caso si tratta di una amministratrice della società che è poi passata a ricoprire un ruolo direttivo.

Gli strumenti di conciliazione sono poco conosciuti e comunque non utilizzati in assoluto. In particolare i dati rilevati sono i seguenti:

	Non conosce
Orario ridotto	66,7%
Flessibilità	50%
Congedi genitoriali	66,67%
Congedi per formazione	100,00%
Telelavoro	83,33%
Job sharing	100,00%

I servizi di conciliazione suggeriti e dei quali si usufruirebbe volentieri, riguardano: asili, ludoteche, supporti familiari per attività domestiche.

Il lavoro di cura prende mediamente 2,5 ore al giorno, mentre quello per le attività domestiche 2,25 ore per ognuna.

Il 34% delle intervistate dichiara di dedicare circa 1 ora al giorno ad attività di tempo libero (in particolare palestra).

I RISULTATI (questionario lavoratori)

N° questionari restituiti: 35

Età media lavoratori: 41 anni

Composizione familiare	Numero	%
Vive da solo	1	2,50%
con il partner	5	12,50%
con partner e figli	22	55,29%
solo con i figli	1	2,50%
con famiglia di origine	11	27,50%

STATO CIVILE	Numero	%
Coniugato	28	70,00%
celibe	8	20,00%
separato	1	2,50%
Non risponde	3	7,50%

Coniuge percettore di reddito	Numero	%
SI	6	15,00%
NO	29	85,00%
Se si, a tempo pieno	4	66,67%
part time	2	33,33%

Il numero dei figli risulta essere di 1,30 a testa con una età media di 14,5 anni.

Solo un lavoratore ha dichiarato di avere disabili conviventi

I titoli di studio risultano distribuiti come segue:

Diploma elementare	7%
Scuola media inferiore	29%
Scuola media superiore	50%
Diploma di laurea	14%

L'8,5% risulta avere specializzazioni negli ambiti elettrici ed elettronici.

La media dei lavoratori risulta impiegata da circa 9 anni con prevalenza di qualifiche operaie e solo 3 impiegati ed un quadro dirigente.

Per 2 di essi si è verificato un innalzamento di livello avvenuto, per entrambi,

dopo circa 10 anni dall'avvio del rapporto di lavoro.

La percezione della mansione è ritenuta adeguata dal 77,50% degli intervistati, non adeguata a causa della mole di competenze a carico dal 2,50%, mentre non ha risposto il 20%.

Tutti gli intervistati hanno dichiarato di essere soddisfatti dell'orario di lavoro.

Le fasce orarie segnalate per la riunioni sono:

- 5% mattina
- 75% pomeriggio
- 2,50% sera

L'89% afferma che l'orario e la modalità organizzativa viene condivisa dalla proprietà con il personale e per il 53% vi è una pari partecipazione fra uomini e donne.

Rispetto alle difficoltà esterne all'ambiente del lavoro, vengono percepite principalmente quelle relative al rapporto con i servizi di cui è servita l'area in cui si trova l'azienda (58,82%) e quelle che riguardano la gestione dei figli (29,41%).

Le difficoltà interne al proprio ruolo in azienda o comunque alla gestione complessiva del lavoro legata anche ai bisogni di conciliazione sono risultate essere le seguenti (possibilità di risposta multipla):

Retribuzione	21,43%
Orario	0%
Stress	22%
Insicurezza	5%
Impegno tempo	7,14%
Impegno energie	14,29%
Ambiente di lavoro	7,14%
Rapporti personali	2,38%
Distanza da casa	16,67%
Insoddisfazione	4,76%

La sezione relativa ai limiti di carriera motivati da oggettive situazioni familiari ha registrato le seguenti risposte:

Nascita figli: per niente rilevante per il 94,44 degli intervistati e poco rilevante per il 5,56%;

Presenza bambini piccoli: poco rilevante per il 18,75%, per niente rilevante 81,25%;

Presenza di persone non autosufficienti: rilevante per il 5,88% - poco rilevante per il 11,76%, per niente rilevante per l'82,35%;

Carriera del partner: assolutamente non rilevante per il 100% degli intervistati (circa l'85% ha nuclei familiari monoreddito) e conseguentemente nessuna difficoltà rilevata nella condivisione del lavoro di cura con la partner.

Gli strumenti di conciliazione sono poco conosciuti e poco utilizzati, fatto salvo per gli strumenti di flessibilità ed orario ridotto utilizzati rispettivamente dal 10%

e 2,50%. I suggerimenti proposti dai lavoratori, in merito a possibili servizi di conciliazione, pubblici o privati, a supporto del nucleo familiare, riguardano asili, ludoteche, supporti domestici ed assistenza domiciliare per anziani e/o disabili. Il tempo medio dedicato da ognuno di loro al lavoro di cura risulta essere 1,5 ore, mentre le attività domestiche impegnano circa 2 ore. Solo il 10% dichiara di dedicare qualche ora ad attività di tempo libero (palestra, hobbies vari) e la media evidenzia circa 1 ora e 30 minuti al giorno.

QUARTA PARTE

CONCLUSIONI

Le aziende esaminate, operano nel settore manifatturiero e dunque la popolazione lavorativa è prevalentemente costituita dagli addetti alla produzione (70% delle risorse umane censite) di cui il 90% sono uomini.

Questo fa comprendere il dato più complessivo, e cioè 83% di lavoratori e il restante 17% lavoratrici impegnate per lo più in mansioni di ufficio (segreteria/amministrazione).

Nonostante la crisi, vi è stata una discreta tenuta del personale nel corso degli ultimi 3 anni (femminile stabile – maschile incremento del 17%), mentre i fatturati hanno perso circa il 25%, e questo fa riflettere sugli enormi sforzi che le nostre aziende stanno compiendo per tenere le quote di mercato e garantire il proprio personale.

E' utile riportare i dati della ricerca al contesto regionale, dove nel 2010 vi è stato un parziale recupero del mercato del lavoro femminile sia in termini di maggiore offerta di lavoro sia in termini di maggiore occupazione, a fronte di una riduzione complessiva sia dell'una che dell'altra attribuibile esclusivamente alla popolazione maschile.

Ma il leggero aumento dell'offerta di lavoro non compensato dall'incremento occupazionale, ha determinato un aumento della disoccupazione (16,3%), con valori prevalenti in quella di lunga durata che colpisce strutturalmente la popolazione femminile.

Le realtà aziendali esaminate fanno emergere l'assenza di utilizzo di strumenti che valorizzino in maniera differente le risorse maschili e femminili, oltre ad una pressoché totale non conoscenza di alcuni strumenti normativi (L.53/2000) che potrebbe costituire un valido supporto per attuare progetti di conciliazione e formazione (nessuna azione condotta negli ultimi 3 anni)

Eppure il malessere manifestato dalle lavoratrici rispetto ad ambiti esterni che influenzano negativamente la vita lavorativa, ha fatto registrare un 60% di risposte che indicano come dato problematico la gestione dei figli, aggravato dal dato sulla mancanza di servizi che rendono poco fruibile il collegamento casa lavoro incidendo fortemente sulla gestione complessiva del proprio tempo.

Gli stessi problemi, sia pur con percentuali inverse, sono lamentati dai lavoratori (gestione figli 32,5% e rapporto con i servizi 31,25%).

La gestione del tempo per sé è fortemente influenzata dal carico del lavoro di cura e delle attività domestiche che ricade per la maggior parte sulle donne che di conseguenza, rispetto alla popolazione maschile intervistata, hanno minor tempo da dedicare ad attività di tempo libero.

Sia i lavoratori che le lavoratrici sono poco consapevoli degli strumenti esistenti a favore della conciliazione che in qualche modo potrebbero contribuire a miglio-

rare la gestione del tempo vita lavoro.

A livello europeo, così come a livello nazionale, il tema della conciliazione tra vita professionale e familiare è andato negli ultimi anni sempre più crescendo d'importanza attraverso fasi successive di elaborazione anche giuridica del tema, che si pone oggi di diritto quale corollario tra i più evidenti del principio di pari opportunità di genere.

Le problematiche inerenti la tutela della maternità, la cura dei figli ed in generale dei familiari a carico, costituiscono uno dei principali ostacoli per le donne al raggiungimento di una reale situazione di parità nella vita lavorativa e di tutti i giorni. Tale situazione rende più che mai necessario prevedere azioni di sensibilizzazione ed informazione che aiutino a rendere coscienti dell'esistenza di tali problematiche la società nel suo insieme e nel contempo forniscano a donne e uomini strumenti per la conoscenza dei propri diritti e di supporto al loro esercizio.

Tutto questo, unitamente agli altri dati rilevati, porta all'esigenza di trovare una maniera che vada quanto più è possibile nella direzione di una maggiore attenzione verso il benessere organizzativo.

L'espressione benessere organizzativo indica non solo la qualità dell'ambiente di lavoro, ma anche la capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva mantenendo un adeguato grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Si basa su valorizzazione dei dipendenti, rapporti interpersonali, ambiente fisico, circolazione delle informazioni, organizzazione delle attività lavorative ed equità del trattamento retributivo.

Declinato in una prospettiva di genere, il benessere organizzativo implica il rispetto delle pari opportunità e il favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Da queste premesse, e dalla constatazione che le politiche di conciliazione nelle organizzazioni del lavoro sono un obiettivo ancora lontano dal concretizzarsi in azioni positive, nasce l'esigenza di far comprendere alle aziende che la conciliazione non solo conviene ai lavoratori, ma anche alla società e a loro stesse, attraverso l'analisi e lo studio di metodi e strumenti per la contrattazione di genere. In tale contesto, la contrattazione gioca un ruolo fondamentale e si colloca come centro regolatore tra le iniziative unilaterali dell'impresa e l'individualizzazione del rapporto di lavoro.

Ecco perché in campo territoriale va dato nuovo impulso alla contrattazione sociale, allo scopo di armonizzare le trasformazioni del mercato del lavoro, quelle del tessuto produttivo, con la riprogettazione dei servizi per la famiglia, per l'infanzia e per gli anziani, facendo conoscere a lavoratori e lavoratrici i diritti che la legge garantisce loro e "risvegliare" l'interesse per il loro rispetto anche in un periodo di crisi economica.

La sfida è comprendere che una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in azienda (benessere organizzativo), conseguenza anche di un'attenzione alle problematiche di genere e alle tematiche della conciliazione.



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
BARI